

Toute l'actualité du droit du travail pour mieux agir !

# LA NEWSLETTER

#103



CONSILIUM

**LES PRIMES EN ENTREPRISE**

## PAS D'USAGE SANS FIXITÉ

**SOMMAIRE**

## INFOS

- TRANSACTION POST-RUPTURE ET INDEMNITÉS DE FIN DE CONTRAT
- LA REQUÊTE EN JUSTICE AU SERVICE DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE
- LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN : QUAND LE 13ÈME MOIS DEVIENT UNE PRIME À GÉOMÉTRIE VARIABLE !

## Édition du 10 mars 2026 – Numéro 103

Bonjour à toutes et à tous,

Numéro 103. Et manifestement, la démocratie sociale, les transactions prud'homales et les primes d'entreprise ont décidé de se donner rendez-vous la même semaine.

Au programme : du fond, du technique... et quelques rappels salutaires pour celles et ceux qui pensent encore que la procédure est un simple détail administratif.

D'abord, une victoire syndicale majeure. La Cour de cassation choisit la simplicité procédurale pour protéger le fonctionnement du CSE et, derrière lui, la démocratie sociale. Message limpide : on ne fragilise pas la représentation du personnel avec des chausse-trappes formalistes. Quand l'enjeu est collectif, le juge refuse les subtilités inutiles.

Ensuite, la transaction post-rupture. Non, on ne dilue pas une indemnité spécifique dans une enveloppe globale pour la rendre invisible. Une transaction, ce n'est pas une opération de camouflage comptable. Le salarié doit pouvoir identifier clairement ce qu'il perçoit et pourquoi. Transparence et loyauté ne sont pas des options.

Côté rémunération variable, la Cour rappelle une règle que beaucoup découvrent un peu tard : pas d'usage sans fixité. Une prime de bilan versée de manière fluctuante, aléatoire, discrétionnaire ? Ce n'est pas un usage. La constance est la clé. Sans elle, l'argument s'effondre.

Et puis il y a la mauvaise humeur hebdomadaire.

Cette semaine : le 13ème mois chez ONET, ou l'art subtil de se faire plumer avec une élégance contractuelle presque admirable. Derrière l'ironie, une vraie question d'équilibre et de transparence dans la construction des avantages salariaux.

Bref, une édition dense, stratégique, et particulièrement utile pour vos prochaines réunions, négociations et analyses de bulletins de paie.

On décrypte tout ça ensemble.

**Sébastien LAGOUTTE**



**CODE DU TRAVAIL**

- 
- 5-8 VICTOIRE SYNDICALE  
MAJEURE : LA COUR DE  
CASSATION IMPOSE LA  
SIMPLIFICATION  
PROCÉDURALE POUR  
DÉFENDRE LA DÉMOCRATIE  
SOCIALE AU CSE**
- 9-12 TRANSACTION  
POST-RUPTURE : ON NE  
NOIE PAS L'INDEMNITÉ  
SPÉCIFIQUE DANS UNE  
SOMME GLOBALE !**
- 13-16 PRIME DE BILAN :  
PAS D'USAGE SANS FIXITÉ  
ABSOLUE !**
- 17-20 LA MAUVAISE HUMEUR DE  
SÉBASTIEN**

# LE SPÉCIALISTE DE LA FORMATION DES MEMBRES DU CSE



FORMATION SSCT DES MEMBRES DU CSE  
FORMATION ÉCONOMIQUE  
FORMATION SECRÉTAIRE DU CSE  
FORMATION TRÉSORIER  
FORMATION RÉFÉRENT HARCÈLEMENT



[contact@cabinet-consilium.com](mailto:contact@cabinet-consilium.com)




07 68 92 32 06



12, Rue du Chapeau Rouge  
21000 DIJON



CONSILIUM



**VICTOIRE SYNDICALE MAJEURE**

**LA COUR DE CASSATION IMPOSE LA  
SIMPLICITÉ PROCÉDURALE POUR  
DÉFENDRE LA DÉMOCRATIE SOCIALE AU  
CSE**

Dans l'architecture du droit des relations collectives, la distinction entre la « saisine par requête » et la « saisine par assignation » n'est pas une simple coquetterie de procédure, mais un pilier de la démocratie sociale.

En déterminant le mode d'accès au juge, le droit conditionne l'effectivité du contrôle syndical sur la régularité des instances internes du Comité Social et Économique (CSE).

Un formalisme excessif agit comme une barrière à l'entrée, réservant la justice aux organisations disposant de ressources financières et techniques lourdes.

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 11 février 2026 (n° 24-60.197) constitue une décision de principe majeure.

---

---

En censurant le verrou posé par les premiers juges, la Haute Juridiction réaffirme que le contrôle des désignations internes au CSE doit rester accessible.

Cette décision s'oppose à toute rigidité procédurale qui entraverait la vérification de la légitimité des représentants du personnel.

