

GUIDE PRATIQUE

Les jurisprudences récentes impactant la mutualité

Veille DS - transformer les décisions de justice en leviers d'action syndicale

Finalité du guide	Donner aux délégués syndicaux une méthode simple pour repérer, comprendre et exploiter les décisions récentes ayant un impact sur le télétravail, les congés, la discrimination, le handicap, la communication syndicale et la protection sociale.
-------------------	--

Public cible	Usage recommandé	Résultat attendu
DS, RS, RSS, élus CSE/CSSCT, militants et négociateurs	Veille trimestrielle, préparation des NAO, réunions CSE, accompagnement individuel et communication de section	Droit actualisé, risques anticipés, revendications mieux sécurisées et messages homogènes

CFE-CGC Mutualité | Veille juridique, négociation et sécurisation

Sommaire

Introduction - La jurisprudence comme outil d'anticipation

1. Sélectionner les décisions réellement utiles
2. Télétravail : égalité de traitement et indemnisation
3. Congés payés et maladie : nouvelles règles à intégrer
4. Discrimination syndicale et handicap : renforcer la preuve
5. Communication syndicale et protection sociale collective
6. Transformer un arrêt en action de section
7. Organiser une veille juridique trimestrielle
8. Piloter l'appropriation et les impacts
9. Fiches pratiques et modèles

Introduction

La jurisprudence comme outil d'anticipation

La jurisprudence précise l'application des textes et peut modifier les pratiques RH, les accords ou les stratégies contentieuses. Pour le DS, l'enjeu n'est pas d'accumuler les arrêts, mais d'identifier ceux qui changent concrètement les droits des salariés, les obligations de l'employeur ou les leviers de négociation.

Changement de posture recherché	Passer d'une veille subie à une veille ciblée : repérer la décision, vérifier sa portée, mesurer son impact local et traduire rapidement l'enseignement en action syndicale.
---------------------------------	--

Les cinq réflexes structurants

- Privilégier les arrêts publiés au Bulletin ou commentés par la Cour de cassation.
- Lire le principe dégagé, mais aussi les faits et les limites de la décision.
- Vérifier si un accord de branche ou d'entreprise modifie l'application locale.
- Distinguer une décision de principe d'un arrêt lié à des circonstances particulières.
- Faire valider l'interprétation par ALINEA pour les dossiers sensibles ou contentieux.

1. Sélectionner les décisions réellement utiles

Une grille simple pour éviter la surinformation

Critère	Question à se poser	Priorité
Portée	L'arrêt est-il publié, de principe ou largement commenté ?	Forte
Applicabilité	Le sujet existe-t-il dans la mutuelle ou l'accord local ?	Forte
Risque	Une pratique actuelle peut-elle devenir irrégulière ou coûteuse ?	Forte
Négociation	La décision ouvre-t-elle une revendication ou une clause nouvelle ?	Moyenne à forte
Pédagogie	Peut-elle être expliquée simplement aux salariés ?	Moyenne

2. Télétravail : égalité de traitement et indemnisation

Trois enseignements opérationnels récents

Décision	Principe retenu	Levier DS
Cass. soc., 19 mars 2025, n° 22-17.315	L'occupation du domicile à des fins professionnelles ouvre droit à une indemnité lorsqu'aucun local n'est effectivement mis à disposition ou lorsque le télétravail est convenu.	Auditer les accords sur les frais, l'indemnité d'occupation et les situations de télétravail régulier.
Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-12.373	Les télétravailleurs ne peuvent être privés de titres-restaurant au seul motif qu'ils travaillent à distance.	Contrôler l'égalité de traitement et demander une régularisation des pratiques.
Cass. soc., 8 oct. 2025, n° 24-10.566	Les différences de traitement doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents, préalablement définis et contrôlables.	Sécuriser les critères d'éligibilité aux avantages et aux dispositifs hybrides.
Action prioritaire	Comparer l'accord de télétravail, la politique de titres-restaurant et les remboursements de frais avec les pratiques réelles. Formaliser les écarts dans une note CSE ou NAO.	

3. Congés payés et maladie : nouvelles règles à intégrer

Décision	Enseignement	Point de vigilance
Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-22.732	Un salarié malade pendant ses congés peut bénéficier ultérieurement des jours coïncidant avec l'arrêt de travail.	Adapter les procédures RH et informer les salariés des justificatifs à transmettre.
Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-22.016	Pour la maladie non professionnelle, l'acquisition est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours par période de référence, sauf règle plus favorable.	Contrôler les compteurs et la convention applicable.
Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-22.228	Les congés antérieurement acquis et reportés ne sont pas intégrés dans le plafond de 24 jours lié à la maladie de la période.	Vérifier les reprises historiques et la méthode de calcul du SIRH.

4. Discrimination syndicale et handicap : renforcer la preuve

La qualité des éléments factuels reste déterminante

Décision	Principe	Usage syndical
Cass. soc., 5 févr. 2025, n° 23-15.776	Le salarié doit présenter un ensemble d'éléments laissant supposer une discrimination ; l'employeur doit alors justifier ses décisions par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.	Construire des comparatifs de carrière, rémunération, formation et charge de travail.
Cass. soc., 2 avr. 2025, n° 24-11.728	Le refus, même implicite, d'aménagements raisonnables liés au handicap peut contribuer à caractériser une discrimination.	Tracer les préconisations du médecin du travail, demandes et réponses de l'employeur.
Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-21.124	La réparation d'une discrimination syndicale couvre l'entier préjudice pendant toute sa durée ; la prescription court à compter de sa révélation.	Conserver l'historique de carrière et ne pas limiter l'analyse aux cinq dernières années de faits.

