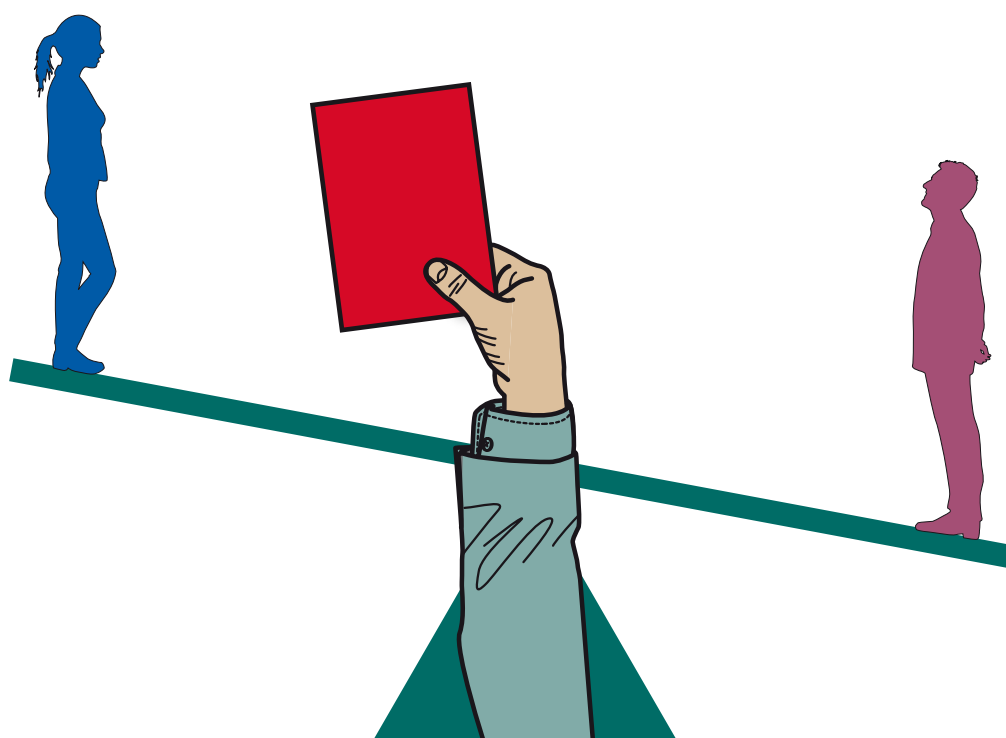


# L'inFO des CSE

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DES RÈGLES DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES/HOMMES



**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,

L'année 2023 touche à sa fin, mais le renouvellement des CSE est toujours en cours. Le pic du renouvellement des CSE, attendu initialement par les services de la Direction générale du Travail (DGT) sur les mois de novembre et décembre, s'est déporté sur les mois de janvier et février 2024.

Par conséquent, vous êtes encore nombreux à préparer les élections professionnelles et à travailler à un fonctionnement le plus opérationnel possible de l'instance. C'est dans ce contexte que s'inscrit donc notre numéro 45 de l'inFO des CSE.

# FO

.../...

## SOMMAIRE

### À CONSULTER

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

### LE DOSSIER

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :  
LES SANCTIONS DU NON-RESPECT DES RÈGLES  
DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES  
ET DES HOMMES SUR LES LISTES (P.5)

### LE DÉCRYPTAGE

LA PRISE EN CHARGE PAR  
L'EMPLOYEUR DE L'EXPERTISE  
RELATIVE À LA PARTICIPATION :  
RETOUR SUR L'ARRÊT DU 5 AVRIL 2023 (P. 11)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS  
ET DES EMPLOIS :  
COMMENT S'ARTICULENT NÉGOCIATION  
ET CONSULTATION ? (P. 16)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE COMPTE RENDU DE FIN DE MANDAT :  
TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR ! (P. 17)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES ENTRETIENS DE DÉBUT  
ET DE FIN DE MANDAT :  
UN ÉCLAIRAGE SUR L'ARTICLE L 2141-5  
DU CODE DU TRAVAIL (P. 18)

### LA RUBRIQUE DES SECTEURS

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL  
ET LE DEVOIR DE VIGILANCE (P. 19)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES SYSTÈMES D'ÉVALUATION  
DES SALARIÉS À LA LUMIÈRE DE  
L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ (P. 28)

### LA JURISPRUDENCE (P. 24)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 28)

## ÉDITORIAL

La confédération Force ouvrière, ainsi que ses partenaires ont travaillé à la réalisation d'une publication susceptible de répondre à vos besoins en cette période de changement.

Ainsi, pour ceux qui en sont au stade de la composition des listes de candidatures, le "Dossier" de ce numéro les renseignera sur les sanctions du non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Nos partenaires, dans le cadre de la "Rubrique des experts", vous informent sur le compte-rendu de fin de mandat (Ficéos), les entretiens de début et de fin de mandat (groupe Legrand) ou encore l'articulation de la négociation et de la consultation lorsque l'entreprise connaît des variations d'effectifs ou une évolution des emplois (Syncéa).

Malgré la suppression du CHSCT et l'action timide des CSSCT lorsqu'elles existent, la santé physique et morale des salariés doit rester au cœur des prérogatives des élus du CSE. Pour vous éclairer davantage, Le cabinet Technologia nous transmet son analyse des systèmes d'évaluation des salariés, à la lumière de l'obligation de sécurité.

Nous avons également fait le choix, pour ce qui concerne la "Rubrique des secteurs", de solliciter le secteur International de la Confédération afin qu'il nous informe du devoir de vigilance des représentants du personnel. Sachez que ledit secteur organise le 16 janvier 2024 une matinée confédérale sur le devoir de vigilance, à destination notamment des coordinateurs syndicaux des grands groupes, des délégués syndicaux centraux des entreprises couvertes par le devoir de vigilance, des membres des Comités d'entreprise européens. N'hésitez pas à vous y inscrire !

Pour finir, le "Décryptage" de ce numéro 45 de l'inFO des CSE sera consacré à l'analyse de l'arrêt rendu le 5 avril dernier par la Cour de cassation, relatif à la prise en charge par l'employeur de l'expertise relative à la participation. FO a revendiqué cette prise en charge de l'employeur tout au long de la négociation de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise du 10 février 2023, les Hauts magistrats ont réglé la question.

Vous souhaitant une agréable lecture et de belles fêtes de fin d'année,

Amitiés syndicalistes

## AGENDA

### STAGES 2024

- Stage CSE  
du 31 au 24 mai  
à l'IDT de Strasbourg
- Stage CSE  
du 14 au 18 octobre  
à l'ISST de Bourg-la-Reine

### CONFÉRENCES À REVOIR

Colloque de mars 2023, "Les négociations sur le CSE"

[http://www.teletoile.u-bordeaux.fr/2022\\_2023/InstitutTravail/index.html#Interf\\_IT23\\_AP](http://www.teletoile.u-bordeaux.fr/2022_2023/InstitutTravail/index.html#Interf_IT23_AP)

Colloque de mars 2022, "Les experts du Comité social et économique"

[http://www.teletoile.u-bordeaux.fr/2021\\_2022/InstitutTravail/index.html#Interf\\_InstTravail22\\_02\\_Ap](http://www.teletoile.u-bordeaux.fr/2021_2022/InstitutTravail/index.html#Interf_InstTravail22_02_Ap)

# 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** – Base de données économiques, sociales et environnementale en pratique !



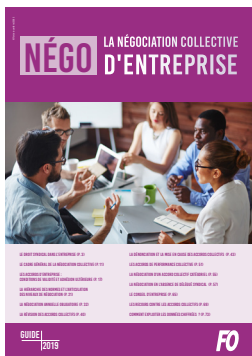
**NAO** – Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise



**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)



« Vous soutenez vos salariés qui aident un proche ? Nous vous accompagnons. »

Pour vous aider à faciliter le quotidien professionnel de vos salariés aidants, nous proposons des services individuels d'accompagnement, de conseil et d'écoute, mais aussi des conférences, des formations et des ateliers pour des groupes de salariés et de managers.

L'objectif : éviter l'épuisement et tenir compte des vulnérabilités.

Engagés auprès des aidants, nous avons fait apparaître que l'expérience de l'aidance génère ou renforce des savoir-faire et savoir-être précieux dans le monde de l'entreprise.

N'oublions pas : soutenir les salariés aidants, c'est aussi valoriser leurs atouts.

Découvrez les outils et services que nous avons développés pour vous aider à les accompagner.



**AG2R LA MONDIALE**

Prendre la main  
sur demain

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance

## LE DOSSIER

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :

## LES SANCTIONS DU NON-RESPECT DES RÈGLES DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES LISTES



La loi du 17 août 2015<sup>1</sup> dite Rebsamen prévoit une représentation d'hommes et de femmes sur les listes correspondant à la part d'hommes et de femmes inscrits sur la liste électorale de chaque collège (art. L 2314-30 du Code du travail). Elle impose également la présentation alternée des candidats de chaque sexe sur les listes, jusqu'à épuisement de l'un des sexes. Ces règles de proportionnalité et d'alternance sont d'ordre public, donc indérogeables<sup>2</sup>. Un protocole d'accord préélectoral ne peut y contrevenir<sup>3</sup>.

Ces règles s'apprécient liste par liste<sup>4</sup>. Elles concernent les listes de titulaires et les listes de suppléants, au premier et au second tour. Elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour<sup>5</sup>.