Pour mesurer la portée de cette cassation, il convient d'analyser le litige né au sein d'une Unité Économique et Sociale (UES) d'envergure.

### Rappel des faits

Le litige s'inscrit au sein de l'UES AWP, regroupant les sociétés AWP France et Fragonard Assurances.

Cette entité constitue un établissement unique doté d'un CSE commun pour l'ensemble des salariés, répartis sur deux sites géographiques distincts.

Le cadre du dialogue social y est régi par un accord structurant du 17 décembre 2018, lequel prévoit une organisation complexe :

- La mise en place de deux Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ;
- L'institution de six commissions spécialisées (Formation, Logement, Égalité professionnelle, Économique, Protection sociale, Activités sociales et culturelles) ;
- La désignation de représentants de proximité pour chacun des deux sites.

Le point de rupture survient le 7 novembre 2023, lors de la séance au cours de laquelle le comité a procédé aux désignations pour l'ensemble de ces fonctions.

Contestant la régularité de ces opérations, la Fédération des employés et cadres Force ouvrière (FO), agissant conjointement avec un salarié, a pris l'initiative d'une action judiciaire.

### Rappel de la procédure

La Fédération FO et le salarié ont saisi le Tribunal Judiciaire de Bobigny **par voie de requêtes** déposées les 22 et 24 novembre 2023.

Ils sollicitaient l'annulation des désignations des membres des CSSCT, des commissions spécialisées et des représentants de proximité.

Par un jugement du 21 mai 2024, le Tribunal Judiciaire de Bobigny a déclaré ces demandes **irrecevables**.

Le juge du fond a considéré que **ces contestations, portant sur des délibérations du CSE, ne pouvaient être formées que par voie d'assignation**.

Cette analyse constituait une erreur de droit manifeste.

En imposant l'assignation, le tribunal a méconnu la nature électorale de ces désignations.

Ce rejet pour vice de forme représentait une véritable fin de non-recevoir faisant obstacle à l'examen du fond, caractérisant une violation de l'application combinée du Code du travail et du Code de l'organisation judiciaire (COJ).

Les requérants ont alors formé un pourvoi, arguant que ces désignations devaient bénéficier du

---

---

régime simplifié des élections professionnelles.

## **La décision de la Cour de cassation**

La Chambre sociale casse intégralement le jugement de Bobigny.

Elle fonde sa décision sur un critère juridique central présent tout au long de son raisonnement : ces désignations sont effectuées pour une « durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité ».

Dès lors que la fonction est liée à la temporalité du mandat électif, la Cour assimile la contestation de ces désignations au contentieux des élections professionnelles.

Elle énumère trois catégories soumises à ce régime :

- Les représentants de proximité (Art. L. 2313-7 et R. 2314-24 Code du Travail) ;
- Les membres de la CSSCT (Art. L. 2315-39 Code du Travail) ;
- Les membres des commissions supplémentaires (Art. L. 2315-45 et suivants Code du Travail).

Cette décision n'est pas isolée mais marque l'aboutissement d'une trajectoire jurisprudentielle entamée notamment par un arrêt de 2023 (Cass. Soc., 1er février 2023, n° 21-13.206) concernant les représentants de proximité).

En classant ces litiges dans la catégorie du contentieux des élections professionnelles (visée aux articles R. 211-3-15 et R. 211-3-16 du COJ), la Cour déclenche automatiquement l'application de l'article 761, 2° du Code de procédure civile.

Ce chaînage textuel garantit que les parties sont dispensées de constituer avocat et que le tribunal est valablement saisi par simple requête.

Cette simplification procédurale vise à protéger l'autonomie des organisations syndicales et des élus face à la puissance de l'employeur.

il convient de souligner que cet arrêt sécurise l'action syndicale sur trois plans fondamentaux :

- **L'accessibilité financière et technique** : La requête est une modalité simple, exempte des frais de constitution d'avocat obligatoires en cas d'assignation. Elle évite également le recours systématique et onéreux à un commissaire de justice (ex-huissier) pour la délivrance de l'acte de saisine. Cela permet aux élus et aux syndicats, quelle que soit leur assise financière, de faire respecter les règles du jeu électoral interne.
  - **L'unification du régime contentieux** : En harmonisant les règles pour toutes les émanations du CSE (CSSCT, représentants de proximité, commissions formation ou logement), la Cour de cassation supprime les "pièges" procéduraux. Un acteur social n'a plus à se demander si la nature de la commission impose une assignation ou une requête ; l'unité de temps (la durée du mandat) impose l'unité de procédure.
  - **La légitimité de la démocratie interne** : Faciliter la contestation renforce, paradoxalement, la solidité des institutions. En permettant un contrôle judiciaire fluide, la Cour garantit que les délibérations du CSE respectent scrupuleusement l'accord d'entreprise ou les dispositions d'ordre public du Code du travail.
-

Si la voie de la requête est désormais confirmée comme la norme pour contester toute désignation liée à la durée du mandat du CSE, la simplicité de la forme ne doit pas faire oublier la rigueur des délais.

