

MAI
2025

LE CRITÈRE DE L'ANCIENNETÉ EXCLU DES ASC

La Cour de cassation est venue confirmer et même préciser sa jurisprudence concernant la prise en compte du critère d'ancienneté pour les activités sociales et culturelles (ASC) : le CSE ne peut fixer une condition d'ancienneté ou de présence effective d'un salarié pour qu'il puisse obtenir le bénéfice de ses ASC ou même pour moduler l'avantage qui lui est alloué (Cass. Soc., 12 mars 2025, n°23-21.223).

Cette décision s'inscrit dans le prolongement d'un arrêt du 03 avril 2024 (Cass. soc. 3-4-2024 n° 22-16.812 FS-B) par lequel la chambre sociale de la Cour de cassation avait jugé que, si le CSE peut définir certaines conditions pour le bénéfice de ses ASC, le critère de l'ancienneté des salariés ou de leur présence effective dans l'entreprise ne peut être retenu.

Une question demeurait néanmoins en suspens. En effet, s'il était clair que l'ouverture du droit des salariés au bénéfice des ASC ne pouvait être conditionnée à une condition d'ancienneté, une incertitude subsistait quant à la possibilité pour le CSE de moduler les droits des salariés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

C'est donc à cette question que la Cour de cassation est venue répondre dans un arrêt du 12 mars 2025.

Dans cette affaire, un CSE d'établissement attribuait au personnel de l'entreprise des bons cadeaux et des jouets d'un montant de 170 euros par personne pour les fêtes de fin d'année. Le CSEE refusait toutefois d'attribuer un bon cadeau d'une valeur égale aux salariés nouvellement transférés au sein de l'établissement au 1^{er} octobre de l'année en cours au motif qu'ils n'étaient pas présents de manière effective depuis au moins six mois au sein de l'établissement. Pour ces salariés, le CSEE avait décidé de leur attribuer un bon d'une valeur de 150 euros seulement.

Considérant être victimes d'une discrimination, trois de ces salariés ont saisi le tribunal judiciaire aux fins que le CSEE soit condamné à leur verser des dommages-intérêts pour discrimination et préjudice moral. Un syndicat s'était joint à leur action pour solliciter en outre le versement de dommages et intérêts sur le fondement de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession. Le Tribunal judiciaire les ayant déboutés de leurs demandes, ils se sont pourvus en cassation.

Par cet arrêt du 12 mars 2024, la Cour de cassation annule le jugement du tribunal judiciaire et rappelle que l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des ASC ne peut pas être subordonnée à une condition d'ancienneté, y compris lorsque l'accès à l'ASC n'est pas totalement refusé au(x) salarié(s). Ainsi, même le montant de bons cadeaux ne peut varier en fonction de la date d'embauche.

DERNIÈRES ACTUALITÉS

MAINTIEN DE SALAIRE LICENCIEMENT

• Maintien de salaire et prime d'ancienneté :

Dans un arrêt du 02 avril 2025, la Cour de cassation est venue rappeler qu'un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie et dont le salaire n'est pas maintenu par l'employeur, peut se voir priver du bénéfice de sa prime d'ancienneté pendant cette période si la convention collective (en l'espèce de la métallurgie de la région parisienne) prévoit que celle-ci s'ajoute au salaire réel (Cass. soc. 2-4-2025 n° 23-22.190 F-B).

• Licenciement du représentant de proximité :

En tant que salarié protégé, le représentant de proximité dont le contrat de travail a été irrégulièrement rompu a droit au versement d'une indemnité au titre de la méconnaissance de son statut protecteur, laquelle est égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la date de la rupture et l'expiration de la période de protection, dans la limite de 30 mois de salaire (Cass. soc. 9-4-2025 n° 23-12.990 F-B, Sté Bull c/ X.)

CABINET DE PARIS
2, RUE DE POISSY
75005 PARIS

CABINET DE NORMANDIE
13 BIS, RUE AU COQ
27401 LOUVIERS