Comme nous vous l'expliquions dans notre rubrique décryptage du n°34 de L'info des CSE de mars 2021, ces règles présentent de nombreuses difficultés pratiques.

<sup>1</sup> Loi n°2015-994 relative au dialogue social.

<sup>2</sup> Cass. soc., 09-05-2018, n°17-60.133 ; 01-07-2020, n°19-14.879.

<sup>3</sup> Cass. soc., 11-12-2019, n°18-26.568 et 19-10.855.

<sup>4</sup> Cass. soc., 06-06-2018, n°17-60.263 ; 01-07-2020, n°19-14.222 ; 19-04-2023, n°22-17.922.

<sup>5</sup> Cass. soc., 25-11-2020, n°19-60.222.

### Le rappel des règles de représentation équilibrée

#### Calcul des pourcentages de candidats hommes-femmes pour chaque liste électorale

Pour obtenir le pourcentage de candidats d'un sexe à inscrire sur chacune des listes d'un collège, il faut diviser le nombre de personnes de ce sexe inscrites sur la liste de ce collège par l'effectif total de la liste du même collège.

##### EXEMPLE

*Collège cadres – 120 inscrits au total sur la liste dont 30 femmes*

$$30/120 = 0,25 \rightarrow 0,25 \times 100 = 25 \%$$

*Il faudra donc présenter 25 % de femmes sur chaque liste du collège des cadres.*

#### Calcul du nombre de sièges à attribuer à chaque sexe

##### EXEMPLE

*Collège cadres – 7 sièges titulaires à pourvoir*

**Note :** *lorsqu'on n'arrive pas à un nombre entier, il faut arrondir à l'entier inférieur si le résultat est inférieur à 0,5 ou à l'entier supérieur si le résultat est égal ou supérieur à 0,5*

*Dans notre exemple, il faut arrondir le résultat (1,75 sièges) à l'entier supérieur, soit 2 sièges femmes  
7 sièges x 75 % d'hommes = 5,25 sièges, à arrondir à l'entier inférieur, soit 5 sièges hommes.*

*Il faudra présenter 2 candidates femmes et 5 candidats hommes.*

#### Règles de représentation selon le nombre de sièges



**Sexe majoritaire :** sexe dont le pourcentage de représentation dans le collège est supérieur au pourcentage de l'autre sexe.



**Sexe minoritaire :** sexe dont le pourcentage de représentation dans le collège est inférieur au pourcentage de l'autre sexe.



**Sexe ultra-minoritaire :** sexe dont le pourcentage de représentation dans le collège après la règle de proportionnalité et d'arrondi au regard du nombre de sièges à pourvoir aboutit à un résultat inférieur à 0,5.

**Lorsqu'il y a 1 siège unique à pourvoir dans un collège,** les règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes ne s'appliquent pas<sup>6</sup>. Ces règles ne s'appliquent qu'aux « listes (...) qui comportent plusieurs candidats » (art. L 2314-30 du Code du travail).

**Lorsqu'il y a au moins deux sièges à pourvoir dans un collège,** en principe chaque sexe obtient un pourcentage égal ou supérieur à 0,5 : les listes doivent comporter au moins un homme et au moins une femme<sup>7</sup>. Il n'est pas possible de présenter un candidat unique.

##### EXCEPTION

en cas de **sexe ultra minoritaire**, le syndicat a la faculté d'ajouter un candidat du sexe en question mais n'en a pas l'obligation<sup>8</sup>. La règle de parité étant d'ordre public, un PAP ne peut créer l'obligation de parité en cas de sexe ultra minoritaire<sup>9</sup>.

Au choix du syndicat, les listes peuvent donc comporter :

- 2 candidats du sexe majoritaire ;
- 1 candidat homme et 1 candidate femme (le candidat de sexe ultra minoritaire ne doit pas figurer en premier sur la liste, (art. L 2314-30 du Code du travail) ;
- 1 candidat unique du sexe majoritaire.

<sup>6</sup> TJ Béziers, 21-10-2022, n°22/00004.

<sup>7</sup> Cass. Soc., 09-05-2018, n°17-14.088 ; 17-04-2019, n°17-26.724 ; 11-12-2019, n°18-23.513.

<sup>8</sup> Cass. Soc., 11-12-2019, n°18-26.568 ; 19-10.826 ; 19-13.037, 18-20.841, 19-10.855 ; 01-07-2020, n°19-14.879 et 19-17.615 ; 09-06-2021, n°19-25.012 ; 16-02-2022, n°21-11.813.

<sup>9</sup> Cass. soc., 11-12-2019, n°18-23.513, 18-26.568, 19-10.855, 19-13.037 et 19-10.826.

Lorsqu'il y a au moins trois sièges à pourvoir dans un collège, le syndicat a la possibilité de présenter une liste incomplète à la condition qu'elle reflète la proportion de femmes et d'hommes dans le collège<sup>10</sup>.

### EXCEPTION

Si la liste incomplète conduit à exclure un sexe qui aurait été représenté en cas de liste complète, il est interdit de faire une liste incomplète<sup>11</sup>.

Hormis le cas précité du candidat de sexe ultra minoritaire, lorsqu'il y a au moins 1 candidat de chaque sexe sur une liste, il n'y a pas d'obligation de présenter le candidat du sexe majoritaire en premier sur la liste<sup>12</sup>.

## Les sanctions du non-respect des règles de représentation équilibrée

Lorsqu'elles ne sont pas respectées, la liste peut être contestée devant le tribunal judiciaire avant ou après l'élection<sup>13</sup> (art. L 2314-32 et R 2314-23 à 25 du Code du travail). Les deux contentieux peuvent se cumuler<sup>14</sup>.

### Contestation et sanctions AVANT l'élection

À ce stade, l'organisation syndicale peut encore régulariser la liste.

Il est également possible de saisir le tribunal judiciaire afin qu'il déclare la liste irrégulière. Il pourra reporter la date du scrutin pour permettre à l'organisation syndicale la régularisation de la liste<sup>15</sup>.

→ **Délai de contestation d'une liste électorale :** trois jours suivant sa publication (art. R 2314-24 du Code du travail).

### Contestation et sanctions APRÈS l'élection

À ce stade, la seule sanction que le juge peut appliquer est l'annulation de l'élection d'un ou de

plusieurs candidats dont le sexe est surreprésenté ou ne respectant pas l'alternance entre les sexes<sup>16</sup>.

→ **Délai de contestation de l'élection d'un candidat pour non-respect des règles de proportionnalité femmes/hommes ou d'alternance :** jusqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la proclamation des résultats<sup>17</sup>.

Une organisation syndicale qui a vocation à participer au processus électoral a nécessairement intérêt à agir en demande d'annulation de l'élection de candidats pour non-respect des règles de représentation femmes/hommes, peu important que l'organisation soit majoritaire au sein du CSE et que la violation de la règle de parité n'emporterait aucune conséquence sur la mise en place du CSE<sup>18</sup>.

### ATTENTION

Un syndicat qui a signé sans réserve le protocole d'accord préélectoral et qui a présenté des candidats aux élections n'est pas en mesure de contester, après le scrutin, les proportions d'hommes et de femmes fixées par le protocole<sup>19</sup>.

<sup>10</sup> Cass. Soc., 17-04-2019, n°17-26.724.

<sup>11</sup> Cass. soc., 11-12-2019, n°19-10.826 – Circ. FO n°158-2023 du 30-10-2023.

<sup>12</sup> Cass. soc., 27-05-2020, n°19-60.147.

<sup>13</sup> Cass. Soc., 11-12-2019, n°18-26.568.

<sup>14</sup> Cass. soc., 06-04-2022, n°20-18.198.

<sup>15</sup> Cass. Soc., 11-12-2019, n°19-10.826 et 18-26.568 ; 27-05-2020, n°19-14.225, 19-15.974 et 19-60.147.

<sup>16</sup> Cass. Soc., 22-09-2021, n°20-16.859 ; 27-05-2020, n°19-14.225, 19-60.147 et 19-15.974.

<sup>17</sup> Cass. soc., 09-09-2020, n°19-60.196.

<sup>18</sup> Cass. soc., 10-11-2021, n°20-60.265.

<sup>19</sup> Cass. soc. 11-12-2019, n°18-20.841.

### Sanctions encourues

#### NON-RESPECT DE LA PROPORTIONNALITÉ DES SEXES

Le juge doit annuler l'élection d'un nombre d'élus égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter<sup>20</sup> :

- même si le syndicat prouve qu'il n'est pas en mesure de présenter une liste conforme à la règle de représentation équilibrée<sup>21</sup> ;
- même si le non-respect des règles de proportionnalité n'a pas eu d'incidence sur le scrutin<sup>22</sup> ;
- même si une liste n'a obtenu qu'un seul élu et qu'il est du sexe surreprésenté<sup>23</sup> ;
- même si l'élu est le seul représentant de son sexe sur la liste<sup>24</sup> ;
- même si le candidat du sexe surreprésenté n'est pas en surnombre par rapport au nombre d'élus possible de son sexe<sup>25</sup> ;
- même si les résultats ont permis une représentation équilibrée<sup>26</sup> ;
- même si les résultats ont conduit in fine, à l'échelle du collège et tous syndicats confondus, à une représentation équilibrée du collège considéré<sup>27</sup>.
- lorsqu'une liste incomplète ne respecte pas la proportion respective de femmes et d'hommes dans le collège considéré<sup>28</sup>

#### Conseil FO

Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir mais qu'il vous est impossible de trouver des candidats des deux sexes, ce qui vous conduit à présenter un candidat unique, nous vous invitons à demander

aux personnes du sexe sous-représenté qui ont été invitées à se présenter sur les listes syndicales et qui ont refusé de s'y présenter, d'indiquer par écrit leur refus. Vous détenez ainsi un argument dans le cas où l'employeur ou un syndicat contesterait votre liste pour non-respect de la règle de représentation hommes/ femmes.

