

# L'inFO des CSE

## L'ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS DU CSE



**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE  
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE**  
SECTEUR DE LA NÉGOCIATION  
COLLECTIVE ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

141 avenue du Maine,  
75014 Paris  
Tél. 01 40 52 84 20  
[secretariatnego@force-ouvriere.fr](mailto:secretariatnego@force-ouvriere.fr)  
<https://www.force-ouvriere.fr>

### ÉDITORIAL

par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale,  
*Secteur de la Négociation collective et de la Représentativité*

Chères et chers camarades,

C'est dans un contexte d'incertitudes multiples qu'une fois encore s'inscrit cette rentrée 2023. Incertitudes économiques, sociales, écologiques, etc. font toujours partie de notre quotidien, et il est fort à craindre que les décisions des pouvoirs publics qui seront prises pour tenter d'y répondre soient une nouvelle fois insuffisantes, voire dommageables aux travailleurs.

Il n'y a qu'à prendre parmi bon nombre d'exemples (retraite, assurance chômage, etc.) celui tout récent des économies budgétaires recherchées par le gouvernement en vue des prochains PLF et PLFSS. Parmi les pistes énoncées, l'augmentation des franchises médicales,

.../...

# FO

## SOMMAIRE

### À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS (P. 3)

### LE DOSSIER

L'ÉLABORATION DE L'ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS DU CSE ET LA CONVOCATION DES ÉLUS (P.7)

### LE DÉCRYPTAGE

BÉNÉFICIAIRES ET DURÉE DE LA PROTECTION DES SALARIÉS PARTICIPANT À LA MISSION DU CSE (P. 13)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

QUE RESTE-T-IL DU BILAN SOCIAL (P. 17)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE CSE ET LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ : L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EXPERT EST INDISPENSABLE (P. 18)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

LA BDESE, LE MOYEN POUR LE CSE D'AVOIR UNE COMPRÉHENSION GLOBALE DE L'ENTREPRISE (P. 19)

### LA RUBRIQUE DES SECTEURS

INDEX ÉGALITÉ : ATTENTION AUX PIÈGES ! (P. 20)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES INSPECTIONS ET ENQUÊTES DU CSE : COMMENT AGIR EFFICACEMENT POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES (P. 25)

### LA JURISPRUDENCE (P. 26)

### LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 30)

## ÉDITORIAL

le déremboursement des frais dentaires par la Sécurité sociale ou encore l'ajout de jours de carence en cas d'arrêt maladie sont en discussion.

Et pourtant, le pouvoir d'achat des salariés (pour ne citer qu'eux) est mis à rude épreuve. Les prix de l'alimentation continuent d'augmenter, la hausse des prix du carburant se poursuit, la hausse des factures énergétiques, notamment liée à la suppression du bouclier tarifaire, s'annonce exponentielle.

Et, dans cette conjoncture, les salaires, traitements, pensions et minima n'augmentent que peu (ou pas). Les quelques augmentations de salaire concédées par les employeurs n'ont, dans la plupart des cas, pas permis de compenser la perte de pouvoir d'achat résultant de l'inflation subie ces derniers mois.

L'ensemble de ces sujets (et bien d'autres) sont partagés à l'échelle européenne. Les huit organisations syndicales françaises, avec le mouvement syndical européen, appellent à une journée de mobilisations et de manifestation le vendredi 13 octobre 2023, contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires, des pensions et l'égalité femme-homme.

Force ouvrière a donc du pain sur la planche ! Nous allons devoir être vigilants et plus que jamais continuer à porter nos revendications en matière salariale. Seule une augmentation générale des salaires peut répondre efficacement, et de manière pérenne, au maintien du pouvoir d'achat des salariés !

D'ores et déjà, il convient d'appeler les employeurs à ouvrir des négociations salariales dans les entreprises.

En outre, l'action de Force ouvrière à ce niveau ne pourra qu'inviter davantage les salariés à prendre part au renouvellement de leurs membres du CSE.

Face au pic de renouvellement des CSE, Force ouvrière doit pouvoir se démarquer et ainsi renforcer sa représentativité. Le poids de notre organisation est d'une importance capitale afin qu'elle puisse encore et toujours être considérée comme un interlocuteur social incontournable !

Amitiés syndicalistes

## AGENDA

### STAGES ET JOURNÉE FO

- Journée confédérale FO des CSE le 5 déc. 2023
- Stage CSE du 14 au 18 oct. 2024 à l'ISST de Bourg-la-Reine du 2 au 6 oct. 2024

### CONFÉRENCES À VOIR

**Perte de sens au travail et désengagement ? De quelles manières les transformations contemporaines du travail affectent-elles l'engagement des salarié.es, les pratiques managériales et le syndicalisme ?**

Jeudi 9 novembre de 9 heures à 16 heures dans l'amphithéâtre Gastaut au Jardin du Pharo, 13007 Marseille.

[https://groups.google.com/g/sociologuesdelenseignementsuperieur/c/AOQrA\\_GuVag](https://groups.google.com/g/sociologuesdelenseignementsuperieur/c/AOQrA_GuVag)

**Rencontres du travail - Strasbourg Édition 2023 - Le sens du travail**

Jeudi 30 novembre 2023 de 8 heures à 18 heures

Université de Strasbourg.

[https://idt.unistra.fr/actualites-agenda/agenda/evenement/?tx\\_ttnews%5Btt\\_news-%5D=25304&cHash=97e3841ba66f4f907f67965c1b3752f7](https://idt.unistra.fr/actualites-agenda/agenda/evenement/?tx_ttnews%5Btt_news-%5D=25304&cHash=97e3841ba66f4f907f67965c1b3752f7)

# À CONSULTER

## LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

Ces guides sont élaborés par les secteurs de la confédération FO. Ils sont disponibles sur le site internet de la confédération ([force-ouvriere.fr](http://force-ouvriere.fr)) ou sur demande par mail.



BDESE – La Base de données économiques et sociales en pratique !



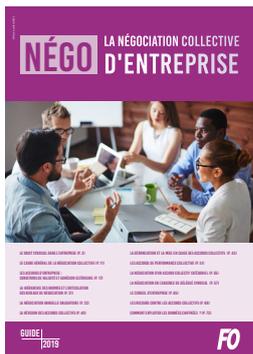
NAO – Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise



CSE – Comité social et économique - Mise en place et fonctionnement



NÉGO – La négociation collective de branche



NÉGO – La négociation collective d'entreprise

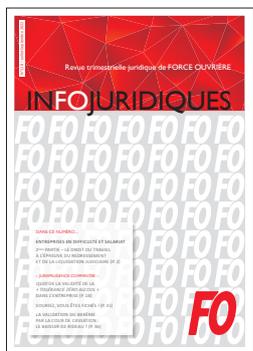


PAP – Préparer ses élections professionnelles

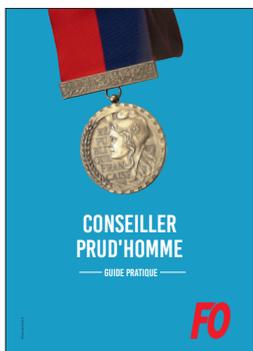


Télétravail – Guide d'appui à la négociation dans l'entreprise

Contact : secteur de la Négociation collective et de la Représentativité : [secretariatnego@force-ouvriere.fr](mailto:secretariatnego@force-ouvriere.fr)



InfoJuridiques  
Revue trimestrielle juridique de Force Ouvrière



Conseiller Prud'homme – Guide pratique



Le conseiller du salarié – Guide pratique



Climat et environnement : un enjeu social – Les positions de Force Ouvrière

Contact : secteur de l'Égalité et du Développement durable  
[bclicq@force-ouvriere.fr](mailto:bclicq@force-ouvriere.fr)

# RENOUVELLEMENT DES CSE

QUEL BILAN ?  
QUELLES PROPOSITIONS ?



**FO**

**JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE  
5 DÉCEMBRE 2023**



Pour vous inscrire :  
[secretariatnego@force-ouvriere.fr](mailto:secretariatnego@force-ouvriere.fr)

5  
DÉCEMBRE  
2023

# JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE

## RENOUVELLEMENT DES CSE : QUEL BILAN ? QUELLES PROPOSITIONS ?



9 H 00

### Ouverture

par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale en charge du secteur de la Négociation collective et de la Représentativité

9 H 15

### Propos introductif. Les ordonnances de 2017 : rappel des objectifs de la réforme

par Elise TEXIER, sous-directrice du Dialogue social à la Direction générale du travail (DGT)

## 1<sup>ère</sup> TABLE RONDE

### Centralisation et perte de proximité de la représentation du personnel

9 H 30

#### L'éloignement regrettable des représentants du personnel : constats

- Bilan de l'implantation des CSE : approche sociologique  
par Kevin GUILLAS-CAVAN, économiste au sein de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)
- Centralisation des CSE : une représentativité départementale dépouillée non dénuée d'effets  
par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale en charge du secteur de la Négociation collective et de la Représentativité  
par Henri LALOUETTE, Secrétaire général de l'Union départementale FO de la Charente
- Moins d'instances élues mais plus d'implantations syndicales  
par Maria Teresa PIGNONI, de la Direction de l'animation de la recherche, des Études et des Statistique (DARES)
- Disparition du CHSCT ou l'éloignement des acteurs de la santé  
par Amandine MICHELON, doctorante en sociologie au Centre de sociologie des organisations (CSO)  
par un expert du Groupe Legrand

