

Connaître les obligations de l'employeur relatives à la mise en place et au renouvellement du CSE

Un comité social et économique (CSE), qu'est-ce que c'est et à quoi ça sert exactement ?

Le CSE est une instance représentative du personnel née de la fusion des anciennes instances représentatives qu'étaient le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT. Sa mission première, défendre l'emploi et les conditions de travail des salariés, veiller à la préservation de leur santé et de leur sécurité, s'assurer du respect du droit du travail.

C pour Comité, S pour Social et E pour Économique, ce qui donne Comité Social et Économique ou CSE

Le comité social et économique est une instance représentative du personnel dont la mise en place est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus. Il a été institué par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 décembre 2017 et son décret d'application n° 2017-1819 du 29 décembre 2017.

La réglementation sur le comité social et économique se trouve aux articles L. 2311-1 et suivants et R. 2312-1 et suivants du code du travail. Beaucoup de règles concernant à la fois le fonctionnement du CSE, ses attributions et les droits des représentants du personnel ont été repris, selon le cas, du comité d'entreprise, du CHSCT ou des délégués du personnel. C'est la raison pour laquelle un grand

nombre de jurisprudences, même si elles ont été rendues à l'époque où le CSE n'existeit, demeurent valables.

De 11 à 49 salariés, un CSE qui récupère schématiquement les attributions des délégués du personnel

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5).

Comme c'était déjà le cas à l'époque des délégués du personnel, chaque élu du CSE dispose d'un droit d'alerte pouvant être déclenché en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. De même, les membres du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Il est par ailleurs prévu, en des termes très généraux, que la délégation du personnel contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

A partir de 50 salariés, un CSE qui récupère les missions du CE, du CHSCT et des délégués du personnel

L'organisation et la marche générale de l'entreprise, la politique sociale, les orientations stratégiques, les projets de réorganisation, etc.

Le CSE a pour mission 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'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. (C. trav., art. L. 2312-8).

On retrouve ici la mission générale d'un comité d'entreprise telle qu'elle était définie par l'ancien article L. 2323-1 du code du travail.

Il est également prévu que le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Cela vise notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail, la formation ainsi que l'introduction de nouvelles technologies et l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Depuis une loi du 22 août 2021, le comité social et économique doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces différentes mesures.

On retrouve également les 3 grandes consultations récurrentes du comité d'entreprise. En effet, le CSE doit être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation économique et financière et, enfin, sur sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-17).

Le comité social et économique continue à s'occuper des activités sociales et culturelles dont peuvent bénéficier les salariés, rien n'a changé sur ce plan.

La santé et la sécurité, l'analyse et la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, etc.

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CSE a en résumé pour mission légale d'analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment ceux liés à la pénibilité. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (C. trav., art. L. 2312-9).

Le CHSCT ayant disparu, il est prévu que le comité social et économique doit mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

chargée de tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Mais attention, cette commission est seulement obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus.

La présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise

Par renvoi à un article écrit pour les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8), il est indirectement prévu pour les entreprises de 50 salariés et plus que la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Fonctionnement du CSE, moyens dont il dispose, attributions et missions..., tout est quasiment négociable

Aujourd'hui, une bonne partie du code du travail est organisée de la manière suivante : des règles d'ordre public auxquelles on ne peut pas déroger, un champ ouvert à la négociation collective et, enfin, des dispositions supplétives qu'il faudra appliquer en l'absence d'accord.

C'est l'idée qu'il y a avant toute chose des règles tellement essentielles qu'on doit les imposer à tous en les déclarant d'ordre public. Cependant, on se dit en même temps que les règles qui auront été négociées et fait l'objet d'un accord seront plus adaptées à la situation de l'entreprise. Enfin, comme il n'est pas obligatoire de conclure un accord, il faut bien prévoir les règles qui s'appliqueront en l'absence d'accord, ce sont les dispositions supplétives.

Le CSE n'échappe pas à cette nouvelle logique. Sous réserve de quelques règles d'ordre public, l'organisation, le fonctionnement, les moyens et les attributions du comité social et économique sont largement ouverts à la négociation.

On peut négocier la mise en place de représentants de proximité

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant institué le comité social et économique donne aux entreprises la possibilité de mettre en place des représentants de proximité (C. trav., art. L. 2313-7). Cela ne peut se faire que par accord d'entreprise. Il revient à cet accord de tout définir : le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les modalités de désignation ainsi que leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation. Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Entreprise de moins de 50 salariés, entreprise de 50 salariés et plus, quelles différences pour le CSE ?

Il ne faut pas s'y méprendre, le CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés n'a rien à voir avec celui d'une entreprise de 50 salariés et plus. Les missions légales, les règles de fonctionnement et les moyens ne sont vraiment pas les mêmes. Petit tour d'horizon des différences les plus notables.

Le comité social et économique d'une entreprise de 50 salariés et plus a un rôle beaucoup plus large

Missions légales du CSE

	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
Consultations récurrentes et ponctuelles du CSE	Non	Oui (C. trav., art. L. 2312-17 et

		s. et L. 2312-37 et s.)
Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)	Non	Oui (C. trav., art. L. 2312-36)
Activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés	Non	Oui (C. trav., art. L. 2312-78 et s.)

Expertises

	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
Droit de se faire assister par un expert-comptable	Non	Oui (C. trav., art. L. 2315-87 et s.)
Droit de se faire assister par un expert santé, sécurité et conditions de travail	Non	Oui (C. trav., art. L. 2315-94)

Droits d'alerte

	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	Oui (C. trav., art. L. 2312-5)	Oui (C. trav., art. L. 2312-60)

Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement	Oui (C. trav., art. L. 2312-5)	Oui (C. trav., art. L. 2312-60)
Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes	Oui (C. trav., art. L. 2312-5)	Oui (C. trav., art. L. 2312-59)
Droit d'alerte économique	Non	Oui (C. trav., art. L. 2312-63 et s.)

En ce qui concerne les droits et les moyens du CSE, il y a des vraies différences entre les entreprises de moins de 50 salariés et celles de 50 salariés et plus

Mandat et heures de délégation

	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
Nombre d'heures de délégation par mois	10 heures (C. trav., art. L. 2315-7 et R. 2314-1)	En fonction de l'effectif (C. trav., art. L. 2315-7 et R. 2314-1)
Limitation à 3 du nombre de mandats successifs	Non (C. trav., art. L. 2314-33)	Oui, avec une possibilité de dérogation (C. trav., art. L. 2314-33)

Formation des membres du CSE

	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
Formation santé, sécurité et conditions de travail	Oui (C. trav., art. L. 2315-18)	Oui (C. trav., art. L. 2315-18)
Formation économique des élus titulaires	Non	Oui (C. trav., art. L. 2315-63)

Budgets du CSE

	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
Budget de fonctionnement	Non	Oui (C. trav., art. L. 2315-61)
Budget des activités sociales et culturelles	Non	Oui (C. trav., art. L. 2312-83)

Il n'y a rien de commun entre le fonctionnement d'un CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés et celui d'une entreprise de 50 salariés et plus

Organisation interne du CSE

	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
Désignation d'un secrétaire et d'un trésorier	Non	Oui (C. trav., art. L. 2315-23)
Mise en place de commissions internes au CSE	Non	Oui (C. trav., art. L. 2315-36 et s.)
Représentants au conseil d'administration ou de surveillance	Non	Oui (C. trav., art. L. 2312-72 et s.)
Représentants à l'assemblée générale de la société	Non	Oui (C. trav., art. L. 2312-77)
Obligation d'avoir un règlement intérieur	Non	Oui (C. trav., art. L. 2315-24)
Mise à disposition d'un local et d'un panneau d'affichage	Oui (C. trav., art. L. 2315-15 et L. 2315-20)	Oui (C. trav., art. L. 2315-15 et L. 2315-25)

Réunions plénières du CSE

	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
--	---	--

PéIODICITÉ DES RÉUNIONS DU CSE	1 réunion par mois (C. trav., art. L. 2315-21)	Tous les mois ou tous les 2 mois selon l'effectif (C. trav., art. L. 2315-27 et L. 2315-28)
ORDRE DU JOUR DE RÉUNION	Non (1)	Oui (C. trav., art. L. 2315-29)
PROCÈS-VERBAL DE RÉUNION	Non (1)	Oui (C. trav., art. L. 2315-34)

(1) Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des réclamations 2 jours ouvrables avant la réunion. L'employeur répond par écrit au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Réclamations et réponses motivées sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre (C. trav., art. L. 2315-22).

UNE AUTRE DIFFÉRENCE DE TAILLE !

Le comité social et économique d'une entreprise de 50 salariés et plus a la personnalité civile, ce qui lui donne certains droits, notamment celui de posséder des biens, de passer des contrats et d'agir si nécessaire en justice (C. trav., art. L. 2315-23). Ce n'est pas le cas d'un CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés.

Comment est composé un comité social et économique ?

D'un côté, un président qui n'est autre que l'employeur ou son représentant. De l'autre, des élus du personnel, titulaires et

suppléants, et éventuellement des représentants syndicaux. Sans oublier certains membres de droit, comme le médecin du travail, pour les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Références : C. trav., art. L. 2314-1 et L. 2315-23

D'un côté, un employeur membre de droit chargé de présider le comité social et économique

C'est à l'employeur qu'il revient de présider le CSE, on dit qu'il en est membre de droit (C. trav., art. L. 2314-1 et L. 2315-23). Sous peine de délit d'entrave, il ne pourrait pas confier le soin de présider le comité à une personne extérieure à l'entreprise. La présidence peut donc être assurée :

- soit par le chef d'entreprise lui-même, à savoir le président-directeur général, le président du directoire ou le gérant. Tout est fonction de la forme juridique de la société ;
- soit par un représentant du chef d'entreprise. Il peut s'agir du directeur des ressources humaines, du directeur administratif, du directeur financier, etc.

Présider le CSE signifie permettre au comité de fonctionner et d'exercer ses attributions légales en convoquant les membres aux réunions plénières, en organisant les consultations obligatoires, en mettant à la disposition des élus une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) sur l'entreprise, etc.

L'employeur peut, au cours des réunions, se faire assister par 3 collaborateurs de l'entreprise ayant voix consultative (C. trav., art. L. 2315-23).

De l'autre côté, des titulaires et des suppléants dont le nombre est fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Côté représentants du personnel, le CSE comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants déterminé en fonction de l'effectif. Employeur et syndicats peuvent, au moment de la négociation du protocole préélectoral, décider de modifier le

nombre d'élus en l'augmentant ou en le diminuant (C. trav., art. L. 2314-1 et L. 2314-7).

Il existe en effet un mécanisme de vase communicant entre le nombre d'élus au CSE et le nombre d'heures de délégation. Une baisse négociée du nombre d'élus sera compensée par une augmentation du nombre d'heures de délégation revenant à chaque élu titulaire. Si on augmente le nombre d'élus, le nombre d'heures de délégation sera alors moindre.

Si rien n'a été négocié, le nombre de titulaires et de suppléants est fixé dans le tableau figurant ci-dessous (C. trav., art. R. 2314-1).

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre d'élus
De 50 à 74 salariés	4 titulaires, 4 suppléants
De 75 à 99 salariés	5 titulaires, 5 suppléants
De 100 à 124 salariés	6 titulaires, 6 suppléants
De 125 à 149 salariés	7 titulaires, 7 suppléants
De 150 à 174 salariés	8 titulaires, 8 suppléants
De 175 à 199 salariés	9 titulaires, 9 suppléants
De 200 à 249 salariés	10 titulaires, 10 suppléants
De 250 à 399 salariés	11 titulaires, 11 suppléants

De 400 à 499 salariés	12 titulaires, 12 suppléants
De 500 à 599 salariés	13 titulaires, 13 suppléants
De 600 à 799 salariés	14 titulaires, 14 suppléants
De 800 à 899 salariés	15 titulaires, 15 suppléants
De 900 à 999 salariés	16 titulaires, 16 suppléants
De 1 000 à 1 249 salariés	17 titulaires, 17 suppléants
De 1 250 à 1 499 salariés	18 titulaires, 18 suppléants
De 1 500 à 1 749 salariés	20 titulaires, 20 suppléants
De 1 750 à 1 999 salariés	21 titulaires, 21 suppléants
De 2 000 à 2 249 salariés	22 titulaires, 22 suppléants
De 2 250 à 2 499 salariés	23 titulaires, 23 suppléants
De 2 500 à 2 999 salariés	24 titulaires, 24 suppléants
De 3 000 à 3 499 salariés	25 titulaires, 25 suppléants

De 3 500 à 4 249 salariés	26 titulaires, 26 suppléants
De 4 250 à 4 749 salariés	27 titulaires, 27 suppléants
De 4 750 à 4 999 salariés	28 titulaires, 28 suppléants
De 5 000 à 5 749 salariés	29 titulaires, 29 suppléants
De 5 750 à 5 999 salariés	30 titulaires, 30 suppléants
De 6 000 à 6 999 salariés	31 titulaires, 31 suppléants
De 7 000 à 8 249 salariés	32 titulaires, 32 suppléants
De 8 250 à 8 999 salariés	33 titulaires, 33 suppléants
De 9 000 à 9 999 salariés	34 titulaires, 34 suppléants
10 000 salariés	35 titulaires, 35 suppléants

A savoir ! Un suppléant est bien représentant du personnel et membre du CSE. Pour autant, sauf accord plus favorable, il ne peut assister aux réunions du CSE qu'en cas de nécessité de remplacer un titulaire.

Dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'effectif à prendre en compte pour l'élection des CSE d'établissement est bien celui de l'établissement distinct, et non celui de l'entreprise.

L'employeur doit afficher la liste nominative des membres du CSE dans les locaux affectés au travail. Cette liste indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du CSE (C. trav., art. R. 2314-22).

Tout syndicat représentatif dans l'entreprise a le droit de désigner un représentant syndical au CSE (RSCSE)

Toute organisation syndicale a, dans certaines conditions, le droit de désigner ce qu'on appelle un représentant syndical au CSE (RSCSE) (C. trav., art. L. 2314-2). Sauf disposition conventionnelle plus favorable, on ne peut désigner qu'un seul RSCSE par syndicat. Même s'il n'a pas droit de vote, ce représentant syndical est un membre à part entière du CSE, il est là pour faire connaître le point de vue de son syndicat.

Il ne faut pas confondre le délégué syndical, qui est essentiellement là pour négocier les accords d'entreprise, avec le représentant syndical au CSE qui est là pour représenter son syndicat auprès de l'employeur et du comité. Il ne faut pas non plus le confondre avec le représentant de la section syndicale (RSS), qui ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif et qui est là pour consolider l'implantation de son syndicat dans l'entreprise.

Le CSE doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Tout CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (C. trav., art. L. 2314-1). Cette désignation se fait par adoption d'une résolution à la majorité des membres présents.

Sans oublier les membres de droit pour les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail

Pour tenir compte du fait que le CSE est aussi amené à traiter de questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, le code du travail fait entrer dans sa composition le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'ingénieur-

conseil de la Carsat et, en toute logique, le responsable interne à l'entreprise du service de sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 2314-3). Le médecin du travail et le responsable interne à l'entreprise assistent, avec voix consultative, aux réunions du CSE dont l'ordre du jour comporte un pour plusieurs points se rapportant à des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Qu'est-ce qu'on attend des membres d'un CSE ?

Les membres du comité social et économique sont là pour permettre au comité de fonctionner et d'exercer ses missions légales. Ils devront s'investir, écouter, communiquer, s'informer, se fixer des priorités, se former... tout en ayant conscience de la difficulté de la tâche et des limites d'un mandat de représentant du personnel.

En tant que membre d'un comité social et économique, on attend des représentants du personnel...

Qu'ils permettent au CSE d'exercer ses missions économiques et qu'ils gèrent les activités sociales et culturelles

C'est à travers ses élus, et ses éventuels représentants syndicaux, que le comité social et économique va pouvoir exercer ses missions légales dans le domaine économique et celui des activités sociales et culturelles. En effet un CSE est là :

- d'une part, pour suivre l'évolution de la situation économique, financière, sociale et environnementale de l'entreprise et veiller à la prise en compte par l'employeur des intérêts des salariés en matière d'emploi, de conditions d'emploi et de travail, de formation professionnelle, de durée et d'aménagement du temps de travail, etc. ;
- d'autre part, pour mettre en place et gérer des activités sociales et culturelles en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail

et de vie du personnel au sein de l'entreprise. Il pourra s'agir de bons d'achat, d'aides aux vacances, de voyages plus ou moins longs, etc.

Les activités sociales et culturelles, c'est la partie visible de l'iceberg ! Aux élus d'expliquer aux salariés qu'il n'y a pas que ça et qu'un comité social et économique sert avant toute chose à défendre leurs emplois et leurs conditions de travail au sens large du terme.

Le rôle économique implique pour les élus :

- de lire, de décrypter et d'interpréter les informations économiques, financières et sociales sur l'entreprise que l'employeur doit mettre en permanence à leur disposition dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
- d'étudier les projets de réorganisation et de restructuration que l'employeur envisage de mettre en oeuvre, sur lesquels le CSE doit être consulté, et de veiller à l'émergence de risques pour les salariés en termes d'emplois et de conditions de travail et d'emploi.

Quant à la gestion des activités sociales et culturelles, elle implique essentiellement de choisir et d'organiser des activités, de déterminer des critères de modulation, de rencontrer et de choisir des prestataires, de tenir des permanences, etc.

Qu'ils permettent au CSE de jouer son rôle essentiel en matière de santé, de sécurité et de prévention des risques professionnels

De la même manière, c'est à travers les membres du CSE, et grâce à eux, que le comité va pouvoir jouer le rôle qui est le sien en matière de santé et de sécurité. Quelques exemples de ce qu'on attend d'eux :

- participer à la démarche de prévention des risques professionnels que l'entreprise est obligée d'avoir : analyser les situations de travail, les données de la BDESE, les accidents du travail, etc., participer activement à l'élaboration de mesures de prévention, suivre la mise en oeuvre de ces mesures de prévention, etc. ;
- examiner, sous l'angle de la santé et de la sécurité des salariés, les projets sur lesquels le comité social et économique doit obligatoirement être

consulté, notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

- participer aux activités de promotion de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise : s'informer auprès des salariés et leur communiquer des informations, participer à la préparation des formations à la sécurité, initier des campagnes d'information et de sensibilisation, etc.

Qu'ils transmettent à l'employeur les réclamations des salariés relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise

La délégation du personnel a aussi pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Cela implique de jouer un rôle de porte-parole des salariés.

Cette mission de présentation des réclamations des salariés implique aussi d'avoir une bonne connaissance des mécanismes et des règles de droit du travail pour pouvoir répondre à leurs questions et les conseiller.

Être membre d'un CSE, c'est faire face à l'employeur, écouter les salariés, les représenter et les défendre, savoir communiquer

Tout ceci implique pour les élus du comité social et économique :

- d'être en permanence à l'écoute des salariés : il faut connaître leur métier, leurs conditions de travail, leurs inquiétudes, leurs difficultés, leurs attentes, etc. Le représentant du personnel doit aller sur le terrain et s'enquérir des opinions. Pour ce, il ne doit pas hésiter à se déplacer, à circuler dans l'entreprise, à multiplier les contacts et à dialoguer ;
- de communiquer : un représentant du personnel n'est pas là pour rester dans sa tour d'ivoire. Il doit savoir communiquer, notamment auprès des salariés. Il doit expliquer son rôle et sa marge de manœuvre, il doit rendre compte de ses actions et faire redescendre les informations importantes, il doit sensibiliser le personnel sur telle ou telle question, etc. ;
- de s'investir, de manière plus ou moins importante, dans le fonctionnement et la vie du comité social et économique. Il faut déjà commencer par choisir entre un poste de titulaire ou de suppléant. On peut

aussi accepter un poste de secrétaire, de trésorier ou de membre d'une commission obligatoire du comité social et économique ;

- d'accepter de se retrouver en première ligne vis-à-vis des salariés, mais aussi vis-à-vis de l'employeur à l'occasion des réunions plénières du comité social et économique. A eux de s'impliquer dans les débats avec la direction en posant des questions, en donnant des contre-arguments, en faisant des propositions, en critiquant, parfois, etc. ;
- de s'informer par ses propres moyens et de se former. Qu'il s'agisse des informations/consultations obligatoires, de la prévention des risques professionnels ou de l'application du droit du travail, l'exercice d'un mandat nécessite des compétences et des connaissances juridiques ou techniques qu'il faudra savoir acquérir par l'information et la formation. Il faut aussi connaître ses droits et ses obligations.

Il faut aussi avoir conscience de la réalité et des limites du rôle d'un représentant du personnel :

- d'une part, on ne peut pas être bon partout. Compte tenu de l'étendue des missions d'un comité social et économique, il sera difficile pour un même représentant du personnel de s'investir comme il faut dans ces différentes missions. Il faudra essayer de se spécialiser et se fixer des priorités ;*
- d'autre part, il est essentiel de comprendre que le CSE n'a qu'un rôle consultatif et que l'employeur reste décisionnaire. Cette réalité peut être source de frustration, voire de sentiment d'inutilité qu'il faudra apprendre à gérer et à surmonter si on veut poursuivre son mandat.*

Ce n'est pas tout ! Les élus peuvent, même s'ils n'ont pas de mandat syndical, être amenés à se retrouver en position de négociateur et avoir à prendre part à des négociations d'accords susceptibles d'affecter les conditions de travail et d'emploi des salariés.

Les membres du comité social et économique disposent de certains moyens pour exercer leurs missions

Les membres du CSE disposent d'un certain nombre de moyens pour exercer leur mandat :

- ils bénéficient d'un crédit d'heures, on dit aussi qu'ils ont des heures de délégation. C'est le temps que l'employeur doit laisser aux élus titulaires pour exercer leur mandat pendant le temps de travail ;
- ils bénéficient d'une liberté de déplacement, qui s'exerce aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Cette liberté doit s'exercer de manière à ne pas désorganiser l'entreprise ;
- ils ont le droit de se former, aussi bien dans le domaine économique que dans celui de la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- ils sont protégés. Leur contrat de travail ne peut être rompu sans autorisation de l'inspecteur du travail. On dit qu'ils bénéficient d'une protection exorbitante du droit commun ou qu'ils sont des salariés protégés.

Essayer de s'organiser

Dans l'équipe d'hommes et de femmes qui compose le CSE, on trouve une diversité de personnalités et de compétences dont il faudra tenir compte pour organiser le comité social et économique et son travail.

Certains seront plus intéressés par le droit du travail, d'autres par la santé/sécurité au travail, d'autres par les chiffres et l'économique, d'autres par les activités sociales et culturelles...

Certains auront un engagement syndical, certains ne voudront pas trop se mettre en avant, certains seront plus ouverts au dialogue et à la discussion...

Où trouver les règles relatives au fonctionnement et aux missions du CSE ?

Les règles relatives au fonctionnement et aux missions du comité social et économique, on va en chercher une bonne partie dans le code du travail et dans la jurisprudence. Cependant, le législateur a fait le choix de donner une place très importante à la négociation d'accords pour permettre d'adapter le plus possible le CSE à l'entreprise.

Les règles applicables au comité social et économique, on va en chercher une bonne partie dans le code du travail

Le code du travail, même s'il n'y a pas tout, c'est le point de départ. C'est là qu'on y trouve les règles de base relatives à l'élection du CSE, ses attributions, son organisation interne, aux différents cas de consultation, aux réunions avec la direction (convocation, ordre du jour, PV, etc.), au budget de fonctionnement, au budget des activités sociales et culturelles, aux heures de délégation, etc.

Le code du travail est assez bien structuré, il est divisé en parties thématiques. Ces parties sont ensuite divisées en livres, en titres puis en chapitres. Il y a des articles législatifs (L) et des articles réglementaires (R ou D).

Par exemple :

- les règles relatives aux attributions du CSE se trouvent dans un chapitre 2 qui contient les articles L. 2312-1 et suivants. Il traite des différents cas de consultation obligatoires, des délais de consultation, de la base de données économiques, sociales et environnementales, de la gestion des activités sociales et culturelles, etc. ;
- les règles relatives au fonctionnement du CSE se trouvent dans un chapitre 5 qui contient les articles L. 2315-1 et suivants. Il traite des heures de délégation, du local du comité, des réunions plénières avec l'employeur, des experts du comité social et économique, de ses obligations comptables, de la formation de ses membres, etc.

Où se trouve la réglementation sur le CSE ?

Thème	Code du travail
Chapitre 1 - Champ d'application du comité social et économique	(C. trav., art. L. 2311-1 et L. 2311-2)
Chapitre 2 - Attributions du comité social et économique	(C. trav., art. L. 2312-1 à L. 2312-84)

	(C. trav., art. R. 2312-1 à R. 2312-61)
Chapitre 3 - Mise en place et suppression du comité social et économique	(C. trav., art. L. 2313-1 à L. 2313-10) (C. trav., art. R. 2313-1 à R. 2313-6)
Chapitre 4 - Composition, élection et mandat	(C. trav., art. L. 2314-1 à L. 2314-37) (C. trav., art. R. 2314-1 à R. 2314-25)
Chapitre 5 - Fonctionnement du comité social et économique	(C. trav., art. L. 2315-1 à L. 2315-96) (C. trav., art. D. 2315-1 à R. 2315-52)
Chapitre 6 - Comité social et économique central et CSE d'établissement	(C. trav., art. L. 2316-1 à L. 2316-26) (C. trav., art. R. 2316-1 à R. 2316-10)

Le ministère du travail a mis en ligne sur son site internet (www.travail.gouv.fr) un document questions-réponses relatif au CSE qui apporte un certain nombre de précisions (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020).