Les contestations électorales restent soumises à des délais de recours extrêmement brefs (généralement 15 jours).

La célérité offerte par la procédure sur requête doit être mise au profit d'une réaction immédiate dès la proclamation des résultats des désignations en séance du CSE.

## Contester les désignations au CSE : La procédure simplifiée par la Cour de cassation

### Le périmètre de la décision



#### Commissions Santé et Sécurité (CSSCT)

Concerne tous les membres désignés par le CSE parmi ses élus.



#### Commissions supplémentaires

Inclut les commissions économiques, formation, égalité professionnelle et aide au logement.



#### Représentants de proximité

S'applique même si leur mise en place découle d'un accord d'entreprise.

### Les modalités de recours



#### Saisie par voie de requête

La Cour rejette l'obligation d'assignation, simplifiant ainsi le lancement de la procédure.



#### Dispense d'avocat

Les parties peuvent se défendre elles-mêmes devant le tribunal judiciaire.



#### Tribunal Judiciaire compétent

C'est la juridiction unique pour trancher les litiges liés à ces désignations.

**SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

**ÉCONOMIQUE**

**RÉFÉRENT HARCÈLEMENT**

**TRÉSORIER**

**SECRETARE**

INSCRIVEZ-VOUS À NOS FORMATIONS À DESTINATION DES MEMBRES DU CSE  
INFOS ET RÉSERVATIONS : [CONTACT@CABINET-CONSILIUM.COM](mailto:CONTACT@CABINET-CONSILIUM.COM)



## TRANSACTION POST-RUPTURE :

# ON NE NOIE PAS L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DANS UNE SOMME GLOBALE !

Dans la gestion des départs négociés, la frontière entre l'exécution du contrat de travail et sa rupture est souvent le théâtre de manœuvres patronales visant à limiter les coûts de sortie.

Par un arrêt fondamental rendu le 4 février 2026, la Cour de cassation sanctuarise l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, la rendant hermétique à toute velléité de renonciation transactionnelle.

Cette décision vient rappeler avec une autorité renouvelée que les droits nés de la rupture elle-même ne sauraient être dissous dans une transaction, quand bien même celle-ci interviendrait après l'homologation administrative.

L'enjeu stratégique est limpide : la Haute juridiction déjoue la stratégie de l'employeur consistant à "noyer" les montants légaux impératifs dans une indemnité globale et forfaitaire pour éteindre toute contestation future.

Cette jurisprudence est une victoire majeure pour la clarté des droits sociaux, affirmant que l'ordre public social entourant la rupture conventionnelle ne peut être contourné par la liberté contractuelle, même sous le couvert d'une transaction validée par les parties.

---

## Rappel des faits

Le litige trouve sa source dans une contestation classique mais aux conséquences financières lourdes : **la détermination de l'ancienneté réelle, socle du calcul des indemnités de rupture.**

Les étapes clés de la relation de travail entre notre protagoniste et son employeur s'établissent comme suit :

- **1er décembre 2010** : Date d'ancienneté revendiquée par le salarié.
- **28 février 2017** : Engagement initial du salarié par la société Neopack Solutions.
- **1er janvier 2019** : Transfert automatique du contrat à la société Ranpak BV par l'effet d'une Transmission Universelle de Patrimoine (TUP), Neopack Solutions devenant la succursale française de Ranpak BV.
- **10 mars 2020** : Conclusion d'une convention de rupture conventionnelle mentionnant une indemnité de 14.000 euros (basée sur une ancienneté débutant en 2017).
- **15 avril 2020** : Homologation de la convention par l'autorité administrative.
- **24 avril 2020** : Signature d'un protocole transactionnel prévoyant une indemnité forfaitaire globale de 74.000 euros.

L'employeur avait pris le soin d'insérer dans ce protocole une clause précisant que le salarié avait été recruté en 2017 **sans reprise d'ancienneté**. S'estimant lésé, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir un complément d'indemnité fondé sur son **ancienneté réelle** remontant à 2010. Ce désaccord sur la durée du lien contractuel a naturellement porté le débat sur le terrain de la validité de la transaction.

## Rappel de la procédure

Face à la demande du salarié, la société Ranpak a tenté de paralyser l'action judiciaire en invoquant l'irrecevabilité de la demande.

Elle s'appuyait sur la hiérarchie des normes civiles pour tenter d'étouffer les protections du droit du travail.