11 H 00

#### Rencontre avec les partenaires – Pause

11 H 15

#### Un indispensable renforcement de la présence de terrain : solutions

- Anticiper la négociation de l'accord CSE rétablissant le périmètre des établissements  
par Isabel ODOUL-ASOREY, Maître de conférences à l'Université Paris Nanterre
- Négocier la mise en place de représentants de proximité  
par Patrick ALLÈBE, coordinateur syndical FO-Fenwick
- Négocier la mise en place de CSSCT sans condition d'effectif  
par un expert du groupe Technologia
- Présence et rôle de l'inspection du travail au sein des instances représentatives du personnel  
par Vadim HOSEJKA, Secrétaire général FO TEPF

12 H 45

#### Questions/Débat avec la salle – Déjeuner

## 2<sup>ème</sup> TABLE RONDE

### Déficit d'attractivité du mandat d' élu du Comité social et économique (CSE)

14 H 30

#### Une perte d'attractivité multifactorielle : constats

- Réduction des moyens, concentration de la charge de travail sur les élus titulaires au CSE et limitation du nombre de mandats  
par Amélie BOY, élue FO, Secrétaire du CSE d'Arcelor Mittal Fos-sur-Mer
- L'élargissement croissant des prérogatives du CSE : l'environnement  
par Béatrice CLICQ, Secrétaire confédérale en charge du secteur de l'Égalité et du Développement durable  
par Arnaud CASADO, Maître de conférences à l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

15 H 15

#### Rencontre avec les partenaires – Pause

15 H 30

#### Un regain d'attractivité souhaitable : solutions

- Négocier la levée de la limitation à trois mandats successifs, des moyens supplémentaires et le renforcement du rôle des élus suppléants  
par Joseph MORIN, Maître de conférences à l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
- Se saisir du droit à la formation  
par Rachèle BARRION, Secrétaire confédérale en charge du CFMS
- Le recours aux expertises par le CSE  
par un expert du cabinet Syncéa

16 H 15

#### Questions/Débat avec la salle

16 H 30

#### Intervention de Frédéric SOUILLOT, Secrétaire général

# Toutes vos envies vacances et loisirs avec le Chèque-Vacances !



Parce que les vacances c'est essentiel,  
vos Chèques-Vacances sont utilisables toute l'année

- > Pour toute la famille
- > Pour des dépenses en France et à destination de l'UE
- > Valables 2 ans en plus de l'année d'émission et échangeables en fin de validité

## Comment en obtenir ?

- > Secteur privé : contactez votre CSE
- > Entreprises de moins de 50 salariés sans CSE : parlez-en à votre employeur
- > Fonction publique d'État : rendez-vous sur [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)
- > Fonction publique Hospitalière : rendez-vous sur [www.cgos.fr](http://www.cgos.fr)
- > Fonction publique Territoriale : contactez votre organisme social (COS, CAS, amicale du personnel)

Choisissez le Chèque-Vacances  
qui vous ressemble !

NOUVEAU



CHÈQUE-VACANCES CONNECT  
l'application de paiement 100% digital

CHÈQUE-VACANCES CLASSIC  
le format papier



Laissez-vous guider par les inspirations de notre réseau de proximité au cœur des territoires et par les offres de toutes les enseignes acceptant le Chèque-Vacances :

[Leguide.ancv.com](http://Leguide.ancv.com)



Agence Nationale pour les Chèques-Vacances - 36, Boulevard Henri Bergson - CS 50159 - 95201 Sarcelles Cedex - Établissement public industriel et commercial - 326 817 442 RCS Pontoise - N° TVA Intracommunautaire FR 06 326 817 442 - Immatriculation ATOUT France : IM095130003 - Garant : GROUPAMA ASSURANCE-CRÉDIT - Assurance RCP : MAIF. Photos ©Getty Images, ©Shutterstock. Réalisation : Compos Juliot. Imprimé par nos soins - Imprimerie Champagnac, 5 rue Felix Daguerre - 15000 AURILLAC. Ne pas jeter sur la voie publique.

## LE DOSSIER

# L'ÉLABORATION DE L'ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS DU CSE ET LA CONVOCATION DES ÉLUS



*L'élaboration de l'ordre du jour et l'envoi de la convocation aux membres du CSE sont des préalables nécessaires à toute réunion du comité. Ce décryptage vise à rappeler les règles essentielles relatives au déroulé de ces premières étapes clés du processus d'information-consultation de l'instance représentative du personnel. À toutes fins utiles, vous trouverez en annexe un exemple d'ordre du jour, tout en gardant à l'esprit qu'il ne peut y avoir d'ordre du jour-type, car tout dépend évidemment des points que l'on doit aborder au cours de la réunion. Les points susceptibles d'être inscrits à un ordre du jour sont aussi divers que variés.*

### L'élaboration de l'ordre du jour des réunions du CSE

#### Toutes les réunions plénières du CSE doivent faire l'objet d'un ordre du jour

C'est impératif, chaque réunion du comité doit donner lieu à l'élaboration d'un ordre du jour (Cass. soc., 25-06-03, n°01-12.990). L'employeur commet un délit d'entrave s'il convoque le comité sans ordre du jour (Cass. crim., 25-10-94, n°93-85.802).

#### À NOTER

Lorsque la majorité des membres du CSE sollicite la tenue d'une réunion extraordinaire conformément à l'article L 2315-28, al. 3 du Code du travail, la demande doit obligatoirement comporter les questions qui seront abordées au cours de la réunion. Les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion (art. L 2315-31 du Code du travail).

### L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le secrétaire

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi par le président et le secrétaire (art. L 2315-29 du Code du travail). Il ne peut être dérogé à la règle de la fixation conjointe, ni par accord collectif, ni par usage, ni par le règlement intérieur. Ainsi, la clause du règlement intérieur du comité prévoyant le report automatique à l'ordre du jour de la réunion suivante des questions qui n'ont pu être examinées lors de la réunion est illégale. En effet, l'ordre du jour des réunions du comité doit systématiquement être arrêté par l'employeur et le secrétaire (Cass. soc., 08-10-14, n°13-17.133).

#### À NOTER

Pour pouvoir avoir la qualité de « *président* » du CSE, le représentant désigné par l'employeur doit nécessairement avoir le pouvoir d'arrêter l'ordre du jour (Cass. soc., 10-07-02, n°00-16.827).

#### À NOTER

Selon l'administration du Travail, un membre du comité tel que le représentant syndical au CSE, peut demander au président ou au secrétaire du comité l'inscription d'une question, mais en cas de refus de l'un ou de l'autre, il ne peut exiger que cette question figure effectivement à l'ordre du jour (Rép. min. n°7628 : JOAN Q, 18 sept. 1957, p. 4163). Ainsi, le président du comité doit simplement veiller à faire inscrire à l'ordre du jour toutes les questions que la loi lui impose de soumettre au comité, tandis que le secrétaire lui, peut (il s'agit bien d'une faculté et non d'une obligation), demander l'inscription des questions émanant des élus du comité.

À défaut d'accord entre le président et le secrétaire, l'une des parties ne pouvant unilatéralement arrêter l'ordre du jour, ni imposer à l'autre de le ratifier et de le signer, le juge des référés doit être saisi de la difficulté (Cass. crim., 04-11-97, n°96-85.631 ; Cass. soc., 08-07-97, n°95-13.177). Le juge des référés peut alors soit convoquer lui-même sur un ordre du jour déterminé (Cass. soc., 04-07-00, n°98-10.916),

soit ordonner l'inscription d'une question proposée par le président ou par le secrétaire (Cass. soc., 25-10-05, n°04-17.223).

#### Conseil FO

**Pour éviter de saisir le juge des référés lorsque l'employeur et le secrétaire refusent d'inscrire une question à l'ordre du jour, le CSE peut demander à la majorité de ses membres, la tenue d'une réunion extraordinaire. De cette manière, le problème est réglé puisque les questions jointes à la demande de convocation sont automatiquement inscrites à l'ordre de jour de la séance.**

### Certaines questions sont inscrites d'office à l'ordre du jour

Les consultations obligatoires du CSE (politique sociale, situation économique, orientations stratégiques ou encore tout projet de l'employeur ayant une incidence sur la marche de l'entreprise, licenciement collectif, etc.), sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire (art. L 2315-29 du Code du travail). Pour ces consultations, l'employeur, tout comme le comité, peuvent procéder de plein droit à l'inscription à l'ordre du jour. Préalablement, un entretien en vue d'une fixation conjointe doit tout de même être proposé par l'un ou l'autre (Circ. DGEFP-DRT n°2005/47, 30 déc. 2005, fiche 4 : BOMT n°2006/2). En cas de désaccord persistant entre l'employeur et le secrétaire sur le caractère obligatoire de la consultation, la question peut être tranchée par le juge des référés (Cass. soc., 13-02-13, n°11-26.783).

#### Conseil FO

**Aux termes de l'article L 2312-15 du Code du travail, l'employeur doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal d'une réunion précédente, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises par les élus. Selon nous, l'ordre du jour doit donc automatiquement mentionner les questions pour lesquelles l'employeur doit faire connaître sa décision.**

### Les questions inscrites à l'ordre du jour sont traitées dans l'ordre

En séance, les questions sont en principe traitées dans l'ordre prévu par l'ordre du jour. Le principe d'élaboration conjointe de l'ordre du jour implique également un accord sur l'ordre dans l'examen des questions, ce qui interdit au président de modifier

unilatéralement cet ordre. Il est néanmoins admis de donner priorité à l'étude d'une question.

Par exemple, lorsque l'audition d'une personne est nécessaire et qu'elle doit quitter rapidement la réunion, il est possible que l'employeur la fasse passer en priorité (Cass. crim., 25-05-83, n°82-92.280).