<p><b>EXEMPLE DE NON-RESPECT DE LA PROPORTIONNALITÉ DES SEXES</b></p> <p>→ 6 membres à élire dans le collège (4 femmes et 2 hommes)</p> <p>→ 3 élus obtenus</p>	
<b>H1 élu</b>	La liste ne respecte pas la représentation proportionnelle car un homme en trop est présenté.
<b>F1 élue</b>	L'élection de l'homme n°2 est annulée car il est le dernier du sexe surreprésenté sur la liste des candidats élus. L'organisation syndicale perd donc un élu qui ne sera pas remplacé. Si la liste avait obtenu seulement deux élus, c'est l'élection de l'homme 1 qui aurait été annulée, quand bien même il aurait été le seul élu homme.
<b>H2 élu et annulé</b>	<b>Attention : ratures</b>
<b>F2 non élue</b>	Si l'homme n°1 avait réuni plus de 10% de rature sur son nom, il serait par conséquent classé en troisième position après la femme n°1 et l'homme n°2. C'est le mandat de l'homme n°1 qui aurait été annulé.
<b>H3 non élu</b>	Si la femme n°1 avait réuni plus de 10% de rature sur son nom, elle serait par conséquent classée en troisième position après l'homme n°2. Seraient donc élus l'homme n°1 et l'homme n°2, soit deux hommes.
<b>F3 non élue</b>	

<sup>20</sup> Cass. soc. 19-01-2022, n°20-20.946 ; 16-02-2022, n°21-11.813.

<sup>21</sup> Cass. soc., 09-05-2018, n°17-14.569.

<sup>22</sup> Cass. soc., 10-11-2021, n°20-17.874.

<sup>23</sup> Cass. Soc., 17-04-2019, n°18-60.145 ; 13-01-2021, n°19-17.287 ; 03-03-2021, n°20-10.470 ; 05-01-2022, n°20-20.946.

<sup>24</sup> Cass. soc., 17-04-2019, n°17-26.724.

<sup>25</sup> Cass. soc., 27-05-2020, n°19-60.147.

<sup>26</sup> Cass. soc., 01-07-2020, n°19-14.222 et n°19-14.879.

<sup>27</sup> Cass. Soc. 06-06-2018, n°17-60.263.

<sup>28</sup> Cass. soc., 03-05-2021, n°20-10.470 ; 10-11-2021, n°20-17.874;



### Ordre d'annulation

Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste (art. L 2314-32 du Code du travail).

Le nombre d'annulations dépend du nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste.

**Le juge doit également tenir compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat<sup>29</sup>.** Donc quand bien même le candidat figurerait en premier sur la liste, son élection doit être annulée lorsqu'il s'avère qu'il est le dernier élu compte tenu des ratures<sup>30</sup>.

Le juge ne peut cependant pas tenir compte des ratures pour régulariser une liste irrégulièrement établie, notamment car elle ne respectait pas la règle de l'alternance<sup>31</sup>. Autrement dit, si le respect de la représentation équilibrée n'est rétabli que grâce aux ratures sur le nom du candidat mal positionné, le juge doit annuler l'élection du candidat du sexe surreprésenté ou dont le positionnement sur la liste n'a pas été respecté.

### NON-RESPECT DE L'ALTERNANCE DES SEXES

**Le juge doit annuler l'élection des élus du sexe dont le positionnement sur la liste ne respecte pas ces prescriptions<sup>32</sup>.**

#### Cas d'absence d'annulation

Lorsque la liste ne respecte pas l'alternance mais que **le résultat correspond à la bonne proportion de femmes et d'hommes au sein du collège** et que **tous les candidats de la liste ont été élus<sup>33</sup>**.

### ATTENTION

Dès lors que l'une de ces deux conditions fait défaut, le juge doit annuler l'élection des candidats dont le positionnement sur la liste ne respecte pas l'alternance femmes/hommes, même si la part femmes-hommes reflète au final celle du collège électoral<sup>34</sup>.

### Sanctions non encourues

Le tribunal judiciaire saisi après les élections ne peut pas annuler une liste qui ne respecte pas les règles de représentation femmes/hommes<sup>36</sup>.

Le tribunal judiciaire ne peut pas annuler l'intégralité de l'élection pour non-respect de la règle de représentation femmes/hommes<sup>37</sup>.

Le tribunal judiciaire ne peut pas annuler l'élection du collège concerné par le non-respect de la règle de représentation femmes/hommes<sup>38</sup>.

#### EXEMPLE DE NON-RESPECT DE L'ALTERNANCE DES SEXES

- **6 membres à élire dans le collège (4 femmes et 2 hommes)**
- **3 élus obtenus**

<b>F1 élue</b>	<i>La liste respecte la représentation proportionnelle car quatre femmes et deux hommes sont présentés. Cependant, elle ne respecte pas l'alternance car la femme n°2 n'aurait pas dû être placée juste après une femme. L'élection de la femme n°2 est annulée car son placement sur la liste est mauvais. L'organisation syndicale perd donc un élu qui ne sera pas remplacé.</i>
<b>F2 élue et annulée par la suite</b>	
<b>H1 élu</b>	
<b>F3 non élu</b>	
<b>H2 non élu</b>	
<b>F4 non élu</b>	

<sup>29</sup> Cass. soc., 17-04-2019, n°17-26.724 et 18-60.173 ; 11-12-2019, n°19-12.596 ; 19-01-2022, n°20-21.209;

<sup>30</sup> Cass. Soc., 17-04-2019, n°18-60.173.

<sup>31</sup> Cass. Soc. 11-12-2019, n°19-12.596.

<sup>32</sup> Cass. Soc. 11-12-2019, n°19-12.596.

<sup>33</sup> art. L. 2314-32 ; Cass. Soc., 09-05-2018, n°17-14.088 ; 06-06-2018, n°17-60.263 du Code du travail.

<sup>34</sup> Cass. soc., 09-05-2018, n°17-60.133.

<sup>35</sup> Cass. soc., 06-06-2018, n°17-60.263.

<sup>36</sup> Cass. soc., 09-09-2020, n°19-18.900 ; 06-04-2022, n°20-23.571.

<sup>37</sup> Cass. soc., 27-05-2020, n°19-14.225 ; 13-01-2021, n° 19-17.287.

<sup>38</sup> Cass. soc., 27-05-2020, n°19-15.974.

### À NOTER

- Lorsque l'élection d'un élu titulaire est annulée en raison du manquement à la règle de proportionnalité des listes, **il n'est pas possible de le remplacer par un élu suppléant**<sup>39</sup>.
- L'annulation de l'élection d'un élu du sexe surreprésenté ne fait perdre au salarié élu son mandat de membre du CSE qu'à compter du jour où elle est prononcée et reste sans incidence sur sa candidature aux élections professionnelles (il conserve sa protection). **La sanction de l'annulation n'est donc pas rétroactive**<sup>40</sup>.
- L'annulation de l'élection d'un candidat désigné DS est sans incidence sur son mandat. **Si un élu a été désigné DS entre les élections et le moment de l'annulation de son élection, il conserve son mandat de DS**<sup>41</sup>. De même, l'élu qui a obtenu un score de 10 % en son nom conserve son score électoral personnel quand bien même un juge annulerait son élection pour non-respect de la règle de représentation hommes - femmes, ce qui fait qu'il pourra tout de même être désigné DS<sup>42</sup>.
- L'annulation de l'élection d'un candidat est sans incidence sur la représentativité du syndicat. **Le syndicat conserve la représentativité qu'il a acquise**<sup>43</sup>.
- La décision d'un juge prise avant les élections n'empêche pas de demander par la suite l'annulation des élections professionnelles. Ainsi, il demeure possible de demander l'annulation de la liste de candidats avant les élections en cas de non-respect des règles de représentation femmes/hommes, puis l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté de cette liste sur le même fondement<sup>44</sup>.

### Conseil FO

Dans le cas où votre liste de candidats vous semblerait irrégulière et irrégularisable, déposez là tout de même car l'annulation de l'élection d'élus n'a aucune incidence sur la représentativité acquise par votre organisation syndicale, sur les 10% acquis par un candidat en son nom pour pouvoir être désigné DS et sur le mandat de DS de l'un des candidats qui se trouvait sur la liste.

### Cumul des sanctions

La sanction d'annulation d'élection de candidats pour non-respect de la proportionnalité et la sanction d'annulation d'élection de candidats pour non-respect de l'alternance des sexes peuvent-elles être cumulées ? A priori, il est possible de cumuler les deux car le Code du travail ne l'exclut pas. Cela signifie que le juge peut, pour une même liste, annuler, d'une part, l'élection d'un candidat figurant en dernier sur la liste en raison d'une surreprésentation de son sexe, d'autre part, l'élection d'un candidat dont le positionnement sur la liste ne respecte pas le principe de l'alternance.