L'argumentation de l'employeur reposait sur trois piliers juridiques :

- **L'autorité de la chose jugée** : En invoquant l'article 2052 du Code civil, l'employeur prétendait que la transaction bloquait toute action ultérieure, ayant la force d'un jugement en dernier ressort.
- **La clause de renonciation "omnibus"** : La société soulignait que le salarié s'était déclaré "entièrement rempli de ses droits" et avait renoncé à "tout droit et action" liés à l'exécution ou à la cessation du contrat.
- **Le grief de dénaturation** : L'employeur accusait la Cour d'appel de Dijon d'avoir dénaturé les termes "clairs et précis" du protocole qui visait, selon lui, à régler globalement tous les différends, y compris ceux liés à l'ancienneté.

Cependant, par son arrêt du 4 février 2026, la Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Dijon du 4 juillet 2024.

Elle balaie l'argument de la dénaturation en rappelant qu'**un contrat, aussi précis soit-il, ne peut déroger aux règles d'ordre public régissant la rupture.**

---

---

## La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation clarifie le régime juridique des transactions post-rupture conventionnelle.

Si la transaction est possible, son périmètre est strictement limité à l'exécution du contrat :

« La transaction signée par le salarié et l'employeur postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle du contrat de travail n'est valable que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture. »

La Haute Cour démantèle le piège contractuel de l'employeur : Elle juge que les mentions figurant dans la transaction, notamment **l'aveu du salarié sur une date d'embauche en 2017 sans reprise d'ancienneté, sont inopposables concernant le calcul de l'indemnité de rupture.**

Même si le salarié signe un document affirmant qu'il n'y a "pas de reprise d'ancienneté", **cette clause est nulle dès lors qu'elle touche aux fondements de l'indemnité spécifique de rupture.**

La Cour "perce le voile" de l'indemnité globale de 74 000 euros : cette somme peut couvrir des litiges d'exécution (heures supplémentaires, primes), **mais elle ne peut pas servir de "rachat" au droit du salarié de percevoir une indemnité de rupture calculée sur son ancienneté réelle (2010).**

Cette décision constitue un outil pédagogique et tactique de premier ordre pour les représentants du personnel et les conseils de salariés :

- **Traquer les "clauses clandestines"** : Lors des négociations de départ, les employeurs tentent souvent d'insérer dans la transaction des reconnaissances factuelles (date d'embauche, absence de griefs sur la rupture) pour neutraliser les droits futurs. Cet arrêt confirme que ces clauses sont sans effet sur l'indemnité de rupture.
- **Se méfier de l'indemnité "globale et forfaitaire"** : Il faut alerter les salariés : une somme importante versée en transaction ne "guérit" pas une sous-évaluation de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle mentionnée dans le formulaire Cerfa.
- **Avantage tactique majeur** : Le salarié peut désormais adopter une stratégie de défense en deux temps : percevoir le "cash" immédiat de la transaction pour les litiges d'exécution, tout en conservant la possibilité de saisir le Conseil de prud'hommes pour contester le reliquat de l'indemnité de rupture si l'ancienneté a été tronquée.

**L'ordre public social qui encadre la rupture conventionnelle prime sur la liberté transactionnelle.**

En condamnant la société Ranpak à verser le complément d'indemnité ainsi que 3.000 euros au titre de l'article 700, la Cour de cassation rappelle qu'**on ne transige pas sur les éléments essentiels de la fin du contrat.**

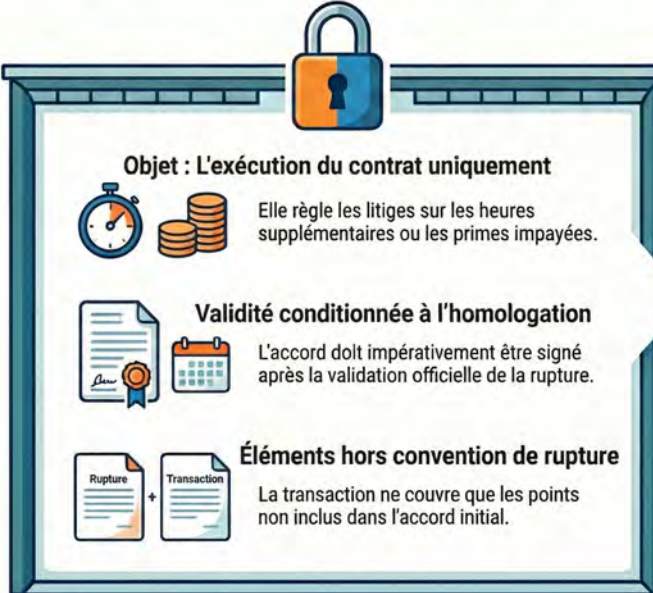
Pour le salarié, c'est la fin du dogme de l'irrévocabilité des protocoles transactionnels globaux face aux droits impératifs de la rupture.

---

# Transaction & Rupture Conventionnelle : Les Limites du Règlement Amiable

Après une rupture conventionnelle homologuée, les parties peuvent signer une transaction pour régler des litiges. Cependant, la Cour de cassation (arrêt du 4 février 2026) rappelle que cette transaction ne peut porter que sur l'exécution du contrat, et non sur les éléments liés à la rupture elle-même.