## L'envoi de l'ordre du jour et la convocation aux réunions du CSE

### La convocation aux réunions relève de la responsabilité de l'employeur

La convocation des membres du comité est de la responsabilité de l'employeur ou de son représentant (art. L 2315-27 et L 2315-28 du Code du travail). En cas de carence de l'employeur, le comité peut à la demande de la moitié au moins de ses membres, être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence (art. L 2315-27, al. 3 du Code du travail).

### La forme et le contenu de la convocation

En pratique, la convocation doit être écrite et comporter l'indication de la date, du lieu et de l'heure de la réunion. C'est l'employeur qui décide de la date de la réunion dès lors que les règles de périodicité sont respectées (Cass. soc., 15-01-2013, n°11-28.324). Le pouvoir de l'employeur de fixer le lieu de la réunion est soumis à la limite de l'abus de droit, apprécié par le juge sur la base d'un faisceau d'indices : opposition exprimée par les élus, temps de transport excessivement long, absence de salariés sur le lieu fixé pour la réunion, impact sur la qualité du dialogue (Cass. soc., 09-04-19).

La convocation, accompagnée de l'ordre du jour, est soit remise directement en main propre contre décharge aux différentes personnes intéressées, soit transmise par lettre ou courriel.

La convocation est écrite et personnelle, et non orale et collective. Le fait de préciser la date de

la prochaine réunion dans le procès-verbal de la réunion précédente est insuffisant et n'exonère pas l'employeur de son obligation de convoquer régulièrement le comité. Il en va de même de l'usage ancien dans l'entreprise de tenir les réunions du comité à jour fixe (Cass. crim., 27-09-88, n°87-91.324).

#### À NOTER

Les modalités de convocation aux réunions du comité peuvent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le CSE et être fixées dans le règlement intérieur mais pas dans l'accord de mise en place du CSE, l'article L 2312-19 ne visant que le nombre de réunions.

### Les délais de communication de l'ordre du jour

Contrairement à une idée reçue, le Code du travail ne fixe pas de délai d'envoi des convocations et prévoit seulement des délais minimums de communication de l'ordre du jour (art. L 2315-30 du Code du travail). Pris à la lettre du texte, ce délai ne concerne que la communication de l'ordre du jour et non la convocation aux séances du comité. Ainsi, l'employeur qui a convoqué les membres du comité moins de trois jours avant la date de la réunion ne commet pas de délit d'entrave, dans la mesure où il s'agissait d'un simple report de date et où les intéressés avaient déjà eu connaissance de l'ordre du jour antérieurement (Cass. crim., 04-01-83, n°82-90.710). Mais en pratique, dans la mesure où l'ordre du jour est généralement transmis avec

## LE DOSSIER – L'ÉLABORATION DE L'ORDRE DU JOUR DES RÉUNION DU CSE ET LA CONVOCATION DES ÉLUS

la convocation, la régularité de cette dernière est également appréciée par rapport à ce délai.

En pratique donc, la convocation doit parvenir aux intéressés dans le délai prévu pour la communication de l'ordre du jour soit :

- **trois jours** au moins avant la réunion pour le CSE et les CSE d'établissement (art. L 2315-30 du Code du travail) ;
- **huit jours** au moins avant la réunion pour le CSE central (art. L 2316-17 du Code du travail).

### À NOTER

Ces délais sont des délais minimums qui peuvent être allongés avec l'accord de l'employeur. En effet, le règlement intérieur ne peut pas imposer à l'employeur des contraintes et charges non prévues par la loi (Cass. soc., 08-10-14, n°13-17.133).

### Conseil FO

**Il est vivement conseillé aux membres titulaires empêchés de prévenir au plus tôt le secrétaire du CSE afin que ce dernier puisse faire jouer utilement les règles de suppléance prévues par le Code du travail (pour un rappel de ces règles, voir le numéro n°41 de l'InFO des CSE du mois de janvier 2023).**

### Les sanctions prévues en cas de communication tardive de l'ordre du jour

Sur le plan pénal, sauf cas d'urgence, l'envoi tardif aux membres du comité constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 11-06-74, n°73-93.299 ; Cass. crim., 23-06-81, n°80-93.003 ; Cass. crim., 27-09-88, n°87-91.324). Un risque d'accident du travail peut par exemple justifier l'urgence (Cass., crim. 06-02-79, n°77-91.923).

Attention, cependant, sur le plan civil, il ressort de la jurisprudence que l'envoi tardif de l'ordre du jour du comité ne remet pas forcément en cause la validité de l'avis ou de la délibération du comité. Il a en effet été jugé que l'envoi tardif de l'ordre du jour semble pouvoir être « régularisé » par le comité lui-même, s'il accepte sans objection de discuter des questions

portées à cet ordre du jour (Cass. soc., 02-07-69, n°68-40.383) ; (CE, 27-06-86, n°61506 CE ; 07-11-90, n°105026). De la même manière, l'avis rendu par le comité – s'agissant en l'occurrence d'un avis sur le licenciement d'un représentant du personnel – est régulier si le non-respect du délai de transmission de l'ordre de jour (trois jours pour le CSE ; huit jours pour le CSE central), n'a pas empêché le comité de se prononcer en connaissance de cause (CE 27-06-86, Hermida, n°61506).

### À NOTER

L'absence de décision récente de la Cour de cassation doit cependant inciter à la plus grande prudence. En tout état de cause, cette « régularisation » ne vaut pas en matière pénale (Cass. crim., 25-10-94, n°93-85.802).

### Les destinataires de l'ordre du jour

Les personnes devant être convoquées aux réunions du CSE sont :

**1° Les membres du CSE, c'est-à-dire les membres titulaires, les suppléants ainsi que les représentants syndicaux au CSE.**

### À NOTER

La question n°91 des Questions-réponses sur le CSE publiées par le ministère du Travail précise que l'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le président aux membres titulaires et suppléants. Il est précisé que cette transmission a seulement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché.

**2° Certaines personnes étrangères au CSE**

#### **Le médecin du travail et le responsable du service santé et sécurité**

Assistent avec voix consultative (et non délibérative), d'une part, sur les points de l'ordre du jour en rapport avec la santé et la sécurité aux réunions portant en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière

## LE DOSSIER – L'ÉLABORATION DE L'ORDRE DU JOUR DES RÉUNION DU CSE ET LA CONVOCATION DES ÉLUS

de santé, sécurité et conditions de travail (au moins quatre par an), et d'autre part à la réunion organisée à la suite d'un accident ou d'un événement grave, aux réunions extraordinaires dans le domaine de la santé, sécurité et des conditions de travail, et aux réunions de la CSSCT le cas échéant (art. L 2314-3 du Code du travail) :

- le médecin du travail qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ;
- le responsable interne du service de santé et sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

### À NOTER

Dans tous ces cas, ils doivent donc être convoqués.

### *L'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT*

Concernant l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent de la CARSAT, l'employeur doit tout d'abord les informer annuellement (ainsi que le médecin du travail) du calendrier retenu pour les réunions consacrées à la santé au travail et confirmer les dates des réunions, par écrit, au moins 15 jours avant leur tenue (art. L 2315-27 du Code du travail).

Ensuite, l'ordre du jour de la réunion du CSE doit toujours être envoyé à l'inspection du travail et à l'ingénieur de la CARSAT au moins trois jours avant la réunion prévue (art. L 2315-30 du Code du travail). Cependant, il semble qu'ils ne participent et ne doivent donc être convoqués que dans certains cas.

En effet, ils doivent être invités (art. L 2314-3 du Code du travail) à la demande de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du CSE :

- aux réunions portant en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- à la réunion organisée à la suite d'un accident ou d'un événement grave ;
- aux réunions extraordinaires dans le domaine de la santé, sécurité et des conditions de travail ;
- aux réunions du CSE consécutives à un accident du travail ayant entraîné une incapacité de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- aux réunions de la ou des CSSCT.

### *Les experts*

Doivent être convoqués les experts du CSE lors de la réunion afférente à leur expertise.

***Dans certains cas, le CSE dispose de la capacité de convoquer certaines personnes extérieures au comité, c'est le cas :***

- des commissaires aux comptes de l'entreprise dans le cadre du droit d'alerte économique (art. L 2312-64 du Code du travail) et de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise (art. L 2312-25, II, 2° du Code du travail) ;
- de l'auteur de l'offre en cas d'OPA (art. L 2312-42).

### ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION DU ..... (à compléter)

#### 1 - Approbation du procès-verbal de la dernière réunion

2- **Décisions motivées de l'employeur sur les suites à donner aux avis et vœux qui lui ont été soumis par les élus lors de la réunion du xxxx et dont le procès-verbal a été approuvé à la date du xxxx conformément à l'article L 2312-15 du Code du travail.**

#### 2 - Questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail

**Observations** : il n'est pas obligatoire de dissocier ces thèmes des autres thèmes d'information-consultation mais cela peut s'avérer utile compte tenu de la possible présence de certaines personnes extérieures à la réunion sur ces seuls points (médecin du travail, responsable sécurité, inspecteur du travail, agent de la Carsat). Il peut donc être pratique pour tous de fixer ces points, le cas échéant, en début ou fin de réunion afin de permettre à ces personnes extérieures de ne pas avoir à rester tout au long de la réunion et entrer et sortir de la réunion plusieurs fois.

#### 3 - Information du CSE sur ..... (à compléter)

#### 4 - Consultation du CSE sur : ..... (à compléter)

#### 5 - Compte-rendu des représentants de proximité

**Observations** : selon les attributions confiées par l'accord de mise en place aux représentants de proximité, le cas échéant. Attention, la participation des représentants de proximité aux réunions du CSE doit être prévue par l'accord.