### Organisation de nouvelles élections

Par principe, l'annulation de l'élection d'un candidat élu n'a pas pour conséquence l'organisation de nouvelles élections. Cependant, lorsque l'annulation de candidats conduit à ce que le nombre d'élus soit inférieur de moitié au nombre légalement prévu ou à ce qu'un collège ne soit plus représenté, l'employeur doit organiser des élections partielles visant à remplacer les élus dont l'élection a été annulée, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme des mandats des élus<sup>45</sup>. L'organisation des élections partielles lorsque les conditions de leur mise en œuvre sont remplies est une règle d'ordre public absolu<sup>46</sup>.

<sup>39</sup> Cass. soc., 27-05-2020, n°19-60.147.

<sup>40</sup> Cass. Soc., 22-09-2021, n°20-16.859.

<sup>41</sup> Cass. Soc., 30-09-2020, n°19-15.505.

<sup>42</sup> Cass. soc., 11-03-2020, n°19-11.661 ; 31-03-2021, n°19-25.713.

<sup>43</sup> Cass. Soc., 01-07-2020, n°19-14.222 ; 16-12-2020, n°19-18.613.

<sup>44</sup> Cass. soc., 06-04-2022, n°20-22.918.

<sup>45</sup> art. L 2314-10 ; CC, 13-07-2018, n°2018-720 à 2018-726 QPC du Code du travail.

<sup>46</sup> Cass. soc., 22-09-2021, n°20-16.859.

## LE DÉCRYPTAGE

# LA PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DE L'EXPERTISE RELATIVE À LA PARTICIPATION :

RETOUR SUR L'ARRÊT DU 5 AVRIL 2023<sup>1</sup>



***C'est à l'employeur qu'il appartient de supporter le coût de l'expertise sur le rapport relatif à la participation.***

*En 2021, le CSE central de la société Technip Energies France a été informé et consulté sur la participation et l'intéressement de l'année 2020. À l'occasion de la réunion d'information, il a voté le recours à une expertise pour l'assister dans l'examen du calcul de la Réserve spéciale de participation<sup>2</sup> (RSP). Voyant que l'employeur ne voulait pas rémunérer l'expert puisqu'il considérait que cela incombait au CSE, ce dernier a saisi le président du tribunal judiciaire en procédure accélérée au fond pour qu'il ordonne le paiement par l'employeur de l'expertise prévue à l'article D 3323-14 du Code du travail. La société a elle aussi saisi le tribunal pour qu'il juge qu'elle n'avait pas à financer l'expertise.*

<sup>1</sup> Cass. soc., 05-04-2023, n° 21-23.427.

<sup>2</sup> La RSP ou réserve spéciale de participation est une partie des bénéfices que l'entreprise a réservés, afin qu'elle soit versée dans le cadre de la participation aux salariés.

Le tribunal judiciaire de Nanterre<sup>3</sup> a décidé que seules les expertises mentionnées au 1° de l'article L 2315-80 du Code du travail sont financées intégralement par l'employeur, ce qui n'était pas le cas de l'expertise sur le rapport relatif à la participation, et que l'article L 2325-35 du Code du travail qui prévoyait le financement de cette expertise par l'employeur a été abrogé.

Le CSE central a formé un pourvoi devant la Cour de cassation en arguant que le législateur, en opérant par le biais du nouvel article D 3323-14 un renvoi à l'ancien article L 2325-35 désormais abrogé, a voulu maintenir la règle que cet article prévoyait : le paiement par l'employeur de l'expertise relative au rapport sur la participation.

La question qui s'est posée à la Cour de cassation était la suivante : « *En maintenant, dans le Code du travail, la mention de l'ancien article qui prévoit le paiement intégral par l'employeur de l'expertise relative à la participation, le législateur a-t-il voulu maintenir l'obligation pour l'employeur de financer cette expertise ?* »

La Cour de cassation a cassé la décision rendue par le tribunal judiciaire et a affirmé, d'une part, que l'expertise relative à la participation relève de l'information-consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, d'autre part, que le législateur a voulu maintenir le principe, antérieur à la réforme, de rémunération intégrale de l'expertise par l'employeur.

### L'expertise sur la participation relève de la consultation sur la situation économique et financière

La Cour rappelle d'abord qu'aux termes de l'article L 2315-80 du Code du travail : « *Lorsque le Comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge : par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L 2315-88 (...)* » – cet article concerne la consultation sur la situation économique et financière de l'entre-

prise. La Cour mentionne également qu'aux termes de l'article L 2315-81, le CSE peut faire appel à des experts rémunérés par ses soins pour la préparation de ses travaux (expertises dites « *libres* »).

Elle déduit de ces articles que « *l'expertise relative à la participation relève de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue à l'article L 2315-88 du Code du travail et ne relève pas du champ d'application de l'article L 2315-81* ».

Le tribunal avait, de son côté, mentionné qu'aucune des expertises prévues par le Code du travail parmi celles financées par l'employeur ne s'insère dans le cadre d'une procédure d'information consultation.

Or comme on peut le constater à travers les articles L 3324-1 et suivants du Code du travail qui détaillent les modalités de calcul et de répartition de la RSP, **ces informations impliquent nécessairement la prise en compte de données comptables de l'entreprise, examinées également dans le cadre de la consultation du CSE sur la situation économique et financière. On constate alors que l'expertise sur la participation est incontestablement imbriquée dans celle sur la situation économique et financière de l'entreprise.**

**Partant, c'est à l'employeur qu'il incombe de financer l'expertise.**

Pour retenir qu'il appartenait au CSE de financer l'expertise, le tribunal judiciaire avait également expliqué que « *le cofinancement des expertises est devenu le principe, figurant désormais à l'article L 2315-80 du Code du travail, de sorte que les expertises faisant l'objet d'un financement intégral par l'employeur sont désormais des exceptions mentionnées au 1° de cet article, que l'article D 3323-14 renvoie à un texte désormais abrogé* ».

Cela signifie que depuis la réforme du Code du travail, les expertises sont par principe cofinancées par le CSE et l'employeur. Les expertises financées intégralement par l'employeur sont limitativement énumérées à l'article L 2315-80 1°.

<sup>3</sup> TJ Nanterre 8-10-2021, n°21/01569, 21/01606, et 20/02135.

Or si l'expertise relative à la participation n'est pas explicitement mentionnée dans l'article L 2315-80, c'est parce qu'elle s'insère dans la consultation sur la situation économique et financière, laquelle est bien prévue par article. Il y a donc lieu de les traiter identiquement s'agissant des modalités de prise en charge<sup>4</sup>.

### Le législateur a volontairement maintenu l'expertise sur la participation dans le Code du travail

La Cour rappelle ensuite que « *Les dispositions de l'ancien article L 2325-35 du Code du travail relatives au recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise, désormais abrogé, auxquelles l'article D 3323-14 renvoie, figuraient dans une sous-section "experts rémunérés par l'entreprise" précisant, à l'ancien article L 2315-40, que l'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise.* »

La Cour nous explique ici que, malgré la réforme du Code du travail par ordonnance du 22 septembre 2017, le législateur a maintenu le principe du financement par l'employeur de l'expertise sur la participation, sans le mentionner expressément.

L'article D 3323-14 du Code du travail prévoit que « **Lorsque le Comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation, les questions ainsi examinées font l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour. Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L 2325-35** ».

Cet article D 3323-14 nous renvoie aux anciens articles L 2325-35 à L 2325-40 qui prévoyaient, avant la réforme du Code du travail, le financement par l'employeur de l'expertise sur la participation. L'article L 2325-35 du Code du travail se trouvait dans la sous-section 1 « *Experts rémunérés par l'entreprise* » de la section 7 « *Recours à un expert* » du chapitre V du Titre II du Code du travail. Désormais abrogé, l'article L 2325-35 n'a pas été remplacé, sans que l'on sache si c'est une omission du législateur. Pourtant, il n'en

demeure pas moins que le législateur a entendu conserver le principe du financement de l'expertise par l'employeur en opérant un renvoi à cet article.

Avant son abrogation par les ordonnances de 2017, le principe d'une prise en charge intégrale du coût de cette expertise par l'employeur était très clair (par exemple : Cass. soc., 28-01-2009 n°07-18.284).

La raison du maintien par le législateur du principe d'assistance du CSE par un expert-comptable dans le cadre de la procédure d'information sur les modalités de calcul de la RSP est justifiée par la technicité des informations dans le rapport relatif à l'accord de participation communiquées au CSE par l'employeur dans les six mois suivants la clôture de chaque exercice (art. D 3323-13 du Code du travail).

On ne voit pas pourquoi le Code du travail préciserait que le CSE a un droit à expertise spécifique s'agissant de la participation (ce que fait l'article D 3323-14), sans vouloir encadrer son financement, alors qu'il prévoit déjà de manière très large l'expertise libre du CSE sur n'importe quel sujet dès lors qu'il la paie avec son budget de fonctionnement (art. L 2315-81 du Code du travail).

**C'est pourquoi FO réaffirme sa position tenue lors de la négociation de l'Accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur, dans le souci de favoriser la mise en place de la participation et sa compréhension par les salariés et leurs représentants, qu'il convient de revenir sur l'imprécision de l'article D 3323-14 du Code du travail et d'inscrire clairement que les frais de cette expertise incombent en intégralité à l'employeur.** Cette interprétation est aussi celle retenue par des auteurs autorisés tels que les rédacteurs des éditions législatives.