## Le Domaine d'Action de la Transaction



**Objet : L'exécution du contrat uniquement**  
Elle règle les litiges sur les heures supplémentaires ou les primes impayées.

**Validité conditionnée à l'homologation**  
L'accord doit impérativement être signé après la validation officielle de la rupture.

**Éléments hors convention de rupture**  
La transaction ne couvre que les points non inclus dans l'accord initial.

## L'Interdiction de Bloquer la Contestation de l'Indemnité



### L'indemnité spécifique reste contestable

Le salarié peut toujours réclamer un complément d'indemnité malgré une clause de renonciation.



### Jurisprudence 2026 : Le cas de l'ancienneté

Un salarié ayant touché 74 000 € a pu contester son calcul d'ancienneté.

### Illustration financière de l'affaire n° 24-19.433

Type de versement	Montant perçu	Statut du recours
Indemnité de rupture	14 000 €	Contestable en justice
Transaction (Exécution)	74 000 €	Définitif (Objet distinct)
<b>Résultat Final</b> Cumul possible Recours jugé recevable		

# SÉMINAIRE ANNUEL INTER-CSE



## ET SI ON SE RETROUVAIT À DIJON ?

LES 21 ET 22 MAI 2026

RETROUVEZ L'ÉQUIPE DE CONSILIUM POUR 2 JOURNÉES D'ATELIERS DE FORMATION SUR DES SUJETS QUI FONT L'ACTUALITÉ :

"VENEZ NOUS REJOINDRE 25 PLACES 350 € / PERS."

- Transparence salariale et rôle du CSE
- Les nouveautés jurisprudentielles en matière d'accident du travail
- La liberté d'expression des salariés mise à mal par la Cour de cassation
- Les nouveautés jurisprudentielles pour accompagner les salariés aux entretiens préalables

**INSCRIVEZ-VOUS!**

Contactez Sophie pour tout renseignement, programme et devis

Mail : [contact@cabinet-consilium.com](mailto:contact@cabinet-consilium.com)



Cass. Soc. 4 février 2026 (pourvoi n°24-21. 317)

# PRIME DE BILAN : PAS D'USAGE SANS FIXITÉ ABSOLUE !

En droit social, la notion d'usage est un levier stratégique majeur pour sécuriser les acquis des salariés.

Un avantage accordé par l'employeur, bien que non inscrit dans le contrat de travail ou dans un accord d'entreprise, peut devenir une source de droit contraignante s'il remplit les critères de **généralité, de constance et de fixité**.

Pour les représentants du personnel, **transformer une pratique informelle en usage obligatoire est un rempart contre l'arbitraire patronal**.

Pourtant, la jurisprudence récente, illustrée par cet arrêt du 4 février 2026, révèle un véritable "piège juridique" : **la variabilité des montants**.

Dès lors qu'une prime fluctue sans règle de calcul prédéfinie, elle est frappée de précarité.

Cet arrêt de la Cour de cassation, rendu en formation restreinte (F-D), rappelle avec une rigueur implacable que la répétition d'un versement sur le long terme ne suffit pas à créer un droit acquis **si le critère de fixité fait défaut**.

Ce revers pour les salariés de la société Trigano Service souligne la fragilité des gratifications "au bon vouloir" du dirigeant.

---

## Une pratique de gratification sur le long terme (2007-2022)

L'affaire concerne une salariée, engagée par la société Trigano Service en 2004.

Après dix-huit ans de présence, elle démissionne en octobre 2022.

Le litige porte sur le non-versement de la "prime de bilan" au titre de l'année 2022.

L'historique des versements, reconstitué via ses bulletins de paie, témoigne d'une pratique ancrée mais instable :

- **2007 - 2008** : 800 € puis 600 €.
- **2009** : Aucun versement.
- **2010 - 2017** : Une progression irrégulière (de 650 € à 2 500 €).
- **2018** : Un pic exceptionnel avec deux versements de 2 600 € et 2 800 €.
- **2019 - 2021** : Maintien à des niveaux élevés (entre 2 400 € et 2 800 €).
- **2022** : Aucun versement (année de la démission).
- **2023** : Versement résiduel de 500 € après son départ.

Pour la salariée, dont le taux horaire stagnait très proche du SMIC (passant de 8,26 € en 2006 à 12,77 € en 2022), cette prime n'était pas un bonus facultatif mais un complément de rémunération vital.

Quinze années de versements quasi systématiques avaient créé une attente légitime, la salariée percevant cette prime comme une contrepartie obligatoire de son investissement constant.

## Rappel de la procédure

La bataille judiciaire illustre le fossé entre une approche pragmatique des premiers juges et la lecture technique de la Haute juridiction.

Le Jugement du Conseil de prud'hommes de Laon (9 septembre 2024) : Les premiers juges avaient retenu l'existence d'un usage obligatoire.