Un grand nombre de règles peut être négocié au niveau de l'entreprise et faire l'objet d'un accord

En présence de délégués syndicaux

Un accord d'entreprise négocié avec les syndicats représentatifs peut définir un grand nombre de règles qui concernent directement le CSE, et qui vont avoir un impact sur son fonctionnement et l'exercice de ses missions (C. trav., art. L. 2312-19, L. 2312-21 et L. 2312-55).

L'idée est simple, on se dit qu'il est préférable de laisser les partenaires sociaux organiser le dialogue social au sein du comité social et économique. On considère, à tort ou à raison, que ce qui a été négocié entre l'employeur et les syndicats sera plus adapté que des règles générales et impersonnelles comme le sont inévitablement celles du code du travail.

Attention, on ne peut pas tout négocier. Le code du travail prévoit un minimum de garde-fou en imposant des règles d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger. Par exemple, les consultations récurrentes et ponctuelles du CSE sont d'ordre public (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-37). Ce qui est négociable, c'est l'organisation de ces consultations.

La négociation et la signature d'un accord n'ont rien d'obligatoire, on peut très bien fonctionner en appliquant seulement les règles du code du travail. On dit que ces règles constituent des dispositions supplétives car elles n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord. En revanche, si accord il y a, il s'impose à l'employeur et au CSE, tant qu'il n'est pas régulièrement dénoncé.

En l'absence de délégués syndicaux

En l'absence de syndicats, il est possible de conclure un accord directement avec le comité social et économique. Pour être valable, l'accord doit être adopté par la majorité des élus titulaires. Ici aussi, en l'absence d'accord, on doit appliquer les dispositions supplétives du code du travail.

Le règlement intérieur du comité social et économique permet au CSE de fixer ses propres règles de fonctionnement interne

Le règlement intérieur de CSE, il en faut un, c'est obligatoire. Le code du travail nous dit en effet que :

- le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-54) ;
- le PV des réunions du comité social et économique peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité (C. trav., art. L. 2315-35) ;
- le règlement intérieur définit, en l'absence d'accord, les règles applicables à la commission santé, sécurité et conditions de travail (composition, fonctionnement, formation, etc.) (C. trav., art. L. 2315-44) ;
- les comptes annuels du CSE sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus désignés par le comité lui-même (C. trav., art. L. 2315-68) ;
- le CSE établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport sur ses activités et sa gestion financière (C. trav., art. L. 2315-69).

Concrètement, le règlement intérieur fait en quelque sorte office de statuts du comité social et économique, on doit y trouver les règles de fonctionnement et d'organisation interne du CSE. On ne doit pas se contenter de recopier les articles du code du travail, cela ne servirait à rien. Il faut essayer d'aller au-delà et prévoir les modalités concrètes de fonctionnement.

On peut reprendre une bonne partie de la jurisprudence applicable aux anciennes instances représentatives du personnel

Il faut le savoir, le code du travail ne prévoit pas tout, il est parfois mal rédigé. D'où l'importance de la jurisprudence qui vient, selon le cas, dire comment la règle doit être interprétée et appliquée ou, quand le code du travail est muet, fixer la règle à appliquer. Il faut toujours aller vérifier ce que dit la jurisprudence car elle fait partie des sources de droit. Il est également intéressant d'essayer de trouver des affaires qui se rapprochent le plus de la situation dans laquelle on se trouve.

Ce sont les arrêts de la Cour de cassation, Chambre sociale, qui font office de jurisprudence.

Bon nombre de règles applicables au CSE reprend les règles du comité d'entreprise, du CHSCT et des délégués du personnel. Voilà pourquoi une bonne partie de la jurisprudence existante est transposable au comité social et économique. Ainsi, même si les différentes jurisprudences citées dans votre guide se rapportaient aux anciennes institutions représentatives du personnel, elles sont applicables au CSE. Il était donc indispensable de les conserver et de continuer à les citer.

Négocier un accord sur le comité social et économique

Le comité social et économique peut faire l'objet d'un accord d'entreprise négocié avec les délégués syndicaux en vue d'adapter les règles du code du travail. En l'absence de délégués syndicaux, la négociation peut se faire avec le CSE lui-même. L'idée est de permettre la mise en place d'un comité social et économique sur mesure.

Négocier un accord d'entreprise permet de mettre en place un comité social et économique sur mesure

Le CSE a été conçu comme une instance représentative du personnel qu'il est largement possible d'aménager par accord. C'est l'idée que ce qui aura été négocié par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise sera beaucoup plus concret et adapté par rapport à ce que prévoit le code du travail pour toutes les entreprises, quelles que soient leur taille, leur activité et leur organisation notamment.

Négocier, une obligation pour l'employeur ? Compte tenu de ce qui a été décidé par la jurisprudence (Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.748, n° 983 F - B), on peut penser que l'employeur n'est pas obligé d'ouvrir des négociations et décider de s'en tenir à l'application des dispositions supplétives du code du travail.

Pourquoi négocier un accord sur le CSE, alors que l'employeur pourrait très bien décider de s'en tenir au code du travail ? Il n'y a pas de réponse toute faite à cette question, mais il est certain que la négociation d'un accord présente plusieurs intérêts :

- côté employeur : organiser en amont le dialogue social avec les élus du personnel, mettre en place une représentation du personnel sur mesure tenant compte des besoins et des spécificités de l'entreprise, planifier ses différentes obligations de consultation du CSE, organiser les informations à fournir aux élus, sécuriser ses procédures d'information/consultation, aménager les expertises du CSE, etc. ;
- côté élus du personnel : organiser concrètement le fonctionnement interne, le travail et l'exercice des missions du CSE en tenant compte de la réalité, prévoir l'articulation entre le comité et ses éventuelles commissions internes, discuter avec la direction des moyens dont disposeront les membres du comité, mettre en place d'éventuels représentants de proximité de manière à disposer d'une représentation du personnel de terrain, etc.

S'asseoir autour d'une table de négociation et se contenter de recopier dans un accord les dispositions supplétives du code du travail du travail ne sert pas à grand-chose. La négociation doit servir à adapter les règles légales et à faire du sur-mesure.

Pour les organisations syndicales, dont la mission première est de négocier les accords d'entreprise, il est de leur intérêt, en tant qu'acteur incontournable et crédible du dialogue social, de parvenir à la mise en place d'un CSE qui sera le plus possible en mesure d'assurer une expression collective des salariés. Sans oublier leurs intérêts électoraux, qui feront inévitablement surface au moment du renouvellement du CSE !

La négociation a lieu avec le délégué syndical ou, s'il n'y en a pas, directement avec le CSE

A partir du moment où l'entreprise a un ou plusieurs délégués syndicaux, la négociation d'un accord relatif au CSE doit se dérouler avec eux, l'employeur ne peut pas choisir un autre interlocuteur. Cet accord doit être conclu dans les

conditions prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail, ce qui signifie qu'il s'agit d'un accord d'entreprise majoritaire sans possibilité de référendum.

Sur un plan juridique, le CSE déjà en place n'a pas son mot à dire, il ne négocie pas, il ne donne pas d'avis. En pratique, les syndicats ont tout intérêt à travailler en étroite collaboration avec le comité. Qu'est-ce qui fonctionne ? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ? De quels moyens les élus auraient besoin ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ? L'accord négocié pour définir le fonctionnement et l'exercice des missions doit quand même convenir au principal intéressé, le CSE, car l'accord qui sera signé s'imposera à bien à lui (Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 18-24.174).

Il se pourrait que le syndicat qui a signé l'accord à un instant T perde, quelques années plus tard, les élections de CSE. Cela ne change rien, l'accord demeure applicable. Le nouveau CSE ne pourrait pas faire valoir que l'accord a été signé par un syndicat qui n'est aujourd'hui plus majoritaire. Si on veut changer l'accord, les syndicats doivent le renégocier.

A savoir ! Dès lors qu'il ne l'a ni négocié, ni signé, le CSE ne peut pas agir en justice pour faire appliquer l'accord d'entreprise relatif au fonctionnement du comité social et économique (Cass. soc., 3 sept. 2025, n° 24-10.734). Peu important que cet accord ait une incidence sur le fonctionnement du comité social et économique (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-13.547). Le CSE a toutefois la possibilité d'agir en justice pour faire annuler un accord collectif, dès lors que celui-ci viole des droits propres du comité relevant de l'ordre public et que le périmètre du CSE couvre le champ d'application de l'accord contesté (Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 22-19.675, n° 839 FP - B + R).

En l'absence de syndicats, il est possible de conclure un accord avec le CSE, ce qui suppose qu'il soit déjà en place. Pour être valable, l'accord doit être adopté par la majorité des élus titulaires. Sur un plan formel, le code du travail ne prévoit rien. Il peut être utile de s'entendre avec l'employeur pour que les réunions de négociation soient déconnectées des réunions plénières et de mettre en place, au sein du comité, un groupe de négociation. A charge ensuite pour les négociateurs de rendre compte de l'état d'avancement des discussions aux autres membres du comité au

fur et à mesure. Ce n'est qu'à la fin de la négociation que le comité sera réuni en séance plénière pour procéder à l'adoption de l'accord.

Mise en place, composition, fonctionnement, exercice des missions, moyens du CSE... on peut quasiment tout négocier

Il est notamment possible de négocier un accord employeur/syndicats ou employeur/CSE :

- sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts et sur le périmètre du comité social et économique. C'est même une négociation obligatoire ;
- sur le nombre annuel de réunions plénières du comité social et économique, lequel ne peut en aucun cas être inférieur à 6 ;
- sur les différentes commissions internes au comité social et économique pour l'examen de problèmes particuliers (commission économique, formation, etc.) ;
- sur les délais dans lesquels les avis consultatifs du CSE sont rendus ainsi que les délais et modalités d'établissement des procès-verbaux de réunion ;
- sur le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- sur le nombre d'expertises pouvant être décidées par comité social et économique dans le cadre des consultations récurrentes ;
- sur le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique (restructurations, licenciement économique, modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, etc.) ;
- sur l'organisation, l'architecture, les modalités de consultation et le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise (BDESE).

A noter que la mise en place de représentants de proximité ne peut se faire que par accord d'entreprise (C. trav., art. L. 2313-7).

Quelques conseils relevant surtout du bon sens pour préparer la négociation d'un accord sur le CSE

Si l'employeur accepte ou propose une négociation sur le CSE, il est plus qu'important de s'y préparer. Quelques conseils :

- identifier les points qui relèvent de la négociation du protocole d'accord préélectoral et ceux qui relèvent de la négociation d'un accord d'entreprise ;
- se concerter en amont avec toutes les organisations syndicales en présence et essayer de définir un socle commun de propositions ;
- suivre une formation sur le comité social et économique, si cela n'a pas déjà été fait, et se documenter en lisant notamment quelques accords CSE déjà conclus ;
- se faire conseiller et accompagner tout au long de la négociation par un juriste en droit du travail ou par un avocat ;
- identifier les points sensibles pour vous (présence des suppléants aux réunions, heures de délégation, périodicité des consultations récurrentes, délais de consultation, etc.) et les points sur lesquels on peut lâcher du lest ;
- ne pas se contenter d'une négociation sur la base du projet d'accord de la direction et essayer de venir avec un projet d'accord plus ou moins finalisé.

Faut-il tout négocier ?

Rien n'oblige à tout négocier, dès lors que les dispositions supplétives prévues par le code du travail conviennent. Par exemple, le code du travail permet à un accord d'entreprise de prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (C. trav., art. L. 2315-45). En l'absence d'accord, le CSE devra se doter d'une commission économique dans les entreprises de 1 000 salariés et plus (C. trav., art. L. 2315-46) et, dans les entreprises de 300 salariés et plus une commission de la formation (C. trav., art. L. 2315-49), une commission de l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-56) et une commission d'information et d'aide au logement (C. trav., art. L. 2315-50). Si ces commissions conviennent, on pourra se contenter dans l'accord d'en déterminer les missions et les modalités de fonctionnement.

Moins de 300 salariés, 300 salariés et plus, ça change les choses pour le comité social et économique

Périoricité des réunions, mise en place des commissions obligatoires au sein du comité social et économique, contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales..., aucun doute n'est possible, il y a de vraies différences entre comités sociaux et économiques des entreprises de moins de 300 salariés et celles de 300 salariés et plus.