#### 6 - Questions et réclamations des salariés

**Observations** : ce point correspond à l'ancienne mission des délégués du personnel de présentation des réclamations des salariés (il peut donc, le cas échéant, se confondre avec le point précédent selon les missions confiées par l'accord aux représentants de proximité). Cette mission est reprise pour le CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise, Cependant, dans les entreprises de 50 salariés et plus la procédure de réclamation, notamment, n'est pas transposée (note écrite exposant l'objet des demandes présentées 2 jours ouvrables avant la date de la réunion, réponse écrite de l'employeur au plus tard 6 jours ouvrables après) (elle l'est seulement pour les entreprises de moins de 50 salariés). L'inscription des réclamations à l'ordre du jour semble pouvoir être annexé à l'ordre du jour de la réunion du CSE.

#### 7 - Questions diverses

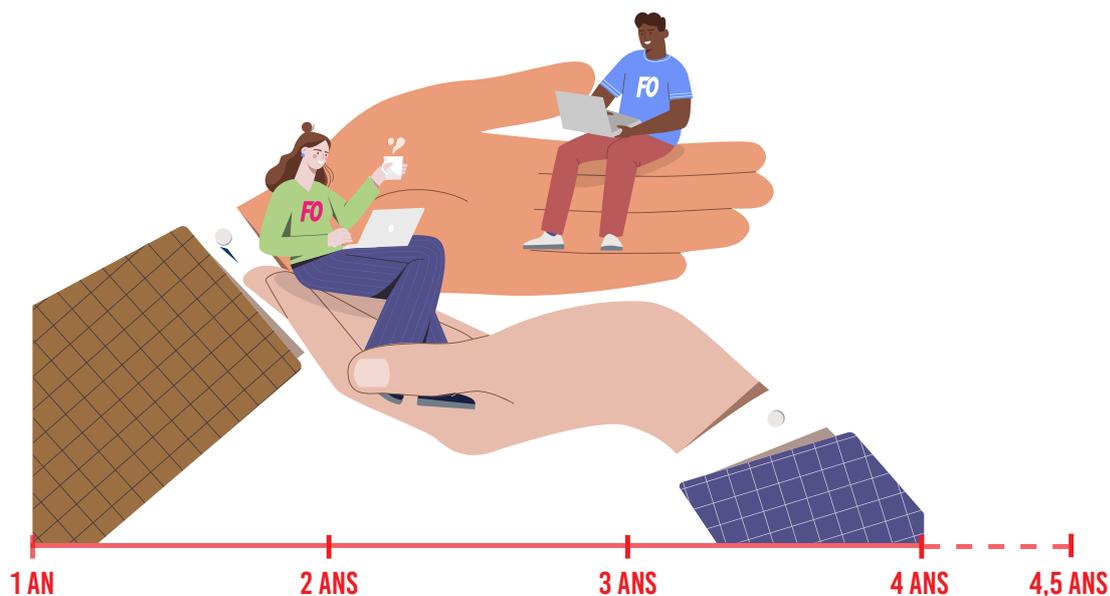
**Observations** : la mention « questions diverses » est souvent portée à la fin de l'ordre du jour, ce qui permet de traiter lors de la réunion certaines questions mineures. Cette rubrique ne doit pas servir pour soumettre dans l'urgence au comité des questions qui requièrent une véritable consultation, avec remise préalable d'informations précises et écrites, ou qui pourraient être examinées à la prochaine réunion. A l'inverse, cette rubrique ne doit pas être utilisée par le CSE pour prendre à la dernière minute une importante décision.

Le secrétaire  
Signature

Le président  
Signature

## LE DÉCRYPTAGE

# BÉNÉFICIAIRES ET DURÉE DE LA PROTECTION DES SALARIÉS PARTICIPANT À LA MISSION DU CSE



Ce décryptage vise à synthétiser la liste des salariés qui participent à la mission du CSE et qui sont de ce fait protégés. Pour rappel, il s'agit d'une protection contre :

- le licenciement (art. L 2411-1 à L 2411-25 du Code du travail) ;
- la rupture ou le non-renouvellement du contrat à durée déterminée (art. L 2412-1 à L 2412-16) ;
- l'interruption ou le non-renouvellement d'une mission de travail temporaire (art. L 2413-1 du Code du travail). Également en cas de décision de ne plus lui confier de mission (Cass. soc., 13.02.2012, n°11-21.946 QPC du Code du travail) ;
- le transfert partiel d'entreprise ou d'établissement (art. L 2414-1 du Code du travail) ;
- la rupture conventionnelle individuelle (art. L 1237-15 du Code du travail) ;
- la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (art. L 1237-19-2).

## LE DÉCRYPTAGE – BÉNÉFICIAIRES ET DURÉE DE LA PROTECTION DES SALARIÉS PARTICIPANT À LA MISSION DU CSE

Représentants du personnel au CSE, élus ou désignés	Durée de la protection		
	Point de départ de la protection	Protection pendant le mandat	Protection à l'issu du mandat
<b>Membre élu, titulaire ou suppléant du CSE (art. L 2411-1)</b>	Proclamation des résultats du scrutin aux élections professionnelles	4 ans (sauf accord réduisant la durée des mandats entre 2 et 4 ans)	6 mois après expiration du mandat ou disparition de l'institution (à condition d'avoir été désigné depuis deux ans)
<b>Membre de la CSSCT, nécessairement un élu du CSE (art. L 2411-1)</b>			
<b>Membre de la commission des marchés, nécessairement un élu du CSE (art. L 2411-1)</b>			
<b>Membre de la commission économique, nécessairement un élu du CSE (art. L 2411-1)</b>	Proclamation des résultats du scrutin aux élections professionnelles		
<b>Membre des autres commissions du CSE</b>	Si membre élu du CSE (c'est toujours le cas pour le président de la commission) : proclamation des résultats du scrutin aux élections professionnelles	Si membre élu du CSE (c'est toujours le cas pour le président de la commission) : 4 ans (sauf accord réduisant la durée des mandats entre 2 et 4 ans)	Si membre élu du CSE (c'est toujours le cas pour le président de la commission) : 6 mois après expiration du mandat ou disparition de l'institution (à condition d'avoir été désigné depuis deux ans)
	Si simple salarié : pas de protection		
<b>Référé harcèlement, nécessairement un élu du CSE (art. L 2411-1)</b>			
<b>Représentant syndical au CSE (art. L 2411-1)</b>	Réception de la lettre du syndicat notifiant la désignation	Jusqu'à la dénonciation ou la désignation d'un nouveau représentant par l'organisation syndicale, ou au renouvellement de l'institution	6 mois après expiration du mandat ou disparition de l'institution (à condition d'avoir été désigné depuis deux ans)
<b>Représentant de proximité (art. L 2411-8)</b>	Désignation en tant que représentant de proximité par le CSE	Durée du mandat des membres élus du CSE	6 mois suivant l'expiration du mandat
<b>Candidat au premier ou au deuxième tour aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du CSE (art. L 2411-7)</b>	À partir de la publication des candidatures, de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement		
<b>Salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections du CSE (art. L 2411-6)</b>	6 mois à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé qu'il soit procédé à des élections. Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections		

Pour aller plus loin, vous pouvez consulter le guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés, élaboré par le ministère du Travail :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_-\\_decisions\\_administratives\\_en\\_matiere\\_de\\_licenciement\\_des\\_salaries.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_-_decisions_administratives_en_matiere_de_licenciement_des_salaries.pdf)



La Macif,  
c'est vous.

## SOLUTIONS MACIF POUR LES CSE<sup>(1)</sup>

### Assurez vos risques quotidiens, c'est important

**Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel** sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc.). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

#### Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié<sup>(2)</sup> des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites<sup>(3)</sup>.

Ce contrat couvre<sup>(3)</sup> :

##### ■ La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

##### ■ La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

##### ■ La protection du patrimoine :

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

##### ■ L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

##### ■ Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

##### ■ L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

##### ■ L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

#### De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE<sup>(4)</sup>.

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

■ les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert<sup>(5)</sup>** pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

■ dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions<sup>(6)</sup>** auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur [macif.fr](http://macif.fr) onglet « **Macif Avantages** ».

■ les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale<sup>(7)</sup>**, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

■ les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

**Conseil :** ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.



#### ➔ POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à [cse@macif.fr](mailto:cse@macif.fr)

Consultez les informations sur [macif.fr](http://macif.fr)

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2021.

(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.

(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.

(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindres de 125 cm<sup>3</sup> et plus, hors voiturettes), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site [macifavantages.fr](http://macifavantages.fr), sur le site [market.macifavantages.fr](http://market.macifavantages.fr) et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.

(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours About France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages et Ricořranz, Shutterstock/TravnikoStudio et Fzkes



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

## L'AUTONOMIE DU SALARIÉ ET DE SA FAMILLE FACE AUX SITUATIONS DE LA VIE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur  
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# QUE RESTE-T-IL DU BILAN SOCIAL ?

*Le bilan social, créé en 1977, constitue un outil de référence pour analyser les conditions de travail. À ce titre, il faisait même l'objet d'une consultation récurrente spécifique du comité d'entreprise jusqu'en 2015. En 2016 (loi Rebsamen), la consultation sur le bilan social a été intégrée dans une consultation plus vaste sur la Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (dite PSCTE).*

**D**epuis 2017 (ordonnances Macron), ses rubriques sont réparties dans ce qu'est devenue la « BDESE » (art. R 2312-9 du Code du travail) et les articles relatifs à la réalisation, la communication et le contenu du bilan social ne sont plus d'ordre public (art. L 2312-21 et L 2312-30). Avec la création du CSE il est en effet devenu possible de négocier le contenu des informations remises à l'occasion de la procédure d'information et de consultation sur la PSCTE. Les dispositions du Code du travail faisant référence au bilan social ne s'appliquent donc désormais qu'en l'absence d'accord contraire.