### Revendication FO

**La règle du paiement par l'employeur de l'expertise relative à la participation devrait s'appliquer aux CSE des entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés puisque la participation y est largement encouragée, surtout depuis la récente loi sur le partage de la valeur en entreprise.**

<sup>4</sup> P. Signoretto, Comité social et économique : expertise, Répertoire de droit du travail, nov. 2023.



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.
- les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale<sup>(6)</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...).

#### → 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 8h à 20h et de 9h à 17h le samedi.

Envoyez votre mail à **cse@macif.fr**

Consultez les informations sur **macif.fr**

**BON À SAVOIR :** Le CSE peut prendre l'assureur de son choix, indépendamment de celui de l'entreprise.

**Spécial CSE<sup>(7)</sup> :** Selon l'art. R2312-49 du code du travail, l'entreprise a l'obligation légale de rembourser au CSE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.

(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 Oeuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2022.

(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 2022, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2022. 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 (cylindrées de 125 cm<sup>3</sup> et plus, hors voitures), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2022. 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) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2022.

(7) Concerne seulement les CSE des entreprises du secteur privé. Sont exclus les COS, CAS et Amicales du personnel.

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.

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS : COMMENT S'ARTICULENT NÉGOCIATION ET CONSULTATION ?

*Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts notamment dans les décisions relatives à l'organisation du travail et à la formation professionnelle..*

**T**outefois, depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, les « **projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation** » n'ont plus à être précédées de la consultation du CSE. Ainsi, « **les entreprises ayant conclu un accord relatif à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE** » (art. L 2323-2 devenu L 2312-14 du Code du travail). Il est alors admis que, dans ce cas, ce sujet est exclu du contenu de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques. Les négociateurs sont donc libres d'anticiper et de définir les évolutions afférentes à leur guise.

**L'employeur peut-il pour autant déterminer les modalités de mise en œuvre de la GPEC sans solliciter le CSE ?** Peut-il simplement informer le CSE des mesures qu'il entend déployer ? La Cour de Cassation a répondu pour la première fois à cette question cette année (Soc., 29 mars 2023, n°21-17.729, B).

À cette occasion, les juges du quai de l'horloge ont rappelé que **les représentants du personnel doivent être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et en particulier sur les mesures de nature à affecter les conditions de travail, le volume ou la structure des effectifs (art.**

**L 2312-8 et L 2312-37), que ces mesures résultent d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui soient imposées par un accord (Soc., 21 nov. 2012, n°11-10.625 ; 21 avril 2022, n°20-19.063).**

Par conséquent, quand bien même un plan d'adaptation des compétences et de mobilité interne a été défini par le biais de la négociation, les conditions de son déploiement doivent être soumises à l'avis du ou des CSE compétents. Autrement dit : l'origine de la décision n'a pas pour effet de restreindre les attributions générales de la délégation du personnel.

À suivre la logique de l'arrêt du 29 mars 2023, il nous semble que toute décision que l'employeur envisage de prendre en application d'un accord devrait donner lieu à une procédure d'information-consultation dès qu'elle est susceptible d'impacter l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. **À défaut de peser en amont sur le contenu des négociations, le CSE doit surveiller la mise en œuvre et les conséquences des accords signés**, non seulement au cas par cas mais aussi, pourquoi pas, plus généralement, dans le cadre de l'analyse de la politique sociale (art. L 2312-17) ? Dans tous les cas, **les parties à la négociation peuvent formaliser l'intervention des instances de représentation du personnel lorsqu'ils déterminent les conditions de suivi des accords conclus** (art. L 2222-5-1).

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 COMPTE RENDU DE FIN DE MANDAT : TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR !

*Au terme des quatre ans de votre mandat d'élus au CSE, que vous soyez reconduit ou non dans vos mandats, l'article R 2315-39 du Code du travail stipule que « Les membres du Comité social et économique sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité. » Mais que doit contenir ce rapport ?*

### Son intérêt

Ce rapport permet au CSE en fin de mandature de faire le point sur son activité pendant son mandat, mais également de transmettre les informations indispensables aux nouveaux élus. En effet, l'ancien CSE doit **transmettre l'intégralité des documents juridiques et financiers en sa possession** au nouveau CSE, ainsi que l'ensemble des archives.

Ce compte-rendu est un réel **outil de communication** sur la bonne gestion et le respect de la transparence financière du CSE.

### Son contenu

Chaque CSE est **libre de rendre compte comme il le souhaite** de sa gestion, le législateur ne précisant pas la forme ni le contenu de ce compte-rendu. Quel que soit la forme retenue, ce dernier doit porter sur les attributions économiques et professionnelles, ainsi que sur les activités sociales et culturelles.

### Nos préconisations

Afin de faciliter le rendu attendu par le législateur, nous préconisons que le secrétaire et le trésorier rédigent un rapport de fin de mandat comportant les points suivants :

- **Aspects juridiques du CSE :**
  - organisation du comité ;
  - règlement intérieur : date de la dernière mise à jour ;
  - modalités de stockage des archives ;
  - documents bancaires et pouvoirs donnés ;
  - approbation des comptes annuels pendant le mandat.
- **Bilan des attributions économiques et professionnelles :**
  - rappel des consultations récurrentes et ponctuelles menées pendant le mandat et avis rendus pour chacune ;
  - quotité de la masse salariale attribuée en subvention des AEP ;

- principales dépenses effectuées pendant la mandature et notamment : les formations suivies et les recours (une assistance à la réalisation des travaux, un expert-comptable dans le cadre de l'assistance sur les consultations ou dans la présentation des comptes annuels du CSE...).

- **Bilan des activités sociales et culturelles :**
  - listes des différentes activités proposées ;
  - bilan éventuel des différentes activités, si un retour de satisfaction a été mis en place ;
  - dépenses réalisées pendant le mandat.
- **Situation comptable et patrimoine à date.**

Ce rapport ne nécessite pas un arrêté des comptes au sens strict, mais demande cependant à faire un **état des lieux au moment de la passation et notamment sur le montant restant sur chacun des comptes détenus par le CSE, les engagements pris vis-à-vis de fournisseurs pouvant se poursuivre avec le nouveau CSE et la date de fin d'engagement.**

Enfin, nous préconisons d'établir ce rapport à la date des élections (si possible), afin d'être le plus exhaustif possible.

Une réunion commune entre le comité sortant et les nouveaux élus pourra être convoquée en vue de la présentation de ce compte rendu. Cette réunion permettra également la transmission de l'ensemble des documents aux nouveaux élus. Il sera souhaitable de la prévoir à l'issue de la première réunion du nouveau CSE, une fois le secrétaire et le trésorier élus.

*Ficeos en tant qu'Expert-comptable spécialisé dans l'assistance auprès des CSE peut vous aider dans l'élaboration de ce rapport, au même titre que dans la tenue ou la présentation de vos comptes annuels.*

Contact : [stisserand@ficeos.fr](mailto:stisserand@ficeos.fr) – Tel. : 06 09 24 09 85



## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# LES ENTRETIENS DE DÉBUT ET DE FIN DE MANDAT : UN ÉCLAIRAGE SUR L'ARTICLE L 2141-5 DU CODE DU TRAVAIL

*L'article L 2141-5 du Code du travail prévoit, au bénéfice du représentant du personnel titulaire, du délégué syndical ou du titulaire d'un mandat syndical des entretiens spécifiques : l'entretien de début et de fin de mandat.*

*Ces entretiens ont pour objet : de discuter et de mettre en place les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de l'emploi du salarié et de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.*

*Dans cet article, nous examinerons les modalités d'organisation de ces entretiens, leur objet ainsi que leur utilité pour les salariés concernés.*

### L'entretien de DÉBUT de mandat : un entretien pour aborder la question de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat

Au début de leur mandat, les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux ainsi que les titulaires d'un mandat syndical bénéficient, à **leur demande**, d'un entretien avec leur employeur. **Ils peuvent**, à cette occasion, **se faire accompagner** par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien, qui se distingue de l'entretien professionnel qui a lieu tous les deux ans, permet de définir les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. À titre d'exemple, peuvent être abordés les points suivants : évaluation des temps d'absence liés au mandat, appréciation des répercussions possibles des activités de représentant du personnel sur l'exercice de l'activité professionnelle et adaptation de la charge de travail et des objectifs professionnels.

Ainsi, cet entretien vise à faciliter la conciliation entre les exigences de l'activité professionnelle et les fonctions représentatives.

### L'entretien de FIN de mandat : un entretien pour faire le point sur les compétences acquises au cours du mandat

Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, tous les salariés ayant un mandat syndical ou d'élu titulaire au CSE bénéficient, au terme de leur mandat, de l'entretien professionnel « *renforcé* », quel que soit leur nombre d'heures de délégation.

Pour les entreprises de moins de 2000 salariés, les représentants du personnel titulaires ou les titulaires d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient au terme de leur mandat d'un entretien avec leur employeur afin de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de **préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise**. Cet entretien se confond en principe avec l'entretien professionnel.

Contrairement à l'entretien de début de mandat, celui qui intervient à l'issue du mandat n'est pas subordonné à la demande du salarié : l'employeur doit toujours le proposer.

En conclusion, les entretiens de début et de fin de mandat, prévus à l'article L 2141-5 du Code du travail, sont essentiels pour les salariés pouvant en bénéficier. La conciliation des impératifs liés au mandat et de ceux liés à l'activité professionnelle permet un exercice plus serein du mandat puis l'entretien de fin de mandat permet, pour les salariés bénéficiaires, une valorisation de leurs compétences acquises au cours de celui-ci.