La périodicité des réunions ordinaires du comité social et économique dépend de l'effectif de l'entreprise

A défaut d'accord, pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit réunir son CSE au moins une fois tous les 2 mois, alors qu'il doit respecter une périodicité mensuelle dans les entreprises de 300 salariés et plus (C. trav., art. L. 2315-28).

Un accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE peut définir le nombre de réunions annuelles du comité, sans pouvoir descendre en dessous de 6 (C. trav., art. L. 2312-19).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE doit créer des commissions internes, dont une commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus, le CSE doit mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-36). En dessous de 300 salariés, rien d'obligatoire, sauf si l'inspecteur du travail l'impose à l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-37).

Cette commission, présidée par l'employeur, est chargée de tout ou partie des missions du comité social et économique relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception de son droit à consultation et de son droit à expertise.

Pour la mise en place des autres commissions internes au CSE, le code du travail donne la priorité à la négociation d'un accord majoritaire avec les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2315-45). En l'absence d'accord, uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE doit mettre en place une commission de la formation (C. trav., art. L. 2315-49), une commission d'information et d'aide au logement (C. trav., art. L. 2315-50) et, enfin, une commission de l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-56). Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, le comité doit constituer une commission économique (C. trav., art. L. 2315-46).

Ces différentes commissions ne sont que des émanations du comité social et économique, elles ne peuvent pas prendre de décision ou rendre d'avis consultatif à la place du CSE. En fait, il s'agit simplement de groupes de travail spécialisés destinés à préparer les consultations obligatoires du comité.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les organisations syndicales représentatives peuvent librement choisir leur représentant syndical au CSE

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité (C. trav., art. L. 2143-22). Cette règle signifie tout simplement que le RSCSE ne peut être que le délégué syndical. La règle est différente dans les entreprises de 300 salariés et plus, les syndicats représentatifs peuvent librement choisir leur représentant syndical (C. trav., art. L. 2314-2).

Moins de 300 salariés, 300 salariés et plus, le comité social et économique n'a pas droit aux mêmes informations

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit mettre en place une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-18).

C'est dans cette base de données que les élus vont pouvoir trouver toute une série d'informations sur l'entreprise (situation de l'emploi, situation économique, données en matière de santé et de sécurité, résultats financiers, indicateurs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, etc.).

A moins qu'un accord ait été conclu pour en définir le contenu (C. trav., art. L. 2312-21), cette base de données économiques, sociales et environnementales doit tout simplement reprendre les informations listées par le code du travail. Or, celui-ci fait bien une distinction entre les entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-8) et celles de 300 et plus (C. trav., art. R. 2312-9).

Il y a 2 différences très notables :

- *dans les entreprises de 300 salariés et plus, la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail porte, en outre, sur le bilan social. A cette fin, l'employeur doit intégrer dans la BDESE les données du bilan social (C. trav., art. L. 2312-28) ;*
- *chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE, via la BDESE, toute une série d'informations sur l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production, ainsi que sur l'évolution des effectifs (C. trav., art. L. 2312-69).*

Un expert chargé d'aider les syndicats à préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit périodiquement engager une négociation avec les syndicats représentatifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (C. trav., art. L. 2241-1 et L. 2242-17).

Quant au CSE, il doit être consulté en principe tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail. Parmi les thèmes qui sont abordés, on trouve l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le comité social et économique peut recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-94).

Cinq jours de formation initiale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, la formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) à laquelle ont droit les membres du CSE est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat (C. trav., art. L. 2315-18). En revanche, en cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le comité social et économique, c'est une personne juridique à part entière

Le comité social et économique est doté de la personnalité morale. On dit aussi qu'il a la personnalité civile ou la personnalité juridique. Celle-ci lui permet d'avoir une existence juridique, d'avoir des droits et des obligations, de prendre des décisions en son nom et d'exercer ses prérogatives par l'intermédiaire de ses membres, personnes physiques.

Références : C. trav., art. L. 2315-23

En tant que personne morale, le comité social et économique peut posséder des biens, passer des contrats et agir en justice

Passer des contrats, posséder un patrimoine

Ayant la personnalité civile, le CSE peut :

- posséder un patrimoine dont l'importance sera fonction de ses ressources. Il comprend au minimum ses budgets, et peut être composé de biens mobiliers (matériel informatique, revues et livres, matériel de bricolage, billetterie, consoles de jeux, etc.) ou de biens immobiliers (étang, appartement, centre de vacances, etc.). Le CSE peut aussi recevoir des dons et legs ;
- passer des contrats en son nom. Il s'agit de tous les contrats utiles à l'exercice de ses missions : abonnement à une documentation, contrat de prestation pour sous-traiter la rédaction des PV de réunion ou la tenue de sa comptabilité, contrat d'assistance juridique, contrat de travail pour embaucher un salarié, contrats dans le cadre de ses activités sociales et culturelles (voyage, billetterie, etc.).

Très souvent, les contrats signés par le comité comportent une clause de tacite reconduction. Or, d'après le code de la consommation et la jurisprudence, en cas de contrat à tacite reconduction, c'est au prestataire d'informer par écrit le comité que la date limite de résiliation du contrat approche. Si ce n'est pas fait, le CSE pourra reprendre sa liberté à tout moment, il ne sera pas réengagé (C. consom., art. L. 215-1 ; Cass. 1^{re} civ., 15 juin 2016, n° 15-17.369, n° 669 FS - P + B ; Cass. 1^{re} civ., 5 juill. 2017, n° 16-20.748, n° 847 F - P + B).

Agir en justice pour faire respecter ses droits

La décision d'agir doit faire l'objet d'une délibération adoptée en réunion plénière. L'adoption d'une délibération en réunion préparatoire ne suffira pas (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-27.452). Concrètement, il faut que cette délibération soit prévue à l'ordre du jour ou qu'elle ait un lien avec l'un des points qui y sont inscrits (Cass. crim., 5 sept. 2006, n° 05-85.895, n° 4734 F - P + F).

L'action en justice du CSE n'est recevable que si celui-ci a qualité pour agir, en raison des missions qui lui sont légalement dévolues, et justifie d'un intérêt à agir, en raison du préjudice qu'il subit. Le CSE peut agir :

- pour les litiges concernant, par exemple, le versement de ses budgets, la consultation sur les projets d'entreprise qui doivent lui être soumis pour avis consultatif, ses réunions, son droit à information, à expertise, etc. ;

Dès lors qu'il ne l'a ni négocié, ni signé, le CSE ne peut pas agir en justice pour faire appliquer l'accord d'entreprise relatif au fonctionnement du comité social et économique (Cass. soc., 3 sept. 2025, n° 24-10.734) ; peu important que cet accord ait une incidence sur son fonctionnement (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-13.547).

- pour engager la responsabilité civile des prestataires de services avec qui il est contractuellement lié ou pour obtenir l'exécution des contrats qu'il a passés ;
- pour se constituer partie civile dans le cadre d'une action devant les juridictions pénales en cas de délit d'entrave de la part de l'employeur.

L'affection des dommages et intérêts obtenus par le CSE dépend de la finalité de l'action en justice. Si le contentieux a porté, par exemple, sur l'exécution d'un contrat de prestation de voyages, les dommages-intérêts doivent revenir au budget des ASC. Dans la même logique, l'indemnisation obtenue pour entrave au fonctionnement et aux attributions du CSE relève du budget de fonctionnement.

Contrairement aux syndicats, le CSE n'a pas pour mission de représenter les intérêts individuels des salariés ni les intérêts collectifs de la profession. Il ne peut donc :

- exercer une action au nom des salariés de l'entreprise (Cass. soc., 13 juill. 2016, n° 15-14.801). Il ne peut davantage se joindre à une action des salariés si ses intérêts propres ne sont pas en cause (Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-10.626 ; Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-22.856) ;

L'action intentée par un CSE en vue de contester le transfert du contrat de travail des salariés dans le cadre d'un transfert partiel d'activité (Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-10.626) ou d'une filialisation des activités support du groupe (Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-13.999) est irrecevable. Le CSE ne peut davantage agir pour s'opposer à l'application d'un accord de groupe supprimant les titres-restaurants au profit des salariés en télétravail (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-22.856).

- intenter une action pour faire respecter un engagement unilatéral pris par l'employeur (Cass. soc., 23 oct. 1985, n° 84-14.272). A titre d'exemple, le CSE ne peut pas agir pour faire respecter un engagement de maintien de l'emploi pris par l'employeur (Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 19-23.342) ;

Une action du CSE au nom des salariés ne serait possible que s'il a reçu un mandat de leur part (Cass. soc., 18 mars 1997, n° 93-43.989, n° 1294 P).

- se constituer partie civile à l'occasion de poursuites pénales engagées contre un salarié accusé de harcèlement moral (Cass. crim., 25 juin 2024, n° 23-83.613, n° 834 F - B) ou contre l'employeur pour infraction aux règles de sécurité (Cass. crim., 28 mai 1991, n° 90-83.957).

Comme l'exige l'article 2 du code de procédure pénale, pour pouvoir se constituer partie civile, le CSE doit prouver que l'infraction poursuivie devant le juge pénal lui a causé un préjudice direct et personnel (Cass. crim., 11 oct. 2005, n° 05-82.414, n° 5444 F - P + F).

Le comité social et économique doit forcément se faire représenter par l'un de ses membres, il doit donner un mandat

Pour permettre au CSE de fonctionner au quotidien, sans avoir besoin de le réunir en permanence, il faut donner mandat au secrétaire et au trésorier pour les actes de gestion courante. En général, c'est fait une bonne fois pour toutes dans le règlement intérieur du comité.

Ce règlement intérieur contient souvent un article, parfaitement valable, par lequel on prévoit que le secrétaire et le trésorier sont habilités à représenter le CSE vis-à-vis des tiers et à signer les engagements auxquels il a décidé de souscrire. Cela permet d'encadrer l'engagement des dépenses, tout en offrant suffisamment de souplesse dans le fonctionnement quotidien du comité.

Ni le secrétaire du CSE ni le secrétaire adjoint n'en sont les représentants légaux (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-23.654). Ainsi, en cas d'action en justice, il faut absolument donner mandat à l'un des membres du CSE, généralement le secrétaire. En effet, aucun membre du comité n'est habilité à le représenter, qu'il s'agisse de

son président (Cass. soc., 1^{er} juin 2010, n° 09-12.758, n° 1135 FS - P + B ; Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-11.357) ou de son secrétaire (Cass. soc., 4 avr. 2001, n° 99-40.677).

On considère aussi que les salariés non mandatés, même s'ils sont membres du CSE ou d'un syndicat, n'ont pas qualité pour agir au nom du comité (Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-18.268).

Ce mandat, on le donne en réunion par adoption d'une délibération. Une simple lettre signée par les élus après adoption d'une délibération en préparatoire n'est pas valable (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-27.452). En cas d'action devant le juge civil, si le mandat n'a pas été donné au moment de la saisine du juge, on peut régulariser en fournissant un mandat régulier avant que le juge ne rende sa décision (Cass. soc., 20 mars 2007, n° 05-19.405). En revanche, s'il s'agit d'une action pénale, aucune régularisation pendant le procès n'est possible, l'action sera irrecevable (Cass. crim., 30 juin 1998, n° 97-80.398). Si, en cours d'instance, celui ou celle qui a reçu le mandat quitte le CSE ou l'entreprise, il faudra donner un nouveau mandat à autre élu.

D'après une jurisprudence, le bureau du CSE peut être habilité par une clause du règlement intérieur à désigner la personne qui sera chargée de représenter le comité en justice (Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-17.612). Ce n'est pas une bonne idée car cela revient à mettre totalement de côté la collégialité du CSE et à donner au bureau un important pouvoir de décision qui pourrait être source de tensions et de conflits entre les élus et/ou les syndicats. Il vaut donc mieux éviter, rester sur l'adoption d'une délibération spéciale en réunion plénière et s'en tenir à un bureau chargé de gérer les affaires courantes.

Quelques précisions :

- le mandat n'a pas besoin d'être nominatif, il est possible de désigner « le secrétaire » sans le nommer (Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-11.357) ;
- il vaut mieux éviter de donner un mandat général et permanent et opter pour un mandat spécial. A chaque affaire, son mandat (Cass. soc., 18 mars 1997, n° 95-15.010, n° 1290 P).

Le mandat donné pour agir en justice dans une affaire déterminée habilite celui qui l'a reçu à intenter un recours (Cass. soc., 10 avr. 2008, n° 06-45.741 ; Cass. crim., 6 avr. 2005, n° 04-85.799), y compris en cassation (Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-24.887, n° 812 FS - P + B).

Faut-il un mandat en cas d'action en justice contre le CSE ?