Leur raisonnement s'appuyait sur :

- La progression régulière de la prime (doublée en dix ans).
- Sa fonction de compensation d'un salaire de base quasi-statique.
- L'existence d'une enveloppe globale liée aux résultats de l'entreprise et à son endettement, répartie selon des critères de performance évoqués en CSE.

L'Arrêt de la Cour de cassation (4 février 2026) : La Cour de cassation casse et annule cette décision au visa de l'article 1134 du code civil (dans sa rédaction antérieure à 2016).

Ce texte est fondamental : il dispose que **les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites**.

En matière d'usage, il fonde la force obligatoire de l'avantage.

Cependant, la Cour censure le Conseil de prud'hommes pour n'avoir pas caractérisé **la fixité de la prime**.

Elle neutralise l'argument de "l'enveloppe globale" : même si la somme totale versée par l'entreprise est liée à des indicateurs objectifs (résultats, dettes), cela ne garantit en rien la fixité au niveau individuel.

La Cour a donc renvoyé l'affaire devant le Conseil de prud'hommes de Soissons pour être à nouveau jugée.

---

---

## **La décision de la Cour de cassation**

**Pour constituer un usage, une pratique doit être générale, constante et fixe.**

Dans ce dossier, c'est la fixité qui sert de verrou à l'employeur.

La Cour considère que la **variation** des montants (de 500 € à 2 800 €) est **l'antithèse de la fixité**.

Pour la juridiction, si le montant n'est pas déterminé par une formule mathématique immuable, il relève du **pouvoir discrétionnaire de l'employeur**.

C'est un danger majeur : l'employeur peut ainsi "récompenser" ou "punir" un salarié en modulant arbitrairement une prime de bilan sans avoir à justifier d'un revirement économique, puisqu'aucun droit n'est techniquement né.

Le procès-verbal du CSE du 6 décembre 2022 mentionnait des critères comme la "performance" ou le "savoir-être".

Le Cabinet CONSILIUM a toujours dénoncé ces critères "mous".

Le "savoir-être" est par définition **subjectif et non quantifiable**.

Pour la Cour de cassation, ces éléments sont insuffisants pour établir un mode de calcul objectif.

Ils sont, au contraire, la porte ouverte à la discrétion de l'employeur, privant le salarié de toute prévisibilité et donc de tout recours en cas de suppression de la prime.

L'arrêt souligne un point crucial : l'objectivité de l'enveloppe collective (liée au bilan comptable) ne "ruisselle" pas

sur l'individu.

Sans une clé de répartition contractuelle ou d'usage, le lien entre la réussite de l'entreprise et la prime perçue par le salarié reste à la main unilatérale du patron.

Face à cette insécurité juridique, les élus doivent cesser de se contenter de simples déclarations d'intention en CSE :

- **Sécurisation par l'accord collectif** : L'usage est une source de droit "fragile" car dénonçable unilatéralement. La transformation d'une prime de bilan en accord d'entreprise est la seule protection réelle. L'accord fige les règles et empêche les fluctuations arbitraires.
- **Exigence de formules arithmétiques** : Lors des négociations, refusez les critères flous. Exigez des formules de calcul précises.

Exemple à imposer : "Prime individuelle = (Score d'évaluation / Total des scores) x 5 % du Résultat Net de l'exercice."

- **Vigilance sur la dénomination** : Le terme "prime de bilan" renvoie par nature à l'aléa comptable. Les élus devraient négocier le remplacement de cette prime par une "prime d'ancienneté" ou un "13ème mois" dont les modalités de calcul sont intrinsèquement fixes et déconnectées des décisions unilatérales de la direction générale.
- **Conservation des preuves** : Nous rappelons aux salariés l'importance de conserver l'intégralité de leurs bulletins de paie. C'est l'historique chiffré qui permet de démontrer, ou non, la constance de la pratique.

En conclusion : La vigilance est de mise.

En droit social, la répétition ne vaut pas protection si le montant n'est pas gravé dans une formule mathématique immuable.

Pour que la "prime de bilan" ne reste pas un outil de pression managériale, elle doit impérativement être encadrée par une règle de calcul qui échappe à la seule main de l'employeur.

## Prime de Bilan : Quand l'usage devient-il une obligation ?

Pour qu'une prime devienne un 'usage' obligatoire, elle doit répondre à trois critères cumulatifs. L'arrêt de la Cour de cassation du 4 février 2026 précise que la simple répétition d'une prime dont le montant varie ne suffit pas à caractériser sa fixité.



### FOCUS JURISPRUDENCE : L'AFFAIRE TRIGANO SERVICE



#### La variabilité exclut la fixité

Une prime variant de 500 € à 2800 € n'est pas considérée comme fixe.



#### Critères discrétionnaires insuffisants

La performance ou l'investissement ne suffisent pas à établir une règle de calcul fixe.



