



**Un CSE peut-il, dans son règlement intérieur, prévoir que les salariés devront justifier d'une certaine ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles ?**

Oui, répond la Cour d'Appel de Paris (CA de Paris, Pôle 6 – Chambre 2, RG 20/17265, 24 mars 2022).

La Cour d'Appel confirme le jugement rendu par le Tribunal Judiciaire de Paris (TJ de Paris, RG 20/02640, 20 octobre 2020).

En l'espèce, un CSE avait prévu dans son règlement intérieur un délai de carence de six mois avant de permettre aux nouveaux embauchés de bénéficier des activités sociales et culturelles.

Un syndicat a alors saisi le tribunal faisant principalement valoir que cette condition était illicite en ce qu'elle instituait une discrimination fondée sur l'ancienneté.

Le tribunal judiciaire de Paris énonce que l'ancienneté dans l'entreprise, est un critère objectif :

*« En droit du travail, l'ancienneté est d'ailleurs un critère objectif, non discriminatoire, justifiant une différence de salaire, d'indemnité de licenciement, de préavis, de congés payés, de congé parental d'éducation, de droit de vote et d'éligibilité aux élections des représentants du personnel. Dès lors que l'ancienneté dans l'entreprise est un critère objectif non discriminatoire, il n'apparaît pas contraire à l'interdiction de discrimination de conditionner le bénéfice des ASC à ce critère. Aucune rupture au principe d'égalité de traitement ne saurait être retenue. »*

Dans sa réponse ministérielle du 6 mai 2014 (à propos des règles applicables par l'URSSAF pour l'assujettissement à cotisations de bons d'achat attribués par l'employeur) l'URSSAF renvoyait à l'appréciation souveraine des tribunaux :

*« La différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage, doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui n'apparaît pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux (...). »*

C'est chose faite sur la question de l'ancienneté.

[Télécharger ici](#)