Méthode de constitution du dossier

- Établir une chronologie précise des décisions RH et des mandats exercés.
- Comparer avec des salariés placés dans une situation professionnelle proche.
- Conserver entretiens, objectifs, rémunérations, formations, mobilités et échanges écrits.
- Distinguer les faits vérifiables des ressentis et des interprétations.
- Saisir ALINEA avant toute mise en demeure ou action contentieuse.

5. Communication syndicale et protection sociale collective

Deux décisions à intégrer dans les pratiques de section

Décision	Apport	Conséquence pratique
Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-12.997	Un accord ne peut réserver aux seuls syndicats représentatifs l'accès par lien aux sites syndicaux sur l'intranet lorsque la section syndicale est constituée.	Vérifier l'égalité d'accès aux moyens numériques de communication syndicale.
Cass. soc., 12 févr. 2025, n° 23-19.821	L'absence d'information-consultation des représentants du personnel ne rend pas, à elle seule, inopposable aux salariés une protection sociale collective issue d'un accord de branche.	Distinguer sanction du défaut de consultation et validité du régime collectif applicable.
Point de vigilance	Une décision utile ne dispense jamais de vérifier le texte collectif, son champ d'application, la date des faits et les modalités locales de mise en œuvre.	

6. Transformer un arrêt en action de section

Étape	Question	Livrable
1. Résumer	Quel principe nouveau ou précisé ?	Synthèse en 5 lignes
2. Qualifier	Quelles pratiques locales sont concernées ?	Cartographie des impacts
3. Vérifier	Quels accords, procédures ou données faut-il contrôler ?	Checklist documentaire
4. Décider	Information, négociation, alerte ou accompagnement ?	Plan d'action SMART
5. Communiquer	Quel message simple pour les salariés ?	Flash juridique ou tract
6. Suivre	La pratique a-t-elle été corrigée ?	Indicateur et échéance

7. Organiser une veille juridique trimestrielle

Un rituel léger, ciblé et traçable

Moment	Action	Responsable
Semaine 1	Sélection des arrêts et notes CFE-CGC	Référent veille
Semaine 2	Qualification des impacts locaux	DS et élus concernés
Semaine 3	Validation des messages sensibles	ALINEA / appui juridique
Semaine 4	Diffusion et intégration au plan d'action	Section syndicale

Sources prioritaires

- Cour de cassation : décisions, lettres de la chambre sociale et bulletins.
- Légifrance : textes consolidés, conventions collectives et jurisprudence.
- Notes juridiques CFE-CGC et appui ALINEA.
- Accords d'entreprise, BDESE et procédures internes pour mesurer l'impact local.

8. Piloter l'appropriation et les impacts

Indicateur	Définition	Fréquence
Arrêts qualifiés	Décisions analysées avec impact local identifié	Trimestrielle
Pratiques contrôlées	Procédures ou accords vérifiés à la suite de la veille	Trimestrielle
Actions engagées	Négociations, alertes, régularisations ou communications	Trimestrielle
Dossiers sécurisés	Situations individuelles orientées vers ALINEA	Trimestrielle
Militants formés	Participants aux points de veille ou webinaires	Semestrielle
Corrections obtenues	Pratiques modifiées ou droits régularisés	Annuelle
KPI d'impact	Une veille réussie ne se mesure pas au nombre d'arrêts collectés, mais au nombre de risques évités, de pratiques corrigées et de droits rendus effectifs.	

9. Fiches pratiques et modèles

Fiche 1 - Flash jurisprudence en une page

Rubrique	Contenu attendu
Référence	Date, juridiction, numéro et publication
Faits utiles	Contexte résumé sans détails inutiles
Principe	Règle dégagée par la décision
Impact local	Population, accord ou pratique concernés
Action DS	Contrôle, négociation, communication ou saisine
Sources	Décision officielle et note juridique

Fiche 2 - Checklist avant diffusion

Question	Oui / Non	Action à mener
La décision est-elle définitive et correctement référencée ?		Vérifier la source officielle
Sa portée est-elle générale ou liée aux faits ?		Relire le sommaire et les motifs
Le contexte local est-il comparable ?		Contrôler accord et procédure
Le message distingue-t-il droit certain et interprétation ?		Reformuler avec prudence
Une validation ALINEA est-elle nécessaire ?		Saisir avant diffusion sensible
Une action et une échéance sont-elles définies ?		Ajouter au plan de section

Fiche 3 - Pitch DS

Message	La jurisprudence n'est pas réservée aux juristes. Lorsqu'elle est sélectionnée, expliquée et reliée aux pratiques de l'entreprise, elle permet de prévenir les risques, de sécuriser les salariés et de renforcer nos négociations.
---------	---

Synthèse exécutive

- Les décisions récentes renforcent notamment l'égalité de traitement des télétravailleurs et la prise en charge du travail à domicile.
- Les règles sur les congés payés et la maladie imposent de contrôler les compteurs et procédures RH.
- La preuve des discriminations repose sur un faisceau d'éléments précis, comparables et chronologiques.
- Les moyens numériques de communication syndicale doivent respecter l'égalité entre sections constituées.
- Message clé : une veille ciblée, validée et transformée en action renforce directement la protection des salariés et la crédibilité du DS.

Références principales - Cour de cassation

Soc., 5 févr. 2025, n° 23-15.776 ; 12 févr. 2025, n° 23-19.821 ; 12 mars 2025, n° 23-12.997 ; 19 mars 2025, n° 22-17.315 ; 2 avr. 2025, n° 24-11.728 ; 10 sept. 2025, n° 23-21.124 et n° 23-22.732 ; 8 oct. 2025, n° 24-10.566 et n° 24-12.373 ; 21 janv. 2026, n° 24-22.016 et n° 24-22.228.