#### Cassation du jugement initial

La Cour a annulé la décision qui imposait le rappel de salaire à l'employeur.

#### Absence de fixité dans l'affaire Trigano (montants versés à la salariée).

Année	Montant de la prime perçue	Illustration Visuelle
2009	0 € (Aucun versement)	
2018	2 600 € puis 2 800 €	
2023	500 €	

**ÉCONOMIQUE**      **RÉFÉRENT HARCELEMENT**      **TRÉSORIER**      **SECRETARE**

**SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

**INSCRIVEZ-VOUS À NOS FORMATIONS À DESTINATION DES MEMBRES DU CSE**  
INFOS ET RÉSERVATIONS : [CONTACT@CABINET-CONSILIUM.COM](mailto:CONTACT@CABINET-CONSILIUM.COM)



## LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN

Chaque semaine, retrouvez le "coup de gueule" de Sébastien LAGOUTTE, Président de CONSILIUM

### **Le 13ème mois chez ONET ou l'art de se faire plumer avec élégance juridique**

Ah, l'égalité de traitement !

C'est le genre de concept qui fait briller les yeux des idéalistes en première année de droit, juste avant qu'ils ne s'achètent une conscience en devenant associés dans un cabinet d'affaires.

Sur le papier, c'est magnifique : « à travail égal, salaire égal ».

Dans la réalité d'une multinationale du nettoyage comme ONET, c'est surtout une vaste blague de mauvais goût.

On nous vend des "critères objectifs" et des "grilles de classification" pour justifier les fiches de paie, mais en coulisses, la mécanique est bien huilée pour maintenir les gueux à leur place : tout en bas, la tête dans le seau d'eau sale.

Cette décision du 4 février 2026 est une véritable exécution sommaire de l'équité.

Elle vient rappeler aux syndicats que gagner une bataille sur le terrain du bon sens ne suffit pas quand on affronte des juges qui préfèrent la bureaucratie à l'humain.

---

La Cour de cassation vient de rendre la lutte pour l'égalité salariale aussi accessible qu'un formulaire de demande d'asile en Corée du Nord.

Accrochez-vous à vos balais, on va décortiquer comment le droit a encore une fois servi de bouclier aux patrons.

### **Un agent de service contre l'ogre de la propreté**

D'un côté, nous avons un salarié, agent de service de niveau 1 chez ONET Services.

Son quotidien ? L'exploitation, la vraie.

Celle où on sue, où on décape, et où on ne compte pas ses foulures pour que les bureaux des autres soient impeccables.

De l'autre côté, l'ogre ONET, géant de la propreté avec son armée d'avocats en costumes trois-pièces dont la montre coûte probablement le budget "produits d'entretien" d'une agence entière.

Le nœud du problème est d'une simplicité désarmante : chez ONET, si vous êtes dans la filière "administrative", vous avez droit à une gratification de fin d'année (un 13ème mois, pour les intimes).

Si vous êtes dans la filière "exploitation", vous savez, ceux qui font concrètement le boulot qui génère le pognon, vous n'avez rien. Nada. Juste le droit de regarder les gratte-papiers empocher leur prime de Noël.

Notre salarié a eu l'outrecuidance de penser que son travail valait bien celui d'un employé administratif de premier échelon.

Quelle insolence, n'est-ce pas ? Vouloir manger à la même table que ceux qui commandent les trombones.

L'absurdité est totale. On crée deux castes au sein d'une même boîte.

Le refus de verser cette prime à ceux qui tiennent les serpillières n'est pas qu'une question de budget, c'est un message politique : "votre sueur vaut moins que leur encre".

### **Le ping-pong judiciaire pour les nuls**

Le salarié ne s'est pas laissé faire.

Direction les Prud'hommes en 2015.

Onze ans de procédure, parce qu'en France, la justice est une vieille dame qui avance en déambulateur sur du verglas.

En janvier 2024, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence joue les "bons flics".

Elle regarde les grilles de classification et se dit, avec une logique presque subversive : "Tiens, un agent de service de niveau 1 et un employé administratif de niveau 1 ont le même degré d'autonomie et de responsabilité dans les textes conventionnels.

Donc, c'est la même valeur, filez-lui son pognon !"

Victoire ? Non, juste un sursis. ONET, qui n'aime pas que les pauvres relèvent la tête, file en cassation.

Et là, on change d'ambiance.

La Cour de cassation, c'est le méchant prof de maths qui vous met zéro parce que la marge n'est pas bien tracée, même si votre raisonnement tient la route.

Elle a balayé l'arrêt d'Aix d'un revers de manche méprisant.

L'ironie est sanglante.

---

---

La Cour d'appel pensait que la loi servait à simplifier la vie des gens.

La Cour de cassation, elle, exige désormais que le moindre agent de service transforme son dossier en thèse de doctorat en sociologie du travail pour prouver qu'il n'est pas une sous-catégorie d'être humain.