En revanche, les caractéristiques principales du bilan social, tel qu'il est défini par les dispositions supplétives du Code du travail, sont restées inchangées (art. L 2312-28 et s.) :

- il est obligatoire dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés ;
- il doit rassembler « les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de

*l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes » ;*

- les informations du bilan social doivent être mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande, et de l'inspection du travail (avec l'avis du CSE afférent).

Il en résulte que, dès lors que les contenus de la BDESE et de la PSCTE n'ont pas été remaniés par accord, le bilan social reste un document obligatoire essentiel à la transparence des entreprises et au fonctionnement du dialogue social.

Pour autant, une consultation sur la PSCTE ne peut reposer que sur un bilan social. D'ailleurs il n'existe pas d'expertise légale portant uniquement sur le bilan social : seule la consultation sur la PSCTE permet aux CSE de se faire assister d'un expert-comptable de leur choix (expertise financée à 100 % par l'employeur).

Nos adresses :

**Bureau de Paris (siège social) :** 11/13 rue Charbonnel, 75013 Paris, Tél. 01 48 19 25 40

**Bureau de Lyon :** 20 rue Lafontaine, 69100 Villeurbanne, Tél. 04 72 13 23 30

**Bureau de Rennes :** 9 rue de Suède - 35200 Rennes, Tél. 02 22 91 02 20

www.syncea.fr



info@syncea.fr

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# LE CSE ET LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ : L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EXPERT EST INDISPENSABLE

*La vague des faillites n'a pas eu lieu en 2020, malgré une des plus violentes crises économiques. Le nombre de défaillances avait même diminué grâce aux différentes aides d'État.*

*Cependant, les aides n'ont eu qu'un effet report. Selon un article de Capital du 18 avril 2023, le nombre d'entreprises en défaillance a retrouvé son niveau de 2019 dès le début de l'année 2023, du fait d'une augmentation de 43,6% des défaillances. Une étude du cabinet Altares indique que 10 730 liquidations judiciaires ont déjà eu lieu, niveau le plus haut depuis 2017 ; 14 317 défaillances d'entreprises ont déjà été enregistrées et 55 000 sont attendues sur 2023.*

*Les CSE peuvent-ils jouer un rôle ou doivent-ils se résigner face à cette montée des difficultés ?*

### Des signaux à ne pas négliger !

Dans le cadre de ses prérogatives, le CSE est informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise et notamment sur sa situation économique et financière. De nombreux signaux alertent le CSE sur d'éventuelles difficultés que pourrait rencontrer l'entreprise (capitaux propres négatifs, situation de trésorerie tendue et endettement élevé, retards de paiement, ventes d'outils de production, baisse importante du chiffre d'affaires, chômage partiel...).

Face à ces signaux, le CSE peut ouvrir un droit d'alerte afin d'interroger l'employeur sur les mesures mises en place pour faire face à ces difficultés. La procédure de droit d'alerte ne s'improvisant pas, le CSE peut se faire assister par un expert tout au long de cette démarche

### Dispositifs de protection des entreprises

#### Amiables et préventives :

- le mandat ad hoc et la conciliation sont des procédures préventives et confidentielles qui permettent à l'employeur de renégocier ses dettes sans communication de la procédure ;
- la procédure de sauvegarde permet à une entreprise qui fait face à des difficultés impossibles à surmonter seule de trouver des moyens de se réorganiser pour permettre la poursuite de l'activité, maintenir l'emploi et réduire le passif.

#### Judiciaires et curatives :

- le redressement judiciaire permet de maintenir l'activité de l'entreprise malgré l'état de cessation des paiements pendant une période d'observation de six mois renouvelable afin de :

- redresser la santé de l'entreprise grâce à un plan de continuation réalisé par l'entreprise et un administrateur judiciaire,
  - soit céder l'entreprise à de nouveaux investisseurs qui auront un apport financier suffisant et un plan de redressement permettant de pérenniser l'activité ;
- prononcer la liquidation judiciaire de l'entreprise et donc sa fermeture définitive.

### La place du CSE dans ces procédures

L'implication du CSE dans toutes les étapes de ces procédures est prépondérante. En effet, le représentant des salariés et le représentant du CSE seront les interlocuteurs privilégiés du tribunal et seront entendus à chaque audience.

À l'issue de la procédure, des licenciements économiques seront envisagés et le CSE sera informé de la Procédure de sauvegarde de l'emploi (en cas d'accord collectif avec les organisations syndicales) ou consulté sur cette procédure (en cas de décision unilatérale de l'employeur). Afin d'apporter un avis éclairé et mieux aborder les clauses de cet accord ou décision de l'employeur, le CSE peut se faire assister par un expert. Cette possibilité laissée s'avère plus qu'indispensable, car l'Expert-comptable est force de proposition pour assister au mieux le CSE dans cette procédure.

Enfin, en cas de cession, le CSE rencontre les potentiels repreneurs et est consulté sur les différentes offres. Le tribunal tient compte de l'avis du CSE lors de son jugement, un avis favorable étant considéré comme un facteur clé de succès.

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# LA BDESE, LE MOYEN POUR LE CSE D'AVOIR UNE COMPRÉHENSION GLOBALE DE L'ENTREPRISE

*Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés dotées d'un CSE, l'employeur a pour obligation de mettre en place et de tenir à jour une Base de données économiques, sociales et environnementales. La BDESE est devenue obligatoire en juin 2015 pour toutes les entreprises et a été modifiée à plusieurs reprises, et notamment en août 2021 avec la Loi Climat et Résilience qui est venu ajouter le volet environnemental. La BDES a ainsi été rebaptisée BDESE.*

### Une BDESE, pour quelle utilité ?

Cette base de données doit rassembler l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes **du CSE. Sont donc impérativement concernées les informations relatives à la consultation sur :**

- 1° les orientations stratégiques et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences (art. L 2312-24 du Code du travail) ;
- 2° la situation économique et financière qui permet, entre autres, de procéder à l'examen annuel des comptes de l'entreprise (évolution du chiffre d'affaires, structure de coûts, refacturations groupe, versement de dividendes, investissements...) (art. L 2312-25 du Code du travail) ;
- 3° la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail qui couvre notamment les volets sur l'emploi, la formation, l'égalité professionnelle, les rémunérations, les conditions de travail, l'absentéisme, l'accidentologie (art. L 2312-26 du Code du travail).

Rappelons également que la mise à disposition des informations dans la BDES pour les informations-consultations récurrentes constitue le point de départ des délais impartis au CSE pour rendre un avis (sauf accord, le délai est d'un mois sans recours à l'expert, le

délai est porté à deux mois si recours à l'expert). Il est donc essentiel de surveiller sa mise à jour.

C'est à partir de ces informations, et de leur mise à disposition dans la base, que le CSE pourra être en mesure de saisir toutes les subtilités de l'entreprise et de son organisation sur les deux années précédentes, l'année en cours ainsi que sur les trois prochaines années. Suffisamment éclairé, le CSE sera alors en mesure, au terme du délai, de formuler un avis motivé, au-delà d'une simple mention favorable/défavorable.

La BDESE est également d'une grande utilité pour les délégués syndicaux dans le cadre des négociations (salaires, épargne salariale, diversité, égalité professionnelle, formation...).

Il faut noter que l'absence de BDESE ou une BDES parcellaire est très préjudiciable pour les représentants du personnel. En effet, ils n'ont alors comme informations que les présentations faites en CSE par la direction, présentations qui sont, bien souvent, lacunaires et/ou projetées en séance sans possibilité pour le CSE de prendre du recul.

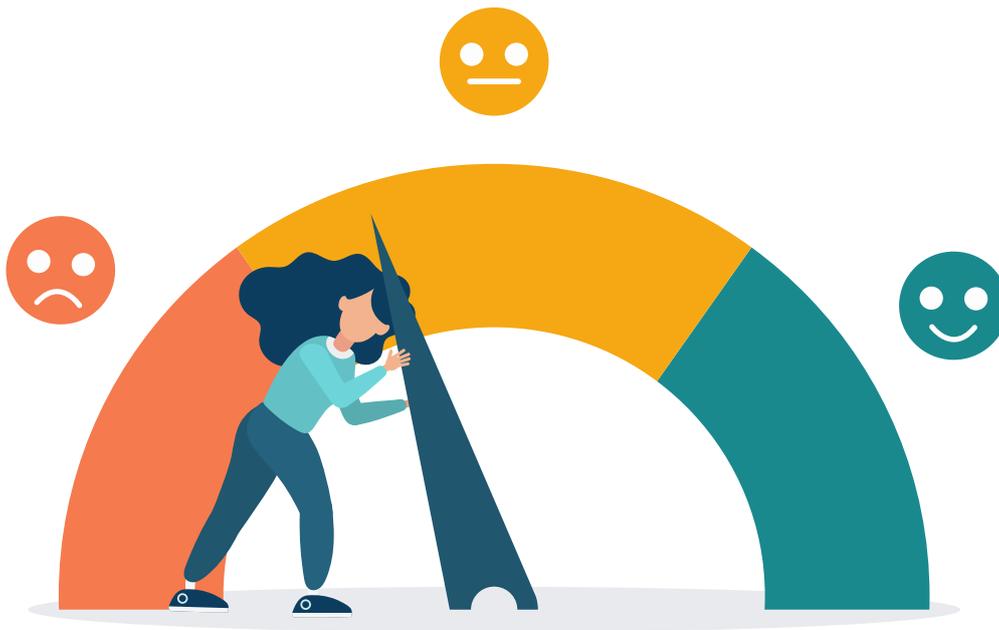
Sachez que le contenu de la BDESE peut être négocié. Une telle négociation peut être l'occasion de mettre en place un outil d'information beaucoup plus adapté à l'entreprise et aux représentants du personnel en termes de contenu notamment.