Oui. La nécessité d'un mandat est également requise lorsque le comité social et économique est assigné en justice et qu'il doit se défendre (Cass. soc., 18 mars 1997, n° 95-15.010, n° 1290 P). A défaut d'avoir délégué un de ses membres pour le représenter de manière générale en justice, le comité doit désigner un représentant s'il veut assurer sa défense lorsqu'il est cité devant une juridiction. Une assignation introduite contre le comité en tant que tel est valable ; elle n'est pas subordonnée à la désignation de la personne qui doit représenter le comité en justice.

Qui est concerné par la mise en place d'un CSE ?

L'obligation de mettre en place un comité social et économique est large. Elle s'impose à tous les employeurs du secteur privé. Conséquence : toutes les entreprises privées, quelles que soient leur forme juridique et leur activité, sont soumises à la législation sur les CSE. Il y a aussi les associations, les établissements publics industriels et commerciaux, etc.

Références : C. trav., art. L. 2311-1

Occuper au moins 11 salariés, c'est la première condition à remplir pour avoir un comité social et économique

La mise en place d'un CSE n'est obligatoire que dans les entreprises occupant 11 salariés ou plus. Il faut cependant faire une distinction entre les entreprises de moins de 50 salariés et celles de 50 salariés et plus :

- entreprises de 11 à 49 salariés : le CSE a des attributions restreintes qui reprennent très schématiquement celles des anciens délégués du personnel. Il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives aux salaires et à l'application du droit du travail dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5) ;
- entreprises de 50 salariés et plus : le comité social et économique a des attributions beaucoup plus étendues qui sont celles qu'avaient, à l'époque où les instances représentatives du personnel n'étaient pas fusionnées, le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel. Il dispose de budgets, d'un droit à information/consultation étendu, de droits à expertise, etc. (C. trav., art. L. 2312-8 et s.).

Le minimum légal prévu par le code du travail peut toujours être amélioré par accord collectif de travail ou par usage (C. trav., art. L. 2313-4). Par exemple, une convention collective ou un accord d'entreprise pourrait donner au CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés les attributions et les moyens d'une entreprise de 50 salariés et plus.

Tous les employeurs du secteur privé doivent mettre en place un comité social et économique

La notion d'entreprise est très large et ne se limite pas du tout aux seules sociétés commerciales

Tous les employeurs du secteur privé sont soumis à la législation sur le comité social et économique. Il en est ainsi quels que soient le secteur d'activité, l'objet et la forme juridique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2311-1). Il s'agit notamment des sociétés commerciales, des sociétés agricoles, des sociétés civiles, des associations, des confédérations syndicales, des organismes de droit privé gérant un service public, des groupements économiques (GIE), etc.

Et si le GIE fonctionne essentiellement avec des salariés mis à sa disposition par les entreprises qui composent le groupement ? Doit-il quand même posséder un

CSE, sachant que les travailleurs mis à disposition d'une entreprise ne peuvent pas devenir membre de son comité. Ils ne peuvent se porter candidat qu'à l'élection du CSE de l'entreprise qui les emploie. Il y a là un problème, qui n'est, semble-t-il pas résolu par la jurisprudence.

Bien évidemment, le fait d'être soumis à la législation sur les CSE ne signifie pas que l'employeur doit obligatoirement doter l'entreprise d'un comité. Il doit seulement tout mettre en oeuvre, en organisant des élections professionnelles, pour permettre aux salariés d'élire leurs représentants du personnel. Si aucun salarié ne se porte candidat, on ne pourra rien reprocher à l'entreprise. On dira, dans ce cas, qu'il y a eu carence, ce que l'employeur devra être en mesure de justifier par un procès-verbal de carence.

Toutes les entreprises installées en France, c'est-à-dire qui emploient des salariés sur le territoire national

Toutes les entreprises établies en France métropolitaine sont soumises à la législation sur les CSE. Il en est de même pour les entreprises installées en Guadeloupe, en Martinique, en Guyane, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon (C. trav., art. L. 1521-1).

Les entreprises étrangères installées en France sont-elles aussi soumises à la législation française ?

Toute personne juridique ayant son siège à l'étranger qui, pour exercer son activité, emploie des salariés sur le territoire français exerce la responsabilité de l'employeur selon la loi française et doit appliquer les lois relatives à la représentation des salariés (Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 02-60.119, n° 107 FS - P + B). Les salariés d'une société dont le siège est à l'étranger et qui exercent de manière permanente leur activité dans un établissement établi en France doivent être représentés à ce niveau (Cass. crim., 17 oct. 2023, n° 22-84.021, n° 1180 F - B). Le fait que la société mère soit à l'étranger ne dispense donc pas la filiale française de son obligation de se soumettre au code du travail, et notamment à la législation sur le comité social et économique (CE, 29 juin 1973, n° 77982 ; Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 99-60.355, n° 682 FS - P + B + R + I). Ainsi, une société disposant de plusieurs établissements en France et dont le siège social est situé à l'étranger est tenue à la création, pour ses établissements en France, de CSE d'établissement et d'un CSE central, qui se

réunit au lieu d'exercice principal de son activité en France. Ce comité central doit exercer toutes les attributions qui lui sont dévolues par la loi, à l'exception de celles qui sont incompatibles avec la présence à l'étranger du siège social.

Si la société est installée en France, il importe peu que ses capitaux soient majoritairement étrangers, que son chiffre d'affaires soit essentiellement réalisé à l'étranger, que ses dirigeants ou ses salariés soient de nationalité étrangère ou que les contrats de travail ne soient pas soumis à la loi française.

Les institutions mises en place exercent l'ensemble des attributions définies par la loi, à la seule exception de celles qui seraient incompatibles avec la présence à l'étranger du siège social (Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-60.507).

En revanche, les filiales ou établissements étrangers d'une société française, qui ne sont donc pas installés sur le territoire national, ne sont pas assujettis à la législation sur les comités sociaux et économiques.

Les entreprises du secteur public employant des salariés de droit privé sont soumises au code du travail

Les dispositions du code du travail relatives au CSE sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et aux établissements publics lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Intéressant ! Une commune qui exploite en régie un service public industriel et commercial dont le personnel relève du droit privé a, en sa qualité d'employeur, l'obligation d'organiser des élections professionnelles (Cass. soc., 19 sept. 2007, n° 06-60.203, n° 1753 FS - P + B). Dans cette affaire, la ville avait temporairement repris en régie la gestion d'un golf municipal.

Pour certains de ces établissements, comme par exemple le commissariat à l'énergie atomique, des décrets peuvent prévoir des adaptations aux règles de droit commun. A défaut d'adaptations spécifiques, ce sont les règles de droit commun qui

s'appliquent pour la mise en place et le fonctionnement du CSE (Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 94-60.042, n° 4652 P).

Un CSE qui emploie au moins 11 salariés doit-il organiser des élections de comité social et économique ?

La réponse ne fait aucun doute, c'est oui. Le code du travail nous dit bien que les règles légales relatives au comité social et économique sont applicables à tous les employeurs de droit privé (C. trav., art. L. 2311-1). Un comité qui embauche devient bien employeur de droit privé. En conséquence, s'il atteint le seuil de 11 salariés, il devra organiser des élections professionnelles et se doter d'un comité. De fait, cette situation ne pourra se produire que dans les entreprises de 50 salariés et plus, car seul le CSE de telles entreprises possède la personnalité juridique. Un CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés ne peut pas embaucher un salarié, il n'est pas doté de cette personnalité juridique lui permettant de conclure un contrat de travail.

Qui dit établissements distincts, dit CSE d'établissement et CSE central

Lorsque l'entreprise est composée de plusieurs établissements distincts, le CSE est mis en place au niveau de chaque établissement. L'entreprise sera, quant à elle, dotée d'un comité social et économique central. Toute la question est de savoir ce qu'on entend par établissement distinct et qui se charge d'en définir le nombre et le périmètre.

Références : C. trav., art. L. 2313-1 et s.

Une entreprise d'au moins 50 salariés divisée en établissements distincts doit mettre en place des CSE d'établissement et un CSE central

La mise en place du CSE peut nécessiter la reconnaissance d'établissements distincts, afin de définir une représentation du personnel plus adaptée à la structure, à l'organisation et aux besoins de l'entreprise. Le découpage de l'entreprise en établissements distincts doit en effet permettre d'assurer la représentation de tous les salariés de l'entreprise, y compris ceux des sites dont l'effectif est réduit. Ainsi, chaque établissement distinct devra posséder son propre CSE d'établissement. L'entreprise d'au moins 50 salariés devra quant à elle posséder un CSE central (CSEC) (C. trav., art. L. 2313-1).

D'après la jurisprudence, les élections organisées dans les différents établissements ne doivent pas forcément avoir lieu à la même date (Cass. soc., 24 nov. 2004, n° 04-60.005, n° 2267 FS - P + B). En pratique, si cela est possible, il vaut mieux essayer d'organiser les différentes élections à la même date ou au moins à la même période. Cela facilitera la mise en place et le renouvellement du CSE central.

L'établissement distinct au sens du CSE est une sorte de fiction juridique, qui ne correspond pas nécessairement à un établissement physique et qui peut regrouper plusieurs établissements ayant chacun un numéro Siret.

Le découpage de l'entreprise en établissements distincts représente un enjeu de taille car c'est lui qui détermine le nombre de CSE dont sera dotée l'entreprise, lequel constitue un facteur important de proximité avec les salariés.

Le code du travail laisse aux partenaires sociaux le soin de fixer les critères de l'établissement distinct

Lorsque le périmètre des établissements distincts est négocié dans le cadre d'un accord d'entreprise avec les syndicats ou d'un accord avec le CSE le code du travail n'impose aucun critère (C. trav., art. L. 2313-2 et L. 2313-3). Ces critères peuvent donc être librement déterminés par les partenaires sociaux, à condition que tous les salariés soient représentés. La spécificité d'un métier ne justifie pas, à elle seule, la constitution d'un CSE d'établissement (CA Paris, ch. 6-2, 18 fevr. 2021, n° 19/14084).

A titre d'exemple, on peut faire de l'éloignement géographique des différents sites de production de l'entreprise un critère de l'établissement distinct. Il est également possible de définir les établissements distincts en tenant compte des différentes activités ou secteurs d'activité de l'entreprise.

En l'absence d'accord, un établissement distinct est celui qui dispose d'une autonomie de gestion, notamment en matière de gestion du personnel

A défaut d'accord des partenaires sociaux, pour caractériser l'établissement distinct, il faut s'attacher à l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (C. trav., art. L. 2313-4). D'après la jurisprudence, un établissement doit être considéré comme distinct dès lors qu'il présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service (Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 18-23.655, n° 1883 FS - P + B + R + I ; Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-12.011, n° 105 FS - P + B). Par exemple, il a été jugé que la centralisation au niveau du siège d'une association du pouvoir de décision pour le recrutement du personnel, le pouvoir disciplinaire et la gestion budgétaire s'oppose, faute d'autonomie de gestion suffisante des responsables d'établissement, à la reconnaissance d'établissements distincts (Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-20.462).

L'autonomie de gestion est nécessaire mais pas suffisante. En effet, d'après la jurisprudence (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-23.153), le découpage de l'entreprise en établissements distincts doit permettre un exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel. Compte tenu de cette exigence, on peut se demander si le regroupement fictif de plusieurs sites de travail éloignés les uns des autres permettrait vraiment au CSE mis en place pour couvrir ce périmètre un exercice effectif de ses prérogatives.

En pratique, pour prouver qu'il y a bien autonomie de gestion, et donc établissement distinct, il faudra réunir un ensemble d'indices montrant concrètement que le responsable de l'établissement dispose d'une réelle autonomie tant sur un plan budgétaire que sur celui de la gestion de son personnel.

A titre d'exemple, l'autonomie de gestion a été reconnue à propos de stations de ravitaillement d'avion disposant d'une implantation géographique distincte et d'un budget spécifique décidé par le siège sur proposition du chef de station. S'agissant de la gestion du personnel, les juges ont pris en compte le fait que le chef de station était garant du respect du règlement intérieur, menait les entretiens individuels de carrière et les entretiens préalables à une éventuelle sanction et pouvait prononcer des avertissements. De surcroît, c'est lui qui présidait jusqu'à présent le CHSCT et animait les réunions des délégués du personnel. Conclusion, « même si certaines compétences en matière budgétaire et de gestion du personnel étaient centralisées au niveau du siège, les six stations avions de l'entreprise constituaient chacune un établissement distinct pour la mise en place d'un CSE » (Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-12.011, n° 105 FS - P + B).

Il est important de noter que la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement, et donc l'existence d'établissements distincts (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-17.298, n° 1701 F - P + B ; Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-12.011, n° 105 FS - P + B). Par exemple, le fait que les contrats de travail soient uniformisés dans le cadre d'une procédure définie par le siège, et que leur conclusion soit au préalable autorisée par l'entreprise, ou encore que les services achats et comptabilité de l'entreprise soient centralisés ne suffit pas, en soi, à exclure l'autonomie de gestion des établissements (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-17.298, n° 1701 F - P + B).