Le "bon sens" d'Aix est désormais officiellement hors-la-loi.

### La Décision de la Cour de cassation : L'autopsie d'une trahison

Le 4 février 2026, le couperet a tranché la gorge des précaires.

La Cour, dans une "formation restreinte", l'élite de l'élite des gratte-papiers assermentés, a cassé l'arrêt précédent en utilisant l'article L. 3221-4 du Code du travail comme une arme de précision.

Pour les juges, se baser sur les définitions générales des grilles de classification est "insuffisant".

Ils exigent une "analyse comparée concrète".

C'est ici que le piège se referme. ONET a plaidé qu'un assistant administratif, c'est du sérieux : ça gère la paie, les contrats de travail, les accidents du travail (AT), la comptabilité, les commandes et ça doit avoir un "Bac +2".

Comment un simple agent de service pourrait-il prétendre à la même prime ?

Surtout que la Cour rappelle que le 13ème mois est une "rémunération annuelle en contrepartie du travail" sans objet spécifique.

En clair : c'est du salaire pur.

Donc, si vous voulez l'égalité, vous devez prouver que frotter des chiottes exige la même "valeur" que de remplir des déclarations d'embauche.

Pour noyer le poisson et décourager les gueux, la Cour veut qu'on analyse quatre critères sacrés :

- **Les connaissances professionnelles** : (Diplôme vs pratique, la hiérarchie du papier).
- **Les capacités découlant de l'expérience** : (Combien d'années de mépris avez-vous encaissé ?).
- **Les responsabilités** : (Réelles, pas celles du contrat).
- **La charge physique ou nerveuse** : (Le summum du cynisme).

C'est le coup de génie du mépris de classe : comment un salarié isolé peut-il prouver que sa "charge nerveuse" face à des cadences infernales vaut celle d'un administratif stressé par un tableur Excel ? C'est un piège bureaucratique destiné à rendre toute action collective impossible.

### Manuel de survie pour élus et salariés

Camarades, ne vous laissez pas abattre par cette bande de technocrates en hermine.

Certes, ONET a gagné une manche, mais ils nous ont donné la liste des armes à charger.

Si la Cour veut du "concret", on va lui en donner jusqu'à ce qu'elle s'étouffe avec.

L'époque où on se contentait de pointer la grille de classification est terminée. Maintenant, on passe en mode guérilla judiciaire.

---

Cette jurisprudence est une prime à l'opacité : L'employeur va se retrancher derrière ses organigrammes pour justifier ses privilèges de caste. Pour contrer cela, il faut transformer le CSE en service de renseignement.

- **Espionnez et archivez le réel** : L'intitulé "Agent de service" est une insulte.
- **Documentez chaque tâche qui prouve une autonomie réelle** : gestion des stocks sur site, contact direct avec le client, auto-organisation des tournées. Montrez que le terrain, c'est de la gestion de projet sans le titre.
- **Saisissez la "Fiche conditions d'environnement de travail"** : C'est le document que la direction d'ONET utilise pour se défendre. Exigez-le en CSE ! Si l'employeur compare votre charge nerveuse à celle d'un cadre, utilisez ses propres fiches pour démontrer la pénibilité et les responsabilités cachées de l'exploitation.
- **Ciblez la charge nerveuse** : Ne laissez pas ce critère aux seuls gratte-papiers.

Le stress de la sécurité, les horaires décalés, la pression des cadences et la responsabilité du matériel sont des "valeurs" juridiques. Chiffrez le stress, documentez les arrêts, et comparez-les aux "Bac+2" de l'agence.

Au final, cette affaire ONET nous rappelle une vérité universelle : le droit n'est pas la justice. C'est juste un ensemble de règles du jeu écrites par ceux qui possèdent les dés et le casino.

Demander à un agent de service de prouver, point par point, qu'il est aussi "nerveusement chargé" qu'un assistant administratif pour mériter sa prime de Noël, c'est le sommet du mépris de classe déguisé en rigueur juridique.

Pour les salariés, la route est encore longue et infestée de juristes pointilleux qui préfèrent une virgule bien placée à un salaire décent. Mais rappelez-vous : si le système demande autant d'efforts pour vous refuser quelques centaines d'euros, c'est qu'il sait très bien que vous les valez largement.

**Gardez l'œil ouvert, et le balai bien haut. La prochaine fois, on ne demandera plus poliment.**

## ÉGALITÉ DE TRAITEMENT & PRIME DE 13E MOIS : LA RÈGLE DE LA COUR DE CASSATION

### L'ERREUR DE COMPARAISON DES JUGES DU FOND



### L'insuffisance des grilles conventionnelles.

Se baser uniquement sur les définitions des grilles de classification pour comparer deux emplois est une erreur juridique.

#### Filière Exploitation vs Administratif.

La ressemblance des niveaux de responsabilité dans les textes ne suffit pas à prouver un travail de valeur égale.

