

Depuis la mise en place du comité social et économique (CSE) par les ordonnances Macron de 2017, la négociation collective est devenue centrale dans l'organisation du fameux dialogue social en entreprise. Les accords collectifs peuvent profondément modeler les attributions et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, soulevant parfois des tensions selon qu'elles sont socialement à la hausse ou à la baisse. Un arrêt rendu le 18 juin 2025 par la Cour de cassation, dans un litige opposant un syndicat non-signataire à l'UES Orange, illustre cette dynamique et vient renforcer la portée des accords collectifs dans la structuration du dialogue social.

Dans cet arrêt la Cour de cassation a confirmé la large autonomie laissée aux accords collectifs pour organiser les prérogatives des différentes instances représentatives du personnel, en particulier au sein du CSE central, des CSE d'établissement, des CSSCT et des représentants de proximité.

1. Dissociation entre consultation et expertise

L'accord contesté réservait au CSE central le recours à l'expertise sur la politique sociale, bien que la consultation se fasse au niveau des CSE d'établissement. La Cour valide cette organisation, autorisée par l'article L. 2312-19 du Code du travail.

2. Attributions exclusives des représentants de proximité

L'accord confiait exclusivement aux représentants de proximité la présentation des réclamations individuelles et collectives. La Cour juge cette délégation conforme à la loi, les salariés conservant individuellement ce droit.

3. Réunion de la CSSCT en cas d'accident ou événement grave

La Cour admet qu'un accord peut prévoir que seule la CSSCT, et non le CSE d'établissement, soit réunie en cas d'événement grave, malgré les dispositions du code du travail jugées d'ordre public.

4. Rapport sur le service de santé au travail (SST)

La simple mise à disposition du rapport dans la base de données économiques et sociales (BDES) au lieu d'une présentation formelle au CSE central est également jugée conforme, en vertu des possibilités d'aménagement prévues par les articles L. 2312-19 et L. 2312-21 du Code du travail.

5. Remboursement des frais réservé aux délégués syndicaux

L'accord limitait le remboursement des frais de déplacement aux seuls délégués syndicaux, à l'exclusion des représentants de la section syndicale. La Cour valide cette clause, qui ne porte pas atteinte aux prérogatives légales des RSS.

6. Commission de suivi réservée aux syndicats signataires

L'exclusion des syndicats non-signataires de la commission de suivi de l'accord est jugée conforme dès lors que cette commission n'a pas de pouvoir de renégociation, et que les négociations restent ouvertes à toutes les organisations représentatives en cas de révision.

Cette décision confirme la tendance jurisprudentielle à conférer une grande souplesse aux accords collectifs pour organiser le fonctionnement du dialogue social, dans le respect du cadre légal. Elle renforce la position des syndicats signataires dans les négociations et souligne l'importance

stratégique de la négociation collective dans la définition des droits et prérogatives des instances représentatives du personnel.

Toutefois, cette souplesse peut aussi se retourner contre les salariés si elle est mal négociée. Les représentants du personnel doivent donc faire preuve d'une vigilance accrue : les ordonnances Macron ont été conçues pour donner plus de marges de manœuvre aux employeurs, et il est essentiel que les négociateurs salariés utilisent toutes les ressources à leur disposition pour défendre au mieux les intérêts des travailleurs et parfois refuser certaines négociations pouvant être désavantageuses.

➤ [Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857](#)

Besoin d'un coup de main pour votre CSE ? Voyez notre page « [assistance juridique](#) » !