*N'hésitez pas à faire appel au groupe Legrand si vous souhaitez un diagnostic de votre BDESE : niveau d'informations, informations manquantes, pistes d'amélioration, préconisations.*

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS

# INDEX ÉGALITÉ : ATTENTION AUX PIÈGES !

SECTEUR DE L'ÉGALITÉ ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



### Origine de l'index ?

En mars 2018, le gouvernement annonçait sa volonté de rendre effectif le principe « *à travail égal ou de valeur égale, salaire égal* » inscrit dans la loi française depuis 1972. Désormais, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier une note sur 100 basée sur une méthodologie nommée « *index égalité* » composée de cinq indicateurs ayant pour but de rendre visible les inégalités entre les femmes et les hommes (en matière d'écart de rémunération, d'augmentation et de promotion), les manquements éventuels concernant l'augmentation suite à retour de congé maternité et le niveau de mixité dans les dix plus hautes rémunérations<sup>1</sup>.

En fonction de la note obtenue, la négociation relative à l'égalité professionnelle doit désormais inclure :

- la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial, si l'entreprise obtient moins de 75 points sur 100 à l'Index égalité<sup>2</sup> ;
- la fixation d'objectifs de progression des indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale si le résultat global est inférieur à 85 points<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Art. L 1142-8 ; D1142-2 et D1142-2-1 du Code du travail.

<sup>2</sup> Art. L 1142-9 et D1142-6 du Code du travail.

<sup>3</sup> Art. L 1142-9-1 et D 1142-6-1 du Code du travail.

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS – INDEX ÉGALITÉ : ATTENTION AUX PIÈGES !

La note moyenne déclarée par les entreprises est de 88/100 en 2023 (contre 86/100 en 2022). Et, selon la Dares, seules 12 % des entreprises ont une note inférieure à 75/100. Dit autrement, 88 % des entreprises sont exonérées de l'obligation de prendre des mesures correctives. Pourtant, les hommes gagnent toujours 29 % de plus que les femmes.

**Conclusion** : comme FO le craignait, cet outil invisibilise une part des écarts de rémunérations !

Et dans un certain nombre d'entreprises, sous couvert de bonne note, les employeurs refusent désormais de négocier sérieusement et loyalement en matière d'égalité de rémunération.

### Les obligations d'information du CSE

Avant la première réunion qui suit la publication de l'Index<sup>4</sup>, le CSE doit obligatoirement être informé des résultats de l'index égalité via une mise à disposition d'information dans la Base de données économiques, Sociales et Environnementale (BDESE).

Ainsi, le CSE doit avoir à sa disposition les indicateurs et le niveau de résultat au titre de l'année n-1 ainsi que le détail des résultats présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations doivent être accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée dans le calcul et, le

cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre. Lorsque des indicateurs n'ont pas pu être calculés, l'information du CSE est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés<sup>5</sup>.

Les entreprises ayant obtenu un Index inférieur à 84 points doivent également transmettre au CSE, via la BDESE, leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs. Enfin, les entreprises ayant obtenu une note 75 doivent, en plus, indiquer les mesures de correction et de rattrapage qu'elles ont défini.

### Les pièges de l'index

Les élus du CSE doivent avoir en tête que l'Index égalité masque une partie des inégalités. D'abord, parce qu'il ne compare pas toute la rémunération, ni tous les salariés<sup>6</sup>, mais aussi par la construction des indicateurs et du système de notation.

L'indicateur 1 (40 points), censé révéler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents

ne garantit pas une comparaison pour un même travail ou un travail de même valeur.

De plus, il comporte un seuil de pertinence qui (sans fondement objectif) supprime une partie des écarts existants (5 % en cas de comparaison par CSP et 2 % en cas de comparaison par niveau ou coefficient hiérarchique) et une pondération<sup>7</sup> qui réduit considérablement les écarts révélés.

<sup>4</sup> Questions/réponses du Gouvernement : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>.

<sup>5</sup> Art. D 1142-5 du Code du travail.

<sup>6</sup> Pour une information exhaustive, cf. Annexes 1 et 2 du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019.

<sup>7</sup> Elle consiste à multiplier les écarts de rémunération d'un groupe par le ratio de l'effectif de ce groupe à l'effectif total des groupes pris en compte.

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS – INDEX ÉGALITÉ : ATTENTION AUX PIÈGES !

Dans l'exemple ci-dessous l'écart moyen de 11,3% constaté se transforme, après le seuil de pertinence et la pondération, en un écart de 2,12% !

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	18 000	19 000	5,3%	0,3%	10	22	1	32	0,02%
	30 à 39 ans	19 100	20 200	5,4%	0,4%	19	40	1	59	0,07%
	40 à 49 ans	19 200	20 500	6,3%	1,3%	27	62	1	89	0,30%
	50 ans et plus	21 000	21 000	0,0%	0,0%	38	17	1	55	0,00%
employés	moins de 30 ans	20 000	20 500	2,4%	0,0%	5	3	1	8	0,00%
	30 à 39 ans	20 250	20 500	1,2%	0,0%	6	3	1	9	0,00%
	40 à 49 ans	21 000	21 100	0,5%	0,0%	12	5	1	17	0,00%
	50 ans et plus	22 800	21 000	-8,6%	-3,6%	3	2	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	25 000	25 500	2,0%	0,0%	7	7	1	14	0,00%
	30 à 39 ans	25 250	28 000	9,8%	4,8%	8	7	1	15	0,18%
	40 à 49 ans	26 000	28 500	8,8%	3,8%	11	11	1	22	0,21%
	50 ans et plus	26 250	29 000	9,5%	4,5%	2	2	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	30 000	31 000	3,2%	0,0%	5	11	1	16	0,00%
	30 à 39 ans	32 000	36 000	11,1%	6,1%	8	18	1	26	0,40%
	40 à 49 ans	34 000	40 000	15,0%	10,0%	11	27	1	38	0,95%
	50 ans et plus	40 000	50 000	20,0%	15,0%	2	7	0	0	0,00%
ensemble des salariés		22 855	25 777	11,3%		418			400	2,12%

**Les indicateurs 2 et 3 (35 points)** sur les augmentations individuelles et la promotion mesurent les écarts entre le taux de bénéficiaires parmi les femmes avec celui des hommes mais les montants attribués ne sont pas comparés. En outre, ils se limitent à la rémunération de base hors parts variables. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, une pondération est permise, elle produit les mêmes effets invisibilisant que pour l'indicateur 1.

**L'indicateur 4 (15 points)** porte sur le nombre de salariées augmentées en retour de congé maternité. Il vise donc à vérifier si la loi est appliquée ou non.

### Remarque FO

**C'est pourquoi, étant question de respect de la loi, FO aurait préféré un système de malus.**

Par ailleurs, il est, là aussi, question de taux et non de montant. Il ne permet donc pas de vérifier si les salariées ont bien bénéficié des augmentations auxquelles elles pouvaient prétendre.

**L'indicateur 5 (10 points)** de mixité des dix plus hautes rémunérations confirme la persistance d'un plafond de verre.

## Comment déjouer les pièges ?

### Remarque FO

Tout l'enjeu est d'obtenir, au niveau du Comité social et économique (CSE), une présentation de l'Index détaillée par indicateurs avec les informations les plus exhaustives possible en matière d'écarts

de rémunérations entre les femmes et les hommes afin de lever les éventuels obstacles à la négociation collective.

Il est donc important de réclamer le détail des résultats de l'index égalité ainsi que toutes les précisions

<sup>8</sup> Art. L1225-26 du Code du travail.

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS – INDEX ÉGALITÉ : ATTENTION AUX PIÈGES !

utiles à leur compréhension (notamment relatives à la méthodologie appliquée dans le calcul) et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Il est également utile de comparer les résultats de l'Index égalité avec les éléments de rémunération contenues dans la rubrique 2 de la BDESE.

En effet, l'employeur doit toujours mettre à disposition dans cette rubrique des données chiffrées par catégorie professionnelle avec un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes en matière de rémunération effective, de promotion, d'évolution de carrières, etc. Ces données portent sur toute la rémunération et tous les salariés<sup>9</sup>.

### Quel avenir pour l'index égalité ?

En 2022, FO a obtenu que le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) fasse le point sur l'Index égalité et son efficacité. Un groupe de travail est lancé depuis avril 2023.

FO œuvre pour obtenir un bilan sans concession permettant ensuite l'amélioration de l'index.

À cet égard, FO revendique notamment :

- un indicateur sur la part des femmes et des hommes dans les bas niveaux de classification et les 10 % de salaires les moins élevés.
- une présentation obligatoire au CSE de l'Index, détaillée par indicateurs afin de pouvoir agir sur les écarts existants même si la note obtenue est supérieure à 75/100.

<sup>9</sup> Art. L2312-18, L 2312-36, R 2312-8 et R 2312-9 du Code du travail.

# ET SI ON POUVAIT RÉUSSIR ÉCONOMIQUEMENT TOUT EN ENTREPRENANT AUTREMENT ?



beccadec Credit Photo : Getty Images/Stockphoto

Chez Up, notre modèle coopératif, fondé sur une gouvernance démocratique, en fait la démonstration depuis 1964. Plus équitable et plus durable, notre développement concilie naturellement les dimensions économique, sociale et environnementale.