Il faut être lucide, en cas de décision unilatérale, l'employeur peut avoir tendance à minimiser l'autonomie de gestion et considérer qu'il n'y a pas d'établissements distincts. Il n'y aura alors qu'un seul CSE couvrant tout le périmètre de l'entreprise !

Par accord d'entreprise négocié avec les syndicats, il est possible de mettre en place des représentants de proximité

Le code du travail donne à l'employeur et aux syndicats la possibilité de négocier un accord d'entreprise ayant pour but de mettre en place des représentants de

proximité (C. trav., art. L. 2313-7). L'idée est ici de permettre aux salariés d'avoir des représentants du personnel le plus proche qui soit de leurs situations de travail, des élus de terrain. Ce sera particulièrement utile lorsque le périmètre d'un CSE d'établissement couvre plusieurs sites de travail plus ou moins éloignés les uns des autres et n'ayant pas forcément sur place un ou plusieurs élus du comité.

Ces représentants de proximité peuvent être choisis parmi les membres du comité social et économique ou désignés par le CSE parmi les salariés de l'entreprise pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Même s'ils ne sont pas membres du CSE, les représentants de proximité bénéficient du statut protecteur, leur contrat de travail ne peut en conséquence être rompu à l'initiative de l'employeur sans autorisation de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 2411-1 et L. 2411-8 et s.).

La négociation de l'accord est très ouverte. Aux partenaires sociaux de prévoir le nombre de représentants de proximité, leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les modalités de leur désignation, ainsi que leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

En présence d'établissements de moins de 50 salariés et d'établissement de 50 salariés et plus ?

Pour le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), les attributions des CSE d'établissement sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise et non de celui de l'établissement. Dans cette logique, les comités sociaux et économique des établissements de moins de 50 salariés devraient avoir les mêmes attributions, et donc les mêmes moyens, que ceux des établissements de 50 salariés et plus. De même, ils pourront être représentés au CSE central. Pour éviter que ce genre de situation ne se produise, l'employeur aura tout intérêt à n'avoir que des établissements de 50 salariés et plus. Pour ce faire, il pourra regrouper les petits établissements de moins de 50 salariés ou les rattacher à des établissements plus importants.

Qui se charge de la division de l'entreprise en établissements distincts ?

Le nombre et le périmètre des établissements distincts doivent, en priorité, être définis par accord d'entreprise négocié avec les syndicats ou, à défaut, par accord avec le CSE. En l'absence totale d'accord, c'est l'employeur qui se charge de définir le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Références : C. trav., art. L. 2313-1 et s. et R. 2313-1 et s.

La division de l'entreprise en établissements distincts doit normalement faire l'objet d'accord entre les partenaires sociaux

Un accord employeur/syndicats représentatifs

Il revient en priorité à l'employeur et aux syndicats de négocier un accord permettant de diviser l'entreprise en établissements distincts (C. trav., art. L. 2313-2). Il s'agit d'un accord d'entreprise ayant pour objet de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. La négociation doit avoir lieu avant celle du protocole d'accord préélectoral.

L'accord doit être conclu au niveau de l'entreprise. Conformément au droit commun, pour être valable, il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (C. trav., art. L. 2232-12).

La division de l'entreprise en établissements distincts ne doit laisser personne sur le banc de touche. En effet, les partenaires sociaux ont toute liberté pour négocier les critères servant à fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, à la condition toutefois que ces critères soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés. Si cette exigence est bien respectée, impossible donc de

contester l'accord en justice (Cass. soc., 1^{er} fevr. 2023, n° 21-15.371, n° 101 FS - B + R).

Un accord avec le comité social et économique

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres des élus titulaires peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts (C. trav., art. L. 2313-3). D'après le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), un accord avec le CSE n'est possible qu'en l'absence de délégué syndical. Si la négociation avec le délégué syndical a échoué, un accord avec le comité social et économique n'est pas possible.

Pour pouvoir négocier avec un CSE, encore faut-il qu'il existe ! En conséquence, cette possibilité de conclure ce genre d'accord ne peut pas être utilisée si l'entreprise n'a pas encore de comité social et économique. Si l'entreprise est déjà dotée de CSE d'établissement et d'un CSE central, l'accord devra être négocié et conclu au niveau de l'entreprise avec le comité social et économique central.

En l'absence totale d'accord, l'employeur décide du nombre et du périmètre des établissements distincts

L'employeur découpe l'entreprise en établissements distincts

En l'absence d'accord direction/syndicats et d'accord direction/majorité du CSE, il revient à l'employeur de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (C. trav., art. L. 2313-4). D'après le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), la décision prise par l'employeur en l'absence d'accord ne vaut que pour le cycle, l'employeur devant engager une nouvelle négociation à l'issue de chaque cycle.

Attention, pour pouvoir prendre une décision unilatérale, l'employeur doit tenter de négocier loyalement avec les organisations syndicales (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948, n° 680 FS - P + B + R + I). S'il engage le processus électoral sans ouvrir de négociation sur le découpage de l'entreprise, il faut immédiatement saisir la Dreets, laquelle pourra ordonner à l'employeur de

négocier. Cette saisine aura pour effet de suspendre à la fois le processus électoral et les délais de contestation.

L'employeur porte sa décision à la connaissance des organisations syndicales, à savoir celles qui sont représentatives dans l'entreprise et celles ayant simplement une section syndicale, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Lorsque les négociations se sont déroulées avec le CSE, et qu'elles ont échoué, l'employeur réunit le comité afin de l'informer de sa décision (C. trav., art. R. 2313-1).

La notification de la décision prise par l'employeur consiste en une information, spécifique et préalable à l'organisation des élections. En l'absence d'information préalable régulière, le délai de contestation de 15 jours ne court pas. Ainsi, l'employeur ne peut pas se contenter d'indiquer aux organisations syndicales, à l'occasion de leur invitation à négocier le protocole préelectoral, que ce scrutin s'effectuerait sur le périmètre d'un CSE unique (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948, n° 680 FS - P + B + R + I).

La décision prise peut être contestée devant l'administration

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'administration, c'est-à-dire par la Dreets dans le ressort de laquelle se trouve la direction effective de l'entreprise, même s'il est différent de celui du siège de l'entreprise (CE, 29 mars 2000, n° 211353).

Qui a le droit de saisir l'administration ? D'après le code du travail, il s'agit des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, des organisations ayant simplement constitué une section syndicale ou, lorsque les négociations ont eu lieu avec le CSE, le comité social et économique lui-même. En revanche, n'ayant pas la personnalité juridique, une section syndicale ne peut pas intenter de recours contre la décision de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-21.086, n° 303 F - P). Il faut agir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle la décision de l'employeur a été portée à leur connaissance, selon le cas, des organisations syndicales ou du CSE.

La Dreets prend sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et mentionne les voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours suivant sa notification (C. trav., art. R. 2313-2 et s.). A charge alors pour le juge, s'il annule la décision de la Dreets, de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts en fonction de l'organisation de l'entreprise et de l'étendue des délégations telles qu'elles sont au jour où il statue (Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 19-11.918, n° 650 FS - P + B + R).

Lorsque la Dreets n'a pas répondu à l'issue d'un délai de 2 mois, on dit qu'il y a décision implicite de rejet. Dans ce cas, les organisations syndicales représentatives et les organisations ayant constitué une section syndicale ou le CSE, lorsque les négociations ont eu lieu avec lui, peuvent le saisir le tribunal judiciaire pour lui demander de trancher.

Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'administration suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Et pour la prochaine élection ? La division de l'entreprise en établissements distincts, telle que fixée à l'occasion d'un précédent scrutin par accord ou décision de l'administration, demeure lorsqu'il n'a été modifié ni par un accord, ni par une décision administrative (Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 11-26.659).

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte normalement cessation des mandats, sauf si...

Certaines restructurations, certaines réorganisations peuvent faire perdre à un ou plusieurs établissements de l'entreprise leur qualité d'établissement distinct et entraîner la disparition des CSE d'établissement. Cela peut par exemple se produire en cas de fusion-absorption d'entreprises ayant plusieurs établissements affectés par cette restructuration. D'après le code du travail, la perte de la qualité d'établissement distinct emporte cessation des fonctions des membres de la

délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement (C. trav., art. L. 2313-6).

La perte de la qualité d'établissement distinct peut résulter d'un accord ou d'une décision de l'employeur, éventuellement contestée devant l'administration et le tribunal judiciaire. L'accord d'entreprise ou, à défaut, l'accord employeur/CSE peut permettre aux membres du comité d'achever leur mandat. A noter que les salariés ne peuvent pas contester la décision par laquelle l'employeur décide de la perte de la qualité d'établissement distinct et réclamer l'élection d'un CSE d'établissement. Seuls les syndicats peuvent agir (Cass. soc., 20 oct. 2021, n° 20-60.258, n° 1176 F - B).

Si l'un des deux établissements de l'entreprise perd sa qualité d'établissement distinct, l'employeur a l'obligation d'organiser des élections pour permettre la mise en place d'un comité social et économique unique pour représenter l'ensemble des salariés (Cass. soc., 20 juin 2007, n° 07-60.027, n° 1476 F - P).

Comité social et économique central, CSE d'établissement, qui fait quoi ?

Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (C. trav., art. L. 2316-1). Il est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 2316-2).

Le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement (C. trav., art. L. 2316-20).

UES, ça veut dire Unité Économique et Sociale

L'unité économique et sociale est le nom que l'on donne à plusieurs entreprises juridiquement distinctes mais ayant entre elles des liens si étroits qu'on considère qu'il n'y a qu'une seule entreprise pour l'application de la législation sur la représentation du personnel. Ainsi, lorsqu'une UES regroupe au moins 11 salariés, la mise en place d'un CSE commun devient obligatoire.

Références : C. trav., art. L. 2313-8

L'unité économique et sociale permet de demander l'élection d'un CSE commun à plusieurs entreprises

Une Unité Économique et Sociale (UES) est un ensemble composé de plusieurs entreprises juridiquement distinctes qui ont entre elles des liens si étroits qu'on considère qu'il n'y a qu'une seule entreprise pour l'application de la législation sur la représentation du personnel. Ainsi, lorsqu'une UES regroupe au moins 11 salariés, la mise en place d'un comité social et économique commun est obligatoire (C. trav., art. L. 2313-8). Pour autant, l'UES ne peut pas devenir employeur unique car chaque entreprise demeure employeur de ses salariés (Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 07-43.875, n° 2202 FS - P + B).

Comment sera composé le CSE de l'UES ? La loi ne prévoit aucune répartition des sièges à pourvoir entre les différentes entreprises de l'unité économique et sociale. Il faudra donc essayer d'avoir un comité équilibré au sein duquel les sociétés de l'UES seront toutes représentées.

Attention, ce n'est que si l'UES occupe au moins 50 salariés que son comité social et économique aura le droit d'exercer les attributions prévues par le code du travail pour les comités sociaux et économiques des entreprises de 50 salariés et plus (C. trav., art. L. 2312-8 et s.).

Les actions en justice se rapportant à l'exercice de la mission du CSE au sein d'une unité économique et sociale doivent être introduites par ou dirigées contre toutes les entités composant l'UES, ou par l'une d'entre elles ayant mandat pour

représenter l'ensemble des entités de l'UES (Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-22.123, n° 244 FS - P + B).

L'unité économique et sociale ne peut exister qu'entre des entreprises juridiquement distinctes

Toute entreprise du secteur privé peut faire partie d'une unité économique et sociale

L'unité économique et sociale (UES) peut être constituée entre toutes formes d'entités juridiques : sociétés commerciales, sociétés civiles, associations, etc. (Cass. soc., 8 avr. 1992, n° 91-60.165, n° 1857 P ; Cass. soc., 27 mars 1985, n° 84-60.617, n° 1473 P). L'UES peut même exister entre une association et une société anonyme (Cass. soc., 9 juill. 1986, n° 85-60.682), entre les filiales françaises de sociétés étrangères (Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-60.507) ou encore entre un groupement d'intérêt économique (GIE) et plusieurs sociétés (Cass. soc., 6 janv. 1977, n° 76-60.186).

Une entreprise sans personnel peut également faire partie d'une UES (Cass. soc., 24 nov. 2004, n° 03-60.329, n° 2266 FS - P + B). Cela a été admis pour une société sans personnel ayant pour mission la mise en commun des moyens financiers, techniques et industriels des autres sociétés de l'UES (Cass. soc., 21 janv. 1997, n° 95-60.833, n° 275 P) ou pour une société sans personnel utilisant le personnel d'une autre société de l'UES (Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 04-60.169).