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS

# LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LE DEVOIR DE VIGILANCE

SECTEUR SECTEUR INTERNATIONAL - EUROPE



### Qu'est-ce que le devoir de vigilance ?

Le devoir de vigilance est introduit dans le droit français par une loi du 27 mars 2017. Elle demande aux entreprises de faire un plan de vigilance qui consiste à répertorier les risques que l'activité de l'entreprise fait peser sur les droits de l'Homme, la santé et la sécurité, et l'environnement. Elle doit répertorier les risques qu'elle cause elle-même, mais également ceux que peuvent causer ses partenaires commerciaux (filiales, sous-traitants et fournisseurs).

*Par exemple, une entreprise qui a des sous-traitants en Colombie devra indiquer les risques qui existent en matière de liberté syndicale : des syndicalistes y sont assassinés chaque année en raison de leurs activités syndicales.*

Heureusement, les obligations découlant de la loi sur le devoir de vigilance n'en restent pas là. L'entreprise est tenue également de mettre en place des mesures pour éviter que ces risques ne se réalisent ainsi qu'un mécanisme d'alerte.

Si l'on prend le même exemple que précédemment, cela veut dire qu'un salarié syndiqué chez un sous-traitant d'une entreprise française en Colombie pourra saisir ce mécanisme d'alerte pour indiquer à l'entreprise en France qu'il est victime de violence du fait de son activité syndicale au sein de son entreprise. L'entreprise doit ensuite mettre en place des mesures pour mettre fin à cette situation et doit ensuite indiquer le suivi.

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS – LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LE DEVOIR DE VIGILANCE

La grande nouveauté de cette loi est de pouvoir ensuite agir en justice, même pour des faits ayant lieu à l'étranger. Ainsi, si le salarié syndiqué prouve qu'il n'aurait pas été victime de violence si l'entreprise en France avait élaboré un meilleur plan de vigilance où ce risque aurait été évoqué, la société française pourra alors être jugée responsable et condamnée à verser des dommages-et-intérêts au syndicaliste colombien.

La loi sur le devoir de vigilance peut être vue comme un outil inaccessible au premier abord, et très compliqué. Malgré son importante ambition, cette loi ne fait l'objet que de deux articles dans le code du commerce, qui tiennent sur une simple page recto. Cela n'aide pas à la compréhension des obligations qui en découlent !

Il ne faut néanmoins pas avoir peur de s'en saisir car elle présente un formidable atout pour respon-

sabiliser les chaînes de valeur des entreprises multinationales et permettre une meilleure protection des travailleurs de ces chaînes de valeur, ainsi qu'une meilleure protection de l'environnement. Pour FO, cette loi contribue à la solidarité internationale, valeur fondatrice de Force Ouvrière, en permettant d'améliorer les conditions de travail dans les chaînes de valeur des entreprises françaises.

Elle permet plus généralement d'éviter que l'externalisation n'aboutisse à déléguer certaines tâches à des entreprises aux standards sociaux très bas, que ce soit en France ou à l'étranger. Un arrêt récent a ainsi jugé que la société La Poste n'avait pas établi un plan de vigilance suffisamment complet, ce qui avait contribué à l'exploitation de travailleurs sans-papier chez ses sous-traitants. Cela permet de lutter donc tout à la fois contre les dérives de la sous-traitance à l'étranger, mais aussi en France !

### Quel rôle pour les élus au CSE et les syndicats ?

#### Le manque de dispositions dans le Code du travail

Un des grands ratés de la loi française sur le devoir de vigilance pour Force Ouvrière est l'absence de véritable rôle alloué au CSE ou aux délégués syndicaux. La loi prévoit néanmoins que le plan de vigilance doit être établi en concertation avec les parties prenantes (art. L 225-102-4 du Code de commerce). Il s'agit d'une simple recommandation mais a minima, les syndicats de la société française devraient être consultés. Ensuite, la loi prévoit que lorsque l'entreprise met en place le mécanisme d'alerte, les entreprises doivent consulter les organisations syndicales représentatives de la société mère (art. L 225-102-14 du Code de commerce). Il s'agit là d'une obligation.

Force Ouvrière souhaite qu'il y ait un renvoi direct au code du travail concernant ces concertations et qu'on fasse directement référence aux obligations classiques d'information consultation et de négoc-

iation collective. Il est important qu'un renvoi au Code du travail soit fait pour éviter que les organisations syndicales et les représentants élus au CSE ne soient dilués dans la notion de parties prenantes. Par ailleurs, sans renvoi au Code du travail, pas de moyen supplémentaire, donc pas d'heure de délégation, ni de formation supplémentaire, ni de droit à une expertise ou à une éventuelle réunion avec interprétation avec nos camarades syndiqués dans les chaînes d'approvisionnement. Et tout ça alors que la tâche des élus au CSE et des délégués syndicaux est complexe et chronophage si elle est effectuée correctement !

Un argument supplémentaire, qui vient des tribunaux, permet d'indiquer aux entreprises la nécessité qu'elles ont de nous consulter et de nous informer sur leur politique de vigilance : une décision du 28 février 2023 insiste sur l'importance d'impliquer les « parties prenantes » dans l'élaboration du plan de vigilance, ce qui permettrait de faire diminuer le risque de contentieux pour les entreprises.

### Recouper le devoir de vigilance et les prérogatives classiques des IRP

Étant donné qu'il n'y a rien dans le Code du travail, il s'agit d'être inventif et de recouper les obligations d'information/consultation classiques du CSE avec cette notion de devoir de vigilance. En effet, le devoir de vigilance rentre tout à fait dans le cadre de la consultation récurrente du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise. Pour cette consultation, le CSE a à sa disposition un certain nombre d'information comme le rapport de gestion, dans lequel est contenu le plan de vigilance. Cela peut permettre d'interpeller l'employeur sur le devoir de vigilance et de demander une information consultation spécifique sur le plan de vigilance, en amont de sa publication.

Il est également possible de négocier dans l'accord CSE une disposition affirmant que le CSE est informé et consulté sur le plan de vigilance. Cette information consultation doit avoir lieu avant que le plan de vigilance ne soit finalisé pour prendre en compte les commentaires du CSE.

Par ailleurs, le rôle du Comité d'entreprise européen est de permettre l'information et la consultation transnationales des salariés des entreprises ou groupes qui ont une dimension européenne. Sa compétence se limite aux **questions transnationales**, c'est-à-dire aux questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise européenne ou au moins deux entreprises ou établissements situés dans deux États membres (art. L 2341-8 du Code du travail). On peut très bien imaginer, par exemple, que le CEE demande à ce que les plans de vigilances, et les questions liées au **devoir de vigilance**, qui concernent la chaîne d'approvisionnement d'un groupe, puissent être mis à l'ordre du jour des réunions du CEE.

Il existe également un projet de directive sur le devoir de vigilance qui pourrait permettre de prévoir un rôle spécifique pour les syndicats et les représentants du personnel !

### Mobiliser les ressources accessibles aux représentants du personnel

L'autre difficulté du devoir de vigilance est qu'il ne faut pas simplement croire sur parole les informations délivrées par l'employeur, il s'agit de les vérifier et d'apporter des éléments complémentaires. Pour ce faire, il est notamment possible d'utiliser des ressources à sa disposition en tant qu'élu :

- la Base de données économiques, sociales et environnementales : les informations contenues dans la BDESE peuvent être utiles pour déterminer si l'entreprise est couverte par la loi sur le devoir de vigilance. Elles permettent également d'avoir des informations sur l'impact environnemental des activités de l'entreprise depuis l'intégration de données environnementales au sein de la BDESE ;
- se référer à son expérience d'élu : depuis la loi « *climat* » du 21 août 2022 ? le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Toutes ces informations peuvent permettre de vérifier les données contenues dans le plan de vigilance. Par ailleurs, quand on est élu au CEE ou au Comité Mondial de l'entreprise on a une plus grande visibilité des activités de l'entreprise à l'étranger, qui permet d'alerter sur d'éventuelles violations des droits de l'Homme, de l'environnement ou de la santé et la sécurité.

### Quels outils pour me saisir du devoir de vigilance ?

Pour Force Ouvrière, la loi sur le devoir de vigilance est une avancée majeure car elle permet de sortir de l'approche non contraignante de la Responsabilité sociale des entreprises. Le secteur International a décidé ces dernières années de former et d'outiller nos militants pour que tous les élus FO puissent s'emparer du sujet devoir de vigilance.

En mai 2023, le secteur international a publié un rapport, réalisé dans le cadre de la convention IRES, sur le devoir de vigilance intitulé « *Loi sur le devoir de vigilance : quelle implication syndicale dans l'élaboration des plans ?* » disponible en ligne : <https://ires.fr/publications/cgt-fo/loi-sur-le-devoir-de-vigilance-quelle-implication-syndicale-dans-lelaboration-des-plans/>. Ce rapport mettait ainsi en évidence la mauvaise volonté, voire même, les réticences des entreprises à impliquer les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel sur leur politiques de vigilance. Le rapport mettait également en exergue le manque de formation des élus et une forme de désarroi face à ce nouveau terme employé par les entreprises et la manière dont il est possible d'utiliser ce devoir de vigilance dans le cadre de ses mandats.