**Les solutions Up améliorent le pouvoir d'achat et la qualité de vie des salariés et des citoyens.**

 Une alimentation saine pour tous

 Tous acteurs de notre consommation

 La culture sans limite ni discrimination

 Un meilleur équilibre de vie

 Une Société où chacun trouve sa place

 **100 % du capital** détenus par les 800 salariés-sociétaires

 Up classé parmi les **100 plus grandes** coopératives françaises

 **84 300 clients** font confiance à Up

► Pour en savoir plus sur le groupe Up : [up.coop](https://www.up.coop)

Le groupe Up est partenaire de

**FO**

**Up**

Ça fait du bien au quotidien

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# LES INSPECTIONS ET ENQUÊTES DU CSE : COMMENT AGIR EFFICACEMENT POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES ?

*Le CSE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'amélioration des conditions de travail, à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail.*

**P**our la mission d'inspection, la loi impose un rythme précis. La fréquence des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail est au moins égale à celle des réunions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (au moins quatre réunions par an).

Il est utile de se préparer avant de réaliser une inspection du CSE. La délégation du personnel fera bien de choisir le secteur et le thème de l'inspection avec précision.

Préparer une inspection, c'est donc, dans un premier temps, choisir le secteur et le thème de l'inspection. Ensuite, il va falloir préparer avec les textes normatifs, quels points particuliers vont faire l'objet de notre attention, une liste de points à contrôler pourra donc être arrêtée par les représentants du personnel.

Si au cours de l'inspection, des non-conformités avec les textes normatifs sont repérées, la délégation du personnel peut demander que l'employeur propose un calendrier de mise en conformité. En cas de désaccord, il est encore possible de saisir l'inspecteur du travail qui pourra le cas échéant, mettre en demeure l'employeur de prendre les mesures nécessaires.

Généralement, les membres du CSE demandent à la direction de répondre par écrit aux observations qui sont faites. Ils demandent à la direction de mettre en place un plan de mise en conformité. Les cas de désaccords font généralement l'objet d'un dossier détaillé (avec photographies si besoin) qui est transmis à l'inspection du travail. L'inspecteur du travail peut s'il le juge opportun mettre l'employeur en demeure de se mettre en conformité avec la réglementation.

Le CSE doit également réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les représentants du personnel par cette mission d'enquête sur le terrain doivent permettre au CSE de

contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Le CSE pourra ainsi proposer des actions de prévention validées collectivement par les salariés et le refus de l'employeur devra être motivé.

Le temps passé au titre de cette enquête sera considéré comme du temps de travail, payé à échéance normale et ne sera pas décompté des heures de délégation. Pour le bon déroulement de l'enquête, il est utile de rappeler lors de la délibération et/ou dans la décision, que les membres du CSE ont une liberté de déplacement tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement. Les entretiens se dérouleront en apportant le moins de gêne possible à l'activité des services. Ils seront planifiés et l'employeur en sera informé, mais ces entretiens bénéficieront du respect de la confidentialité des propos tenus, aucun représentant de la direction ou membre de la hiérarchie ne pourra y imposer sa présence. En effet, lorsqu'un entretien se déroule avec l'employeur, un salarié qui est entendu et un représentant des salariés, cela devient un entretien assisté. Ce n'est plus, en tout cas un échange libre entre un représentant du personnel et un membre du personnel. Les informations qui seront utiles à cette mission seront obligatoirement données par l'employeur. Les représentants du personnel missionnés pourront demander par écrit les informations dont ils ont besoin pour mener leur enquête.

Il est très important de bien garder à l'esprit les deux objectifs principaux :

- objectiver les situations de risque grave ;
- mettre à jour des propositions de mesures approuvées collectivement par le personnel concerné pour améliorer les conditions de travail liées au risque grave visé.

En cas de difficulté pour réaliser l'enquête, le CSE peut avoir recours à l'assistance d'un expert habilité lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement.

## LA JURISPRUDENCE

### ■ Inaptitude – Salarié protégé

S'il résulte des articles R 2314-16 et R 2314-17 du Code du travail relatifs aux modalités du vote électronique, que la liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin, et qu'après la clôture du scrutin il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition, l'irrégularité résultant de la transmission directe par l'employeur, après la clôture du scrutin, de la liste d'émargement à la demande d'une partie intéressée, n'est pas susceptible d'entraîner en elle-même l'annulation des élections (Cass. soc., 20-09-23, n°22-21.249).

### ■ CSE d'établissement – Expert

En l'absence d'accord collectif d'entreprise prévoyant la consultation du CSE d'établissement et si l'employeur n'a pas décidé de le consulter, la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise relève du seul CSE central. Le CSE d'établissement ne peut donc recourir à une expertise à ce titre (Cass. soc., 20-09-23, n°21-25.233).

### ■ Salarié protégé – Licenciement

Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une au-



torisation administrative de licenciement devenue définitive, apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement au regard de la cause économique. Il peut seulement se prononcer, lorsqu'il en est saisi, sur la responsabilité de l'employeur et la demande du salarié en réparation des préjudices que lui aurait causés une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, y compris le préjudice résultant de la perte de son emploi. Un juge ne peut déclarer le licenciement d'un salarié protégé sans cause réelle et sérieuse et lui allouer des dommages-intérêts à ce titre, alors que par une décision devenue définitive ce licenciement avait été autorisé par l'inspection du travail (Cass. soc., 20-09-23, n°22-13.494).

### ■ Inaptitude – Salarié protégé

Lorsque le salarié est atteint d'une inaptitude susceptible de justifier son licenciement, la circonstance

que le licenciement envisagé est également en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée. Le fait que l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles de l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives, est à cet égard, de nature à révéler l'existence d'un tel rapport (CE, 04-07-23, n°465922).

### ■ Expertise CSE – Audition des salariés

Si l'expert-comptable désigné par le CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale considère que l'audition de salariés de l'entreprise est utile à sa mission, il ne peut y procéder qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des sala-

riés concernés. Le droit d'accès de l'expert aux locaux de l'entreprise n'implique pas un droit de s'entretenir avec les salariés. Le refus de l'employeur d'autoriser de tels entretiens justifie sa demande de faire réduire par le juge la durée et le coût d'une expertise (Cass. soc., 28-06-23, n°22-10.293).

### ■ Ordre du jour CSE – Communication

Seuls les membres de la délégation du CSE peuvent se prévaloir du délai minimal de trois jours avant date prévue de la réunion du comité pour la communication de l'ordre du jour. Il en va de même lorsqu'un délai conventionnel a été instauré. Le président du CSE ne peut ainsi refuser l'inscription à l'ordre du jour d'un point demandé par les membres de la délégation, au motif que l'inscription ne respecte pas le délai conventionnel de communication de l'ordre du jour (Cass. soc., 28-06-23, n°22-10.586).

### ■ Salarié protégé – Harcèlement moral

Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par une faute grave, il appartient à l'administration du travail de vérifier, d'une part le caractère établi et fautif des faits, et d'autre part, l'absence de lien entre la demande de licenciement et les mandats exercés par l'intéressé. Il ne lui appartient pas, en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de porter une appréciation sur la validité des précédentes sanctions disciplinaires invoquées par l'employeur. Ce faisant, l'autorisation de licen-

ciement donnée par l'administration du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir le caractère systématique ou injustifié de ces sanctions devant le juge judiciaire au titre d'éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral (Cass. soc., 01-06-23, n°21-19.649)

### ■ IRP – Préjudice

L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. Le salarié est fondé à demander une indemnité pour absence d'IRP, sans avoir à justifier d'un préjudice subi (Cass. soc., 28-06-23, n°22-11.699).

### ■ Expertise CSE – Étendue matérielle – Groupe

La mission d'expertise pour l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise ne se limite pas au seul cadre de l'entreprise, mais peut porter sur le rôle que tient celle-ci au sein d'un groupe (Cass. soc., 01-06-23, n°21-23.393).

### ■ Salarié protégé – Licenciement – Juge compétent

Le juge judiciaire est compétent pour connaître du litige relatif au licenciement de salariés protégés inclus dans un licenciement collec-

tif avec élaboration d'un PSE, dès lors que la décision de la Direccte portant validation ou homologation du PSE a été annulée, rendant les autorisations de licenciement des salariés protégés illégales (Cass. soc., 01-06-23, n°21-22.857).

### ■ Salarié protégé – Transfert d'entreprise

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, dès lors que l'entité transférée conserve son autonomie juridique, le mandat des représentants du personnel perdure. Le nouvel employeur qui souhaite licencier un représentant issu de l'entité transférée doit alors solliciter une autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail, peu importe que l'acte de cession ne fasse pas mention du mandat, et que le salarié n'en ait pas fait état auprès de ce nouvel employeur (Cass. soc., 01-06-23, n°21-21.191).

### ■ Représentants de proximité – Mise en place

Un accord d'établissement ne peut instituer des représentants de proximité, seul un accord d'entreprise le peut (Cass. soc., 01-06-23, n°22-13.303).

### ■ Salarié protégé – Licenciement – Calcul indemnité

Lorsqu'un salarié protégé a été licencié en violation du statut protecteur alors qu'il était en arrêt de travail, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur est le

salaire moyen des douze derniers mois perçu avant l'arrêt de travail (Cass. soc., 01-06-23, n°21-21.191).

### ■ Expertise CSE – Étendue temporelle

L'expertise du CSE décidée en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les deux années précédentes. Le juge ne peut autoriser une expertise au-delà de cette limite temporelle (Cass. soc., 01-06-23, n°21-23.393).