Il peut également y avoir UES entre une société holding et les sociétés contrôlées par la holding (Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 04-60.192, n° 189 F - P + B). C'est vraiment du cas par cas, il a en effet été jugé que la holding n'était pas forcément intégrée au périmètre de l'UES (Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-24.253, n° 698 FS - P + B). Dans cette affaire, les pouvoirs de direction étaient concentrés entre les mains de l'associé unique de chacune des sociétés de l'UES.

L'UES ne peut pas exister entre une entreprise et une partie d'une autre entreprise

L'UES ne peut que regrouper des entreprises juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels (Cass. soc., 7 mai 2002, n°

00-60.424, n° 1495 FS - P + B + R + I). Cela signifie qu'elle ne peut pas être reconnue :

- entre les différents établissements d'une même entreprise (Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 89-61.217, n° 4417 P + F) ou encore entre une entreprise et l'un de ses services (Cass. soc., 12 juill. 1995, n° 94-60.489) ;
- entre une société et l'établissement d'une autre société (Cass. soc., 2 avr. 1996, n° 95-60.665), cet établissement ne constituant pas une entreprise juridiquement distincte.

Les critères qui permettent de penser que plusieurs entreprises forment une unité économique et sociale

Les différentes entreprises doivent d'abord former entre elles une unité économique

Les critères utilisés pour admettre l'existence d'une unité économique sont les suivants :

- la concentration des pouvoirs de direction : elle est souvent caractérisée par le fait que ce sont les mêmes personnes qui dirigent les différentes entreprises (Cass. soc., 15 mai 2001, n° 00-60.048, n° 2081 FS - P). Le fait que les administrateurs cumulent des fonctions dans les diverses entreprises, que celles-ci ont un expert-comptable commun ou les mêmes détenteurs du capital social peuvent aussi servir d'indices (Cass. soc., 17 mars 1983, n° 82-60.403) ;
- la complémentarité des activités : les activités peuvent être considérées comme complémentaires lorsque la politique générale suivie en matière industrielle et commerciale est la même. Il peut aussi s'agir d'activités similaires, connexes ou voisines (Cass. soc., 24 mars 1988, n° 87-60.211). La similarité ou la complémentarité peut résulter aussi du fait que les entités de l'UES ont les mêmes clients (Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-60.497, n° 415 FS - P + B).

Le seul fait que les activités sont complémentaires ou identiques ne suffit pas à caractériser l'unité économique (Cass. soc., 10 nov. 2004, n° 03-60.411). En revanche, une UES peut exister entre deux sociétés, même si l'activité de l'une n'est complémentaire que de l'activité d'un secteur de production de l'autre (Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 03-60.477, n° 88 F - P).

Une unité de direction, la détention des parts sociales des différentes sociétés, la centralisation des achats et des prestations de maintenance, l'objet social des différentes entités : voilà plusieurs indices qui peuvent permettre de caractériser une complémentarité des activités (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.245).

Il est à noter que l'activité d'un groupement d'employeurs n'est pas considérée comme complémentaire de celle des entreprises adhérentes. Il ne peut donc pas y avoir d'UES (Cass. soc., 24 juin 2014, n° 13-11.593, n° 1228 FS - P + B). C'est logique, l'activité du groupement d'employeurs consiste à mettre du personnel à la disposition de ses adhérents.

Il faut aussi prouver l'existence d'une unité sociale entre les différentes entreprises

L'unité sociale est caractérisée par un faisceau d'indices :

- permutabilité ou mobilité du personnel entre les différentes sociétés (Cass. soc., 3 févr. 1993, n° 92-60.298), gestion unique et centralisée du personnel par le même DRH (Cass. soc., 14 avr. 1999, n° 98-60.147) ;
- centralisation de la gestion du personnel par un DRH unique, même convention collective, culture et pratique communes, accord de GPEC organisant la mobilité entre les sociétés, formation commune (Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-23.437).

D'autres exemples :

- même règlement intérieur, même convention collective, même accord de participation, même régime de prévoyance (Cass. soc., 10 mai 2000, n° 99-60.081) ;
- identité de conditions de travail, de rémunération et de statut social (Cass. soc., 1^{er} févr. 2006, n° 05-60.277), mêmes avantages sociaux (Cass. soc., 2 juin 2004, n° 03-60.135, n° 1167 FS - P + B + R + I).

A noter qu'une unité sociale peut très bien exister même si on n'applique pas les mêmes conventions collectives (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.394). En revanche, quand il y a trop de différences, il ne peut pas y avoir d'unité sociale : conditions de travail, durée et aménagement du temps de travail, politique de rémunération, avantages sociaux, etc. (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-26.855).

Même si on n'a pas besoin de tous les critères, l'unité doit être économique et sociale

S'il n'est pas nécessaire que l'ensemble des critères d'identité économique et sociale soit réuni, il faut toutefois que soient caractérisés à la fois l'aspect économique et l'aspect social (Cass. soc., 10 mai 2000, n° 99-60.164).

Y a-t-il compatibilité entre unité économique et sociale (UES) et groupe ?

L'existence d'une UES ne peut pas être reconnue s'il existe déjà, à ce niveau, un comité de groupe (Cass. soc., 20 oct. 1999, n° 98-60.398, n° 3691 P + B). On ne peut pas contourner cette incompatibilité en faisant frauduleusement sortir des sociétés du groupe du périmètre de l'UES (Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.348). Il peut en revanche exister à l'intérieur du groupe une unité économique et sociale, formée par certaines sociétés du groupe. Dans cette hypothèse, comité de groupe et CSE d'unité économique et sociale pourront coexister à des niveaux différents (Cass. soc., 30 mai 2001, n° 00-60.111, n° 2485 P).

Comment s'y prendre pour faire reconnaître l'existence d'une UES ?

Une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, par accord passé entre tous les partenaires sociaux des différentes sociétés concernées.

A défaut d'accord, l'existence d'une UES pourra être établie par décision du tribunal judiciaire.

Références : C. trav., art. L. 2313-8 et R. 2313-1 et s.

L'unité économique et sociale (UES) peut être mise en place par accord collectif signé dans les conditions de droit commun

D'après la jurisprudence (Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 13-12.712, n° 1943 FS - P + B + R ; Cass. soc., 11 juill. 2016, n° 14-50.036), la reconnaissance d'une unité économique et sociale relève d'un accord collectif signé aux conditions de droit commun par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de l'UES. Toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans les entreprises doivent être invitées à la négociation. A défaut, l'accord conclu est nul (Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 09-60.451, n° 2197 FS - P + B).

Pour être valable, l'accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (C. trav., art. L. 2232-12).

Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord, on peut saisir la justice

A défaut d'accord collectif, il faut saisir le tribunal judiciaire pour faire reconnaître l'existence d'une UES, on peut le faire à tout moment

Si employeur et syndicats ne parviennent pas à un accord, il est possible de demander en justice la reconnaissance de l'UES. Le juge compétent est le tribunal judiciaire (Cass. soc., 29 oct. 2003, n° 02-60.820, n° 2243 F - P + B).

En cas d'initiatives simultanées de plusieurs tribunaux judiciaires provenant de demandeurs appartenant à plusieurs sociétés distinctes, le tribunal saisi en premier est le seul habilité à statuer sur l'existence de l'UES (C. pr. civ., art. 100).

Lorsqu'il est saisi d'une telle demande, le tribunal judiciaire doit se contenter de vérifier que les critères objectifs de l'UES sont bien réunis. Le droit des salariés à être représentés dans les meilleures conditions ne doit pas être pris en compte, même si la reconnaissance de l'UES implique nécessairement une modification de la configuration des institutions représentatives du personnel déjà en place (Cass. soc., 13 juill. 2004, n° 03-60.412, n° 1591 FS - P + B + R + I).

Il n'est pas nécessaire d'attendre le renouvellement des institutions représentatives du personnel pour demander la reconnaissance d'une UES (Cass.

soc., 27 juin 1990, n° 89-60.033, n° 2591 P). Les parties intéressées peuvent agir directement avant la mise en place des institutions représentatives, en dehors de tout processus électoral (Cass. soc., 2 juin 2004, n° 03-60.135, n° 1167 FS - P + B + R + I). Mais attention, la demande ne peut pas être présentée à l'occasion d'une contestation des élections qui se sont déroulées dans l'entreprise. Il faut intenter une action spécifique en reconnaissance d'UES (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-20.232, n° 338 FS - P + B + R + I).

Tant que l'UES n'a pas été reconnue, des élections doivent être organisées au sein de chacune des entreprises, à moins que les partenaires sociaux de l'entreprise aient décidé par un accord unanime de proroger les mandats venus à expiration (Cass. soc., 18 févr. 2004, n° 03-60.051).

Un CSE, un syndicat... toute personne ayant un intérêt à agir peut saisir le tribunal judiciaire pour faire reconnaître l'existence d'une UES

Le droit de demander la reconnaissance d'une UES est ouvert à toute personne ayant un intérêt à agir. Il s'agit notamment du CSE de l'une des entreprises (Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-60.848, n° 256 FS - P) et de tout syndicat représentatif dans l'entreprise (Cass. soc., 4 juin 2003, n° 02-60.491).

En revanche, d'anciens salariés, licenciés pour motif économique, ne peuvent pas agir en justice (Cass. soc., 16 nov. 2010, n° 09-40.555, n° 2172 FS - P + B).

Celui qui agit doit faire une simple déclaration au greffe du tribunal judiciaire (C. trav., art. R. 2313-3). Cette demande peut prendre la forme d'une lettre envoyée en recommandé avec accusé de réception ou être remise en main propre au greffe du tribunal. Il faut préciser ses noms, prénoms, profession, domicile, communiquer au greffe les noms et adresses de toutes les entreprises concernées et produire tous les éléments de preuve dont on dispose pour convaincre le juge qu'il existe bien une unité économique et sociale.

Si c'est un CSE qui est demandeur, ses membres élus doivent penser à désigner l'un d'entre eux qui agira pour le compte du comité. Un mandat sera établi en sa faveur.

L'UES peut être divisée en établissements distincts, il faudra élire des CSE d'établissement et mettre en place un CSE central

Une fois reconnue, l'unité économique et sociale peut être structurée en établissements distincts. Dans ce cas, s'il existe au moins 2 établissements, il faudra les doter de CSE d'établissement et mettre en place un comité social et économique central au niveau de l'UES (C. trav., art. L. 2313-8).

Le CSE central n'est pas directement élu par les salariés de l'UES. Ses membres sont désignés par les différents CSE d'établissement.

Qui décide du découpage de l'UES en établissements ? Le code du travail donne la priorité à la négociation collective. Il est en effet prévu qu'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales au niveau de l'UES détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En pratique, on peut penser que l'accord d'entreprise portant reconnaissance de l'UES, si accord il y a, portera aussi sur le découpage de l'unité économique et sociale en établissements distincts. Il serait assez logique de faire d'une pierre deux coups.

Et si aucun accord d'entreprise n'est conclu ? Un accord entre les entreprises de l'UES et le CSE, adopté à la majorité des élus titulaires, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

De fait, un tel accord ne sera possible qu'à l'occasion du renouvellement du CSE. En effet, pour pouvoir négocier avec le comité social et économique, il faut déjà qu'il existe !

Enfin, en l'absence totale d'accord, l'un des employeurs mandatés par les autres fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Selon le cas, il informe les syndicats ou le CSE de sa décision (C. trav., art. R. 2313-4).

La décision de l'employeur peut être contestée, selon le cas par les syndicats ou le CSE, devant la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Si nécessaire, on peut intenter un recours contre la décision administrative devant le tribunal judiciaire (C. trav., art. R. 2313-4 et s.).

A chaque élection, il faut s'assurer que la composition et le périmètre de l'UES n'ont pas changé

Une UES, reconnue à un moment donné, peut fort bien disparaître si les liens existant entre les entreprises viennent à se modifier. Dans ce cas, des CSE devront à nouveau être élus au niveau de chaque entreprise. C'est aux partenaires sociaux de définir, lors de chaque scrutin, la composition et le périmètre de l'unité économique et sociale (Cass. soc., 31 mars 2009, n° 08-60.494, n° 695 FS - P + B). Pas besoin d'un accord unanime (Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 13-12.712, n° 1943 FS - P + B + R).

Même si la composition de l'UES n'a pas changé, la prudence recommande grandement d'aborder la question au moment de la négociation du protocole pré électoral. Il suffira d'y préciser que les élections se dérouleront dans le cadre de l'UES tel que défini par l'accord de mise en place.

C'est seulement en cas de désaccord que le tribunal doit être saisi. Il doit alors vérifier si les critères de l'UES ont disparu compte tenu des modifications des sociétés la composant. Le seul fait que les sociétés de l'UES aient subi des modifications n'est pas suffisant à remettre en cause l'existence de l'UES (Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 05-60.078). C'est à celui qui prétend que l'UES a disparu d'en apporter la preuve (Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 06-60.284).