Le secteur International a donc décidé de publier un guide, en septembre 2023, sur le devoir de vigilance et destiné à tous les élus Force Ouvrière dans les entreprises couvertes par la loi sur le devoir de vigilance. Par extension, il s'adresse également aux élus Force Ouvrière des sous-traitants, fournisseurs et filiales des entreprises couvertes par cette loi car la loi a vocation à modifier le comportement du donneur d'ordre vis-à-vis de ses partenaires commerciaux.

Disponible sur le site de Force Ouvrière : [www.force-ouvriere.fr/le-mot-de-branislav-rugani-secetaire-confederal-du-secteur-de-](http://www.force-ouvriere.fr/le-mot-de-branislav-rugani-secetaire-confederal-du-secteur-de-) et également en exemplaire papier dans toutes les structures, Fédérations comme Unions départementales.



Pour compléter ce guide et pour permettre une formation du plus grand nombre des élus, une **Matinée confédérale sur le devoir de vigilance** est organisée par le secteur International-Europe sur le devoir de vigilance le **16 janvier 2024 de 9 h 30 à 14 h 30** à la Confédération, à Paris. L'objectif de cette matinée est de permettre de mieux expliquer cette loi sur le devoir de vigilance et l'utilisation que nous pouvons en avoir en tant qu'élus, mais également de faire un peu de prospective en accueillant des experts internationaux et européens qui nous présenteront les avancées sur cette même thématique ailleurs qu'en France. Enfin, cette matinée se terminera par un échange entre les personnes présentes, pour partager les expériences sur la thématique sur le devoir de vigilance.

*N'hésitez pas à vous rapprocher de vos fédérations et de vos Unions Départementales pour avoir accès à la fiche d'inscription et connaître les conditions d'inscription !*

**Info+ : secteur International-Europe : [mflores@force-ouvriere.fr](mailto:mflores@force-ouvriere.fr)**

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# LES SYSTÈMES D'ÉVALUATION DES SALARIÉS À LA LUMIÈRE DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

*L'entretien d'évaluation permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié. Il permet de faire le bilan de l'année, de fixer les objectifs et les moyens à disposition pour la période à venir. Les critères d'évaluation doivent être précis, objectifs et vérifiables. Ils ne doivent pas générer du stress.*

*Le tribunal judiciaire a rappelé ce principe. L'évaluation doit respecter l'obligation de prévention relative à la santé mentale des salariés, à défaut il est déclaré illicite et interdit.*

*L'employeur doit prendre les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures en fonction des changements pour tendre à l'amélioration des situations existantes.*

**D**ans ce dossier, le nouveau système d'évaluation présentait comme principales nouveautés : l'introduction d'une revue à mi-année, une évaluation de l'objectif mais également de la contribution du salarié à la vie de l'entreprise, une évaluation de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié outre la fixation d'un nouvel objectif (performance opérationnelle, développement des compétences techniques et comportementales...) et des moyens pour y parvenir.

Le CSE et plusieurs syndicats de l'établissement forment une action devant le tribunal judiciaire pour obtenir notamment l'interdiction de mise en œuvre de ce système d'évaluation. Le CSE s'appuyait sur l'illicéité du système d'évaluation et le non-respect de l'obligation de sécurité.

Le juge constate que l'employeur ne se place pas dans une action de prévention comme le prévoit la loi mais dans une position de réaction, postérieure à l'implémentation du nouveau système d'évaluation. Alors même qu'il lui revenait de prendre toutes mesures nécessaires pour procéder à une évaluation des RPS, caractérisée par un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des facteurs de risques, évaluation complétée par un plan d'action concret, ce d'autant plus après la remise d'un rapport d'un expert habilité mandaté par le CSE.

L'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des salariés. Il s'est abstenu de remédier aux insuffisances caractérisées dans l'analyse des risques et dans la mise en place de mesures de prévention des risques psycho-sociaux précises et concrètes. En conséquence, l'interdiction du nouveau système d'évaluation aurait pu être ordonnée de ce seul fait.

Au surplus, Le tribunal rappelle, sur la légalité du système. Le salarié est informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. S'il n'est pas question de limiter l'évaluation des salariés à la seule appréciation de compétences purement techniques. Pour autant, les modalités d'évaluation des compétences comportementales mises en place sont insuffisantes au regard des critères légaux et jurisprudentiels : précis, objectifs et vérifiables. Ainsi, le tribunal fait droit à la demande du CSE et des syndicats et interdit à l'employeur d'appliquer le système d'évaluation des salariés. Ce jugement livre un bel exemple d'application de l'obligation de sécurité et de prévention concernant les évaluations des salariés.

TJ Créteil, 16 mai 2023, n°22-08288

## LA JURISPRUDENCE

### ■ Candidature au CSE

#### Mutation-sanction

Un employeur ne peut pas muter disciplinairement un salarié sans son accord dès lors qu'il s'est porté candidat aux élections, peu importe qu'il n'ait déclaré sa candidature qu'après sa convocation à l'entretien préalable à la sanction. C'est à la date de notification de la sanction qu'on se place pour déterminer si le salarié qui se porte candidat aux élections est protégé ou non (Cass. soc., 04-10-2023, n°22-12.922).



### ■ Délai de contestation de l'expertise – Forclusion

Aux termes des articles L 2315-86 1° et R 2315-49 du Code du travail interprétés à la lumière de l'article 6, § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, le délai de dix jours de contestation de la nécessité d'une expertise ne court qu'à compter du jour où l'employeur a été mis en mesure de connaître sa nature et son objet. Ce jour peut être celui de la délibération du CSE décidant du recours à l'expertise (Cass. soc., 18-10-2023, n°22-10.761).

### ■ Représentation du personnel en France Employeur à l'étranger

Une entreprise dont le siège est à l'étranger et qui emploie des salariés en France doit mettre en place des IRP lorsque le nombre de salariés en France atteint le nombre requis pour la mise en place d'un CSE.

Les salariés présents en France doivent pouvoir adhérer à un syndicat français. À défaut, l'employeur commet un délit d'entrave (Cass. crim., 17-10-23, n°22-84.021).

### ■ Licenciement collectif Contestation de l'expertise CSE

L'employeur est recevable à contester devant le juge administratif la décision de l'administration se prononçant sur le montant des honoraires prévisionnels de l'expert mandaté par le CSE en vue d'un projet de licenciement collectif d'au moins 10 personnes sur une période de trente jours, y compris en l'absence de litige relatif à la validation/l'homologation du PSE.

Si la contestation de la décision de l'administration portant sur le montant des honoraires prévisionnels de l'expertise doit être formée dans le délai de deux mois à compter de la notification à

l'employeur de la décision de validation ou d'homologation auprès du tribunal administratif compétent pour connaître d'un litige relatif à cette dernière décision, le tribunal administratif n'est pas tenu de statuer sur cette contestation autonome dans un délai de trois mois (CE, 31-10-23, n°467870).

### ■ Contenu de la BDES

Le contenu de la BDES étant, en l'absence d'accord, déterminé par le Code du travail, la négociation préalable d'un accord ne présente pas de caractère obligatoire (Cass. soc., 04-10-23, n°21-25.748).

### ■ Salarié protégé Modification du contrat de travail ou changement des conditions de travail

Aucune modification du contrat de travail ou aucun changement des conditions de travail ne peut

être imposé à un salarié protégé. En cas de refus par celui-ci de cette modification ou de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement (Cass. soc., 04-10-23, n°22-12.922).

Cette protection s'applique au salarié dont l'employeur avait connaissance de sa candidature aux élections professionnelles, peu important que cette candidature soit postérieure à la convocation du salarié à l'entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire.

### ■ Garantie de rémunération du représentant du personnel

Le représentant du personnel, qui dispose d'un nombre d'heures de délégation dépassant sur l'année 30 % de sa durée du travail, bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération (art. L 2141-5-1). Ce dispositif, en prévoyant une évolution de rémunération qui n'est pas individualisée ne porte pas, selon la Cour de cassation, atteinte au principe d'égalité devant la loi, à la liberté d'entreprendre, à la liberté contractuelle et au droit de propriété. La Cour refuse ainsi de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC sur le sujet (Cass. soc., 10-10-23, n°23-13.261).

### ■ Élections professionnelles Représentation équilibrée femmes-hommes

La Cour de cassation refuse de transmettre au Conseil consti-

tutionnel une QPC portant sur la sanction du dépôt par une organisation syndicale d'une liste de candidats aux élections CSE surnuméraires (art. L 2314-32, al. 3).

La sanction consiste en l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté et non l'annulation des élections. Elle ne remet aucunement en cause la représentativité acquise par le syndicat. Pour la Cour de cassation, le législateur a opéré une conciliation équilibrée entre le principe d'égalité et le droit des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail en choisissant cette seule sanction, sans remettre en cause la qualité représentative des organisations syndicales leur permettant d'accéder à la négociation collective (Cass. soc., 10-10-23, n°23-17.506).

### ■ Absence d'accord sur le PAP – Saisine obligatoire de l'administration

Dès lors qu'une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral et qu'aucun accord n'a été trouvé, l'employeur a l'obligation de saisir l'autorité administrative pour qu'elle procède à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux. Il n'appartient pas à l'employeur de procéder à cette répartition. L'absence de saisine de l'administration constitue une irrégularité qui suffit à entraîner l'annulation des élections, sans qu'il y ait besoin de prouver qu'elle a eu une influence sur le résultat des élections (Cass. soc., 20-09-23, n°22-60.114).