### ■ Salarié protégé – Licenciement – Co-emploi

L'existence d'une situation de co-emploi est un argument inopérant pour contester la légalité de l'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail dans le cadre d'une procédure de licenciement pour cessation d'activité. En revanche, la circonstance que l'entreprise qui sollicite l'autorisation de licencier, ne soit pas le véritable employeur peut quant à elle conduire à l'annulation de l'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail (CE, 28-04-23, n°453087).

### ■ CSE – Consultation ponctuelle

Un CSE ne peut exiger en justice la communication de documents relatifs à des candidats à une cession d'entreprise, la prolongation du délai de consultation et la suspension du projet de cession, dès lors qu'il résulte des faits, que ce CSE avait connaissance des démarches d'exploration d'un repreneur,

et qu'à ce moment-là les élus n'avaient entamé aucune procédure pour être consultés, que la recherche d'un repreneur était désormais terminée et que la consultation litigieuse portait uniquement sur l'offre d'un candidat devenue irrévocable (Cass. soc., 19-04-23, n°22-12.845).

### ■ Licenciement – Salarié protégé – Réintégration

Un employeur ne peut être condamné à réintégrer un salarié protégé dont le licenciement est nul dès lors qu'il se prévaut d'une impossibilité à procéder à la réintégration du salarié et que le juge ne recherche pas, si la justification avancée par l'employeur rendait la réintégration effectivement impossible dans le poste initial du salarié ou un poste équivalent (Cass. soc., 19-04-23, n°21-16.862).

### ■ Inaptitude – Salarié protégé – Licenciement

Le Conseil d'État considère que lorsqu'un salarié protégé est déclaré inapte à son poste de travail par un avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail ne peut, en principe, postérieurement à cet avis, autoriser le licenciement pour un motif autre que l'inaptitude. Si le Conseil d'État aligne sa position sur celle de la Cour de cassation, il apporte une précision en indiquant que lorsque le comportement du salarié met l'employeur dans l'impossibilité de s'acquitter de son obligation de reclassement, celui-ci peut envisager de le licencier pour un motif autre que l'inaptitude, tel un motif disciplinaire (CE, 12-04-23,

n°458974 : en l'espèce, le salarié refusait de se rendre aux entretiens en vue de son reclassement).

### ■ Participation – Expertise

La Cour de cassation apporte une clarification attendue quant au financement de l'expertise-comptable que le CSE peut diligenter lors de l'examen du rapport relatif à l'accord de participation : celle-ci pouvant être rattachée à la consultation sur la situation économique de l'entreprise, son coût doit être supporté exclusivement par l'employeur. Une solution identique à celle qui prévalait à l'époque du Comité d'entreprise (Cass. soc., 05-04-23, n°21-23.427).

### ■ RS au CSE – Effectifs

Le seuil d'effectif de 300 salariés pendant douze mois consécutifs (prévu par l'article L 2312-34 du Code du travail), permettant à un syndicat de désigner un RS au CSE distinct du DS, s'apprécie à la date des dernières élections, et non au jour de la désignation (Cass. soc., 22-03-23, n°22-11.461).

### ■ Salarié protégé – Handicapé – Licenciement économique

Lorsque l'employeur a connaissance de ce que le salarié a la qualité de travailleur handicapé, il appartient à l'autorité administrative de vérifier que l'employeur auquel incombe, en application des dispositions de l'article L 5213-6 du Code du travail, de prendre toutes les mesures appropriées pour permettre à un travailleur handicapé de conserver un emploi

correspondant à sa qualification, a, le cas échéant à la lumière des préconisations du médecin du travail, procédé à une recherche sérieuse de postes de reclassement appropriés à la situation du salarié au besoin par la mise en œuvre de mesures d'adaptation (CE, 04-0423, n°449276).

### ■ Consultation CSE – Accord GPEC

En application de l'article L 2312-14, alinéa 3 du Code du travail, interprété à la lumière des articles 1<sup>er</sup>, § 2, et 5 de la directive 2002/14, en présence d'un accord de GPEC, le CSE n'a pas à être consulté sur cette question dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques. En revanche, il doit être consulté sur les mesures ponctuelles intéres-

sant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise au sens de l'article L 2312-8 du Code du travail, notamment celles de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, quand bien même elles résulteraient de la mise en œuvre d'un accord de GPEC (Cass. soc., 29-03-23, n°21-17.729).

### ■ Élection – Contentieux – PAP

Un syndicat professionnel, affilié à une fédération ou à une union de syndicats qui a signé le protocole d'accord préélectoral (sans avoir émis de réserves) ne peut contester la validité dudit protocole et demander l'annulation à ce titre des élections professionnelles dans l'entreprise (Cass. soc., 22-03-23, n°22-13.535).

### ■ CSE – Mise en place – établissement distincts

Les critères retenus pour déterminer des établissements distincts relèvent de la seule liberté des partenaires sociaux. La fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise doit cependant être de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés (Cass. soc., 01-02-23, n°21-15.371).

### ■ Inaptitude – Consultation CSE

La consultation de la délégation unique du personnel relative à la recherche de reclassement d'un salarié déclaré inapte, ne requiert aucun formalisme particulier. La tenue d'un vote n'est donc pas requise (Cass. soc., 25-01-23, n°21-17.478)

## LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

### Mode



#### Mode et sport, d'un podium à l'autre

du 20 septembre 2023  
au 7 avril 2024  
au Musée des Arts décoratifs  
de Paris (75)

Dans la perspective des Jeux olympiques de 2024, le musée des Arts décoratifs de Paris présente, du 20 septembre 2023 au 7 avril 2024, « *Mode et sport, d'un podium à l'autre* » une exposition qui explore les liens fascinants qui unissent la mode et le sport, de l'Antiquité à nos jours. Ce projet d'envergure révèle comment deux univers a priori éloignés participent des mêmes enjeux sociaux, autour du corps.

<https://madparis.fr/Mode-et-sport>

### Photo



#### Corps à corps, Histoire(s) de la photographie

du 6 septembre 2023  
au 25 mars 2024  
au Centre Pompidou, Paris (75)

Rassemblant plus de cinq cents photographies et documents réalisés par quelque 120 photo-graphes historiques et contemporains, « *Corps à corps* » offre un regard inédit sur les représentations photographiques du genre humain aux 20<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> siècles.

<https://www.centrepompidou.fr/fr/programme/agenda/evenement/CGOU5n9>

### Arts plastiques



#### Anna Haifisch

du 20 octobre 2023  
au 7 avril 2024  
au Musée Tomi Ungerer  
à Strasbourg (67)

Anna Haifisch travaille avec un humour laconique sur une combinaison de dessins et de textes dans lesquels les genres de la bande dessinée, du dessin libre, de l'illustration et de la gravure s'entrecroisent. Elle compte ainsi parmi les voix les plus singulières de la bande dessinée contemporaine.

<https://www.musees.strasbourg.eu/anna-haifisch>

### Concert



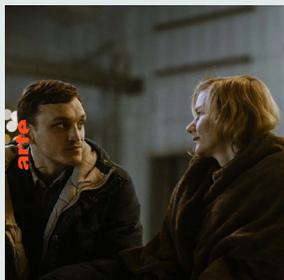
#### Florent Marchet « Festival haute fréquence »

Vendredi 3 novembre 2023  
à 20 heures  
au Familistère de Guise (02)

Depuis ses débuts, Florent Marchet n'a cessé de produire et de créer pour le cinéma, le théâtre, la littérature... et de tourner avec de multiples projets et créations originales. L'album *Garden Party* est un véritable voyage, composé de 13 titres exclusivement enregistrés dans son propre studio. Il compte un duo avec l'artiste PR2B.

<https://www.familistere.com/fr/actualites/agenda-culturel/concert-de-florent-marchet-festival-haute-frequence>

### Cinéma



**Une valse dans les allées**  
de **Thomas Stuber**  
À revoir sur Arte  
jusqu'au 8 novembre 2023

Manutentionnaire dans un supermarché, Christian (Franz Rogowski) tombe sous le charme de sa collègue Marion (Sandra Hüller). Entre comédie romantique et portrait social, un film tout en grâce mélancolique, récompensé à la Berlinale.

<https://www.arte.tv/fr/videos/060740-000-A/une-valse-dans-les-allees/>

### Podcast



**L'hôpital à vif**  
de **Caroline Girard**  
et **Franck Magloire**  
Une série documentaire  
en deux épisodes  
de France Culture

Toute l'année et par tous les temps, il y a des gens qui se lèvent à quatre heures du mat' pour aller torcher des culs, pour accompagner des gens mourants, pour s'occuper de gens déments.

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/serie-l-hopital-a-vif-de-caroline-girard-et-franck-magloire>

### Jeunesse



**Au cœur de la nuit**  
par **Sophie Martin**

Ciné-concert durée 30 min, jeune public dès 2 ans.

Samedi 11 novembre 2023 à 10h30 à Saint-Ouen (93)

La nuit est là mais pas de frayeur ! Les personnages de cinq jolis petits films sont prêts à se lancer dans de grandes aventures et à faire de la nuit leur amie. Avec ses claviers vintage et une ribambelle de petits synthétiseurs, la chanteuse et pianiste Sophie Maurin compose des ritournelles et met en lumière la nuit et ses mystères. Accompagnés par une pop joueuse et joyeuse, les court-métrages (tous réalisés avec des techniques d'animation différentes) laissent paraître les charmes de la nuit. De quoi aimer le noir !

<https://www.espace-1789.com/spectacle/au-coeur-de-la-nuit>

---

**Si vous souhaitez recevoir  
L'inFO des CSE  
par mail tous les trimestres,  
écrivez-nous à l'adresse suivante :  
secretariatnego@force-ouvriere.fr  
afin que nous vous ajoutions  
à la liste de diffusion.**

---



**FORCE OUVRIÈRE**

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)