### ■ Droit d'alerte économique CSE d'établissement

Dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'exercice du droit d'alerte étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les CSE d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au seul CSE central (Cass. soc., 20-09-23, n°22-13.391).

### ■ Salarié protégé Licenciement disciplinaire

Le caractère contradictoire de l'enquête menée par l'inspecteur du travail à la suite d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour faute, impose à l'inspecteur d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui en ont témoigné. Il implique, en outre, que le salarié protégé soit mis en mesure de prendre connaissance, d'une part, de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande, et, d'autre part, de l'ensemble des éléments déterminants que l'inspecteur du travail a pu recueillir, y compris des témoignages, et qui sont de nature à établir ou non la matérialité des faits allégués à l'appui de la demande d'autorisation, sans que la circonstance que le salarié soit susceptible de connaître le contenu de certaines de ces pièces puisse, dans l'un ou l'autre cas, exonérer l'inspecteur du travail de cette obligation. Toutefois, lorsque la communication de ces éléments serait de nature à porter grave-



ment préjudice aux personnes qui les ont communiqués, l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé et l'employeur, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur (CE, 26-10-23, n°467616).

### ■ Ordre du jour du CSE

Les membres du CSE ne peuvent exiger en arguant de leur liberté d'expression que les questions qu'ils soumettent à l'ordre du jour soient retranscrites « *en l'état* » (c'est-à-dire sans regroupement, ni reformulation). La Cour de cassation rappelle que l'ordre du jour résulte du seul accord commun entre l'employeur et le secrétaire du comité (Cass. soc., 04-10-23, n°22-10.716).

### ■ Prorogation des mandats des élus – Saisine de l'administration

Lorsque l'autorité administrative a été saisie pour fixer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux, les mandats des élus en cours sont prorogés de plein droit jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (Cass. soc., 08-11-23, n°22-22.524).

### ■ Candidat aux élections Protection contre le licenciement

L'employeur qui n'a pas contesté la régularité de la candidature d'un salarié aux élections professionnelles devant le tribunal dans les 15 jours suivant les élections, ne peut pas alléguer le caractère frauduleux de cette candidature pour écarter la procédure d'autorisation

administrative de licenciement. Il doit demander l'autorisation de licencier le salarié protégé à l'inspecteur du travail (Cass. soc., 18-10-23, n°22-11339).

### ■ Référendum

Les contestations relatives aux consultations des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise, qui se déroulent dans le respect des principes généraux du droit électoral, sont formées par voie de requête, les parties étant dispensées de constituer avocat (Cass. soc., 18-10-23, n°21-60.159).

### ■ Travailleurs des plateformes Contestation des élections

La contestation portant sur la liste électorale ou la régularité des opérations électorales du scrutin relatif au secteur d'activité pour lequel le demandeur (en l'espèce un syndicat) n'a pas déposé de candidature est irrecevable. Pour rappel, deux scrutins distincts sont organisés pour ces élections : l'un pour le secteur d'activité de la conduite d'une voiture de transport avec chauffeur, l'autre pour le secteur de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues. Un régime particulier ayant été instauré pour les élections dans les entreprises de plateforme, est également irrecevable la contestation du scrutin (dans le secteur de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues) au motif que le candidat à ces élections n'a pas pu obtenir la communication de la liste électorale dans son intégralité pour pouvoir

diffuser sa propagande électorale (Cass. soc., 18-10-23, n°22-19.937).

### ■ Comités de groupe – Notion d'entreprise dominante

Une personne physique détentrice de tout ou partie du capital peut être considérée comme l'entreprise dominante du groupe au sens de l'article L 2331-1 du Code du travail, dès lors qu'elle s'immisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe et que les droits de vote attachés aux participations ne sont pas exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dans lesquelles sont détenues les participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements (Cass. soc., 22-11-23, n°22-19.282)

### ■ Demande de réintégration Indemnité de la violation du statut protecteur

Lorsque le salarié protégé demande sa réintégration pendant la période de protection, il a droit, au titre de la violation du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration. Cette indemnité lui est également due lorsque la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection, pour des raisons qui ne lui sont pas imputables. Toutefois, dans cette hypothèse, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement n'a droit, au titre de la violation du statut

protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective. Ainsi un salarié qui présente sa demande de réintégration plus de 11 ans après son licenciement a abusivement tardé à demander sa réintégration, de sorte qu'il n'a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective (Cass. soc., 8-11-23, n°21-25.684)

### ■ Résiliation judiciaire Indemnité de la violation du statut protecteur

Lorsque l'autorisation de licencier un salarié protégé est annulée, son licenciement est nul et il doit être réintégré. À défaut, si l'employeur ne justifie pas d'une impossibilité de réintégration, le contrat peut être résilié à ses torts. La résiliation produit les effets d'un licenciement

nul pour violation du statut protecteur dès lors que le salarié était protégé au jour de sa demande en résiliation. Il peut alors prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire jusqu'à la fin de la période de protection en cours au jour de sa demande en résiliation, dans la limite de trente mois (Cass. soc., 8-11-23, n° 22-17.919).

### ■ Heures de délégation

Est fondé à demander des dommages-intérêts pour abus de droit, l'employeur qui demande au salarié de fournir une indication précise des activités exercées pendant ses heures de délégation ainsi que des nécessités du mandat justifiant la pose de ces heures systématiquement en dehors de l'horaire habituel de travail et que cette demande est restée sans réponse (Cass. soc., 22-11-23, n°22-19658).

N'est pas due, la majoration pour heures supplémentaires lorsqu'un salarié positionne systématiquement ses heures de délégation en dehors de ses heures de travail de manière fractionnée, ce qui conduit à interrompre plusieurs fois le temps de repos quotidien obligatoire, et que pour autant ces heures n'ont pas été prises en plus du temps de travail effectif de l'intéressé puisque l'employeur plaçait le salarié en absence rémunérée et décalait la prise de service du salarié.

### ■ Consultation du CSE Intérêt à agir

Le manquement de l'employeur à l'obligation d'information et de consultation des instances représentatives du personnel n'est pas de nature à causer au salarié, agissant à titre individuel, un préjudice personnel et direct (Cass. soc., 22-11-23, n°20-23.640).

## LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

### Podcast



#### Instruire les classes populaires, de l'usine à l'école du soir

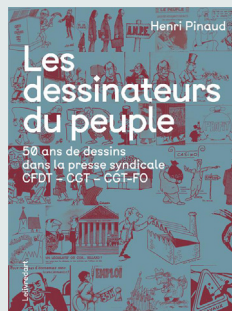
Carole Christen et François Mathou.

Série documentaire en quatre épisodes – France Culture

L'éducation est un enjeu social et politique dans la France du XIV<sup>e</sup> siècle, celle de l'industrialisation et des combats pour la souveraineté populaire. Les lois scolaires, dont la première d'importance est la loi Guizot en 1833, concernent les plus jeunes, mais qu'en est-il des adultes ? Pour certains, après une longue journée de travail, à la mine, à l'usine, dans les champs, commence l'école du soir.

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/le-cours-de-l-histoire/instruire-les-classes-populaires-de-l-usine-a-l-ecole-du-soir-9826734>

### Lecture



#### Les dessinateurs du peuple : 50 ans de dessins dans la presse syndicale : CFDT, CGT, CGT-FO

Éd. Henri Pinaud

Parution : Décembre 2019

Vous avez aimé ou manqué l'exposition Les dessinateurs du peuple à la Bourse du travail de Paris en novembre dernier ? Ne passez pas à côté de la lecture de l'ouvrage ! Il comprend plusieurs centaines de photographies, de caricatures, de tracts et d'images qui ont marqué l'histoire des luttes du travail. Le livre analyse l'évolution des images marquantes de la lutte syndicale à travers un riche corpus issu de la presse syndicale confédérale de 1966 à 2014. Ces dessins sont un moyen d'expression privilégié pour les principaux syndicats.

### Cinéma



#### Par la fenêtre ou par la porte

Des projections-débats sont prévues partout en France. Ne les manquez pas !

Le documentaire de Jean-Pierre Bloc retrace l'histoire d'un long combat syndical raconté par les salarié(e)s et syndicalistes qui, pendant des décennies, ont mené la lutte contre l'inhumanité de la direction de l'entreprise France Télécom animée « *quoi qu'il en coûte* » par la performance économique et financière.

En 2004, l'État privatise son fleuron historique France Télécom (désormais nommé Orange). Afin de satisfaire les actionnaires, Didier Lombard, alors PDG, déclare le 20 octobre 2006 : « *En 2007 je ferai les départs d'une façon ou d'une autre, Par la fenêtre ou par la porte* ». C'est ainsi, par le biais d'un néo-management toxique et autoritaire, qu'il organise, entre 2007 et 2009, le départ forcé de 22.000 salariés. Quelques mois après sa déclaration, les premiers suicides surviennent chez France Télécom.

Grâce au dépôt de plainte d'un représentant syndical de l'entreprise contre celle-ci en 2009, la machine judiciaire est lancée. Le 30 septembre 2022, le procès France Télécom se clôt en appel par la première condamnation pénale de dirigeants du CAC 40 pour harcèlement moral institutionnel.

À l'heure de la privatisation de notre service public de la Poste, les témoignages de professionnels du droit, de la médecine du travail, de sociologues, de psychologues et d'écrivains viennent éclairer tout au long du film cette question de la souffrance au travail dont le procès France Télécom a été le révélateur le plus saisissant.

---

**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)