Si le tribunal admet l'existence de l'UES, il faut organiser des élections dans le cadre de l'UES

La reconnaissance de l'existence d'une unité économique et sociale produit deux effets :

- elle oblige l'UES à organiser immédiatement des élections (Cass. soc., 5 avr. 1995, n° 94-60.324, n° 1598 P). Le juge peut ordonner d'engager des négociations en vue de mettre en place un CSE commun (Cass. soc., 27 juin 1990, n° 89-60.033, n° 2591 P) ;

- les mandats représentatifs en cours dans les différentes entreprises cessent au jour des élections organisées au sein de l'unité économique et sociale, quelle que soit l'échéance de leur terme (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-60.935, n° 1070 FS - P + B + R + I).

La décision rendue par le tribunal judiciaire peut faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-20.232, n° 338 FS - P + B + R + I ; Cass. soc., 26 mars 2014, n° 13-20.603).

A partir de quel seuil d'effectif l'entreprise doit-elle avoir un CSE ?

La mise en place d'un comité social et économique est obligatoire dans les entreprises ou dans les établissements employant 11 salariés et plus. Ce seuil doit avoir été franchi pendant 12 mois consécutifs. Mais attention, il y a une vraie différence entre le CSE d'une entreprise de 11 à 49 salariés et celui d'une entreprise de 50 salariés et plus.

Références : C. trav., art. L. 2311-2 et R. 2314-1

Pour la mise en place d'un CSE, l'effectif de 11 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs

Pour que l'entreprise soit dans l'obligation d'organiser des élections de CSE, il faut que l'effectif de 11 salariés ait été atteint pendant 12 mois consécutifs (C. trav., art. L. 2311-2). Ainsi, même si l'entreprise emploie dès sa création au moins 11 salariés, l'employeur n'est pas obligé de mettre immédiatement en place un CSE, il peut attendre 12 mois consécutifs pour déclencher les élections. Si au cours d'un mois donné l'effectif est repassé en dessous de 11 salariés, une nouvelle période de 12 mois consécutifs s'ouvre.

En cas de création d'un nouvel établissement, pour calculer l'effectif de cet établissement, on prend en compte l'ancienneté acquise par les salariés dans l'entreprise (Cass. soc., 29 mars 2005, n° 04-60.139, n° 710 F - P). On applique la même règle en cas de création d'un nouvel établissement à la suite d'une modification de la situation juridique de l'employeur en application de l'article L. 1224-1 du code du travail. Les salariés de cet établissement sont pris en compte dans l'effectif avec l'ancienneté acquise chez leur précédent employeur (Cass. soc., 6 déc. 2006, n° 06-60.023).

Pour le renouvellement du CSE, l'effectif est apprécié au moment des élections, la règle en vertu de laquelle il doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ne s'applique pas (Cass. soc., 5 avr. 1994, n° 92-40.274).

Pour le cadre d'appréciation de l'effectif, tout dépend du niveau auquel le CSE est mis en place

Normalement, la mise en place du CSE se fait au niveau de l'entreprise. Cependant :

- pour les entreprises comportant plusieurs établissements, un CSE doit être institué au sein des différents établissements distincts de l'entreprise. On parle alors de comité social et économique d'établissement. L'effectif doit alors être apprécié au niveau de l'établissement distinct ;
- lorsque plusieurs sociétés juridiquement distinctes forment une unité économique et sociale, il est possible de mettre en place un CSE commun à ces différentes sociétés de l'UES. L'effectif est alors à prendre en compte au niveau de l'unité économique et sociale.

Ainsi, suivant le cadre choisi pour l'organisation des élections, on appréciera l'effectif au niveau de l'établissement distinct, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (C. trav., art. R. 2314-1).

L'effectif salarié ne sert pas seulement à déterminer si l'entreprise doit ou non organiser des élections de CSE

L'effectif sert également :

- à déterminer quelles sont les attributions du comité social et économique. Ce n'est que dans les entreprises de 50 salariés et plus que le CSE dispose d'attributions économiques et d'un droit à consultation étendu ;

Pour bien comprendre, il faut faire une distinction entre le CSE d'une entreprise employant entre 11 et 49 salariés et celui d'une entreprise de 50 salariés et plus :

- *entre 11 et 49 salariés, il s'agit d'un comité social et économique sans personnalité civile et disposant d'attributions réduites et sans budgets. Il a essentiellement pour mission légale de présenter à l'employeur les réclamations des salariés et de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des salariés (C. trav., art. L. 2312-5),*
- *à partir de 50 salariés, il s'agit d'un CSE ayant la personnalité civile et disposant d'attributions beaucoup plus étendues et de budgets. Ce CSE disposera d'attributions économiques obligeant l'employeur à l'informer et à le consulter sur un certain nombre de thèmes et dans un certain nombre de situations. Il pourra par ailleurs gérer des activités sociales et culturelles (C. trav., art. L. 2312-8 et s.),*

- à fixer le nombre d'élus titulaires et suppléants au comité social et économique et d'heures de délégation des titulaires (C. trav., art. R. 2314-1) ;
- à défaut d'accord, pour la mise en place des différentes commissions légales du comité social et économique : logement, économique, égalité professionnelle et formation ;
- à déterminer l'étendue des obligations qui pèsent sur l'employeur en termes d'informations à fournir au comité social et économique. Le seuil à retenir est ici de 300 salariés.

A l'employeur de fournir aux syndicats les informations qui servent à déterminer l'effectif de l'entreprise

Normalement, toute élection du CSE commence par une phase de négociation d'un protocole préelectoral avec les syndicats. L'employeur doit fournir aux syndicats qui le lui demandent l'ensemble des informations nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et des listes électorales. En pratique, pour satisfaire à son obligation d'information, il peut soit mettre à disposition des syndicats le registre unique du

personnel et les Déclarations annuelles des données sociales (DADS) des années concernées, soit leur communiquer des copies ou extraits de ces documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment ceux relatifs à la rémunération des salariés (Cass. soc., 6 janv. 2016, n° 15-10.975, n° 37 FS - P + B). Par exemple, l'employeur qui fournit le registre unique du personnel, la liste des CDD, des intérimaires, des prestataires et des temps partiels ainsi qu'un tableau des effectifs satisfait à son obligation d'information (Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 19-60.185).

La DADS a été remplacée par la Déclaration sociale nominative (DSN). Il s'agit d'une déclaration, mensuelle et dématérialisée, par laquelle l'employeur transmet à la Sécurité sociale diverses informations relatives à la rémunération des salariés. Les syndicats peuvent demander à y accéder dans les mêmes conditions que celles fixées par la jurisprudence pour la DADS.

Et s'il y a un désaccord, ce sera à l'employeur de fournir les éléments de preuve relatifs à l'effectif réel de l'entreprise (Cass. soc., 24 mai 2006, n° 04-44.939 ; Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 18-50.030, n° 1190 FP - P + B). Logique, lui seul est en possession de ces éléments. Ainsi, le juge pourra par exemple lui ordonner de communiquer le registre unique du personnel de l'entreprise (Cass. soc., 27 mai 1998, n° 97-60.048).

Le tribunal judiciaire est compétent pour statuer sur tous les litiges concernant la mise en place du CSE, et notamment sur ceux relatifs à l'effectif (Cass. soc., 21 janv. 1981, n° 80-60.274). L'inspecteur du travail n'est en principe pas compétent en la matière. Dans les faits, rien ne lui interdit de procéder à une vérification de l'effectif à partir des documents de l'entreprise auxquels il a accès (registre unique du personnel, double des bulletins de paies, contrats de travail, etc.) et, si nécessaire, rappeler à l'entreprise son obligation d'organiser des élections.

Il faut le savoir, l'entreprise d'au moins 50 salariés qui met en place pour la première fois un CSE bénéficie d'un certain délai pour s'adapter

L'hypothèse ici envisagée est celle d'une entreprise d'au moins 50 salariés qui se dote pour la première fois d'un comité social et économique. Dès que le CSE est en place, l'employeur va devoir respecter un certain nombre d'obligations légales vis-à-vis du comité et de ses membres.

Un budget de fonctionnement, un local aménagé et équipé, un panneau d'affichage, des réunions périodiques, des heures de délégation... telles sont les principales obligations de l'employeur.

En revanche, la première année de son existence, le CSE aura des attributions réduites correspondant à celles d'un comité social et économique d'une entreprise de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-2). Il aura donc essentiellement pour mission de présenter à l'employeur les réclamations des salariés et de contribuer à la promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des salariés (C. trav., art. L. 2312-5). Ce n'est qu'à l'expiration d'une année après la mise en place du CSE que l'employeur sera soumis aux différentes obligations d'information et de consultation du comité prévues par le code du travail.

Parmi ces obligations de consultation, on trouve notamment celles qui obligent l'employeur à consulter périodiquement le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et, enfin, sur sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Viennent s'y ajouter les consultations ponctuelles en cas, par exemple, de projet de réorganisation, de restructuration, de licenciements économiques collectifs, etc.

Reste à savoir qui est pris en compte dans l'effectif et combien vaut un temps plein, un temps partiel, un CDD, etc.

Le code du travail pose un certain nombre de règles permettant de compter les salariés. Ces règles sont les suivantes :

- les salariés à temps plein sous contrat à durée indéterminée sont pris en compte pour une unité ;
- les salariés à temps partiel sont pris en compte en fonction de leur temps de travail ;

- les CDD, les intérimaires et les salariés mis à disposition par une entreprise sont pris en compte en fonction de leur temps de présence.

Qui est pris en compte pour le calcul de l'effectif de l'entreprise ?

A de rares exceptions près, tous les salariés doivent être pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise. Même les intérimaires et les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, qui pourtant n'ont pas de contrat de travail avec l'entreprise dans laquelle ils travaillent, doivent être comptabilisés.

Références : C. trav., art. L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 2311-2

En premier lieu, il y a les salariés qui sont liés à l'entreprise par un contrat de travail : CDI, CDD, temps partiel...

Tout salarié fait partie de l'effectif, même s'il est à temps partiel ou sous CDD. Peu importe également son ancienneté dans l'entreprise. Ce n'est pas parce qu'un salarié n'est pas électeur ou éligible au CSE du fait de sa faible ancienneté qu'il ne fait pas partie de l'effectif de l'entreprise. Cette règle s'applique à tout salarié. Et ce, même s'il est encore en période d'essai (Cass. soc., 7 avr. 1976, n° 75-60.174) ou en cours de préavis (Cass. soc., 13 mars 1985, n° 84-60.731).

Ce n'est que si le salarié a été dispensé, à sa demande, d'exécuter son préavis qu'il sort de l'effectif à compter du jour où il a cessé de travailler. Lorsque la dispense émane de l'employeur, le salarié continue à faire partie de l'effectif jusqu'à l'expiration normale du préavis.

Les intérimaires et les travailleurs mis à disposition sont comptabilisés, alors qu'ils n'ont pas de contrat de travail avec l'entreprise

L'effectif d'une entreprise ne comprend pas seulement les salariés titulaires d'un contrat de travail. Les intérimaires doivent être pris en compte. La règle est la même pour les salariés d'une entreprise sous-traitante (Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-20.200) ou d'un prestataire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice : personnels de restauration, de ménage, SS2I, etc. C'est ce que l'on appelle les travailleurs mis à disposition. Pour eux, il y a cependant une double condition : ils doivent être présents dans les locaux de cette entreprise et y travailler depuis au moins 1 an (C. trav., art. L. 1111-2).

En fait, pour la jurisprudence, ils doivent être intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil, partageant ainsi des conditions de travail en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs (Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 09-60.367, n° 887 FS - P + B).

La notion de locaux vise tous lieux où intervient l'entreprise utilisatrice et où travaillent ses propres salariés, tel un chantier, dès lors que ces derniers et les salariés mis à disposition partagent des conditions de travail communes (Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-20.200).

Et ce n'est pas parce qu'ils exercent des activités divergentes par rapport à l'entreprise qu'ils n'ont pas à être pris en compte (Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-60.255). Il peut même s'agir de travailleurs à temps partiel (Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-26.262, n° 1432 F - P + B). En revanche, les salariés qui ne se rendent que ponctuellement dans les locaux de l'entreprise utilisatrice n'ont pas à être pris en compte (Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 09-60.367, n° 887 FS - P + B).

C'est à l'entreprise utilisatrice d'interroger par écrit les entreprises prestataires pour obtenir la liste des salariés mis à sa disposition (Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008).

Pour leur participation aux élections, ces travailleurs extérieurs peuvent choisir : soit ils votent dans leur entreprise d'origine, soit ils votent dans l'entreprise

utilisatrice. Et ce n'est pas parce qu'il a choisi de voter dans son entreprise d'origine que le travailleur n'a pas à être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice (Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 10-60.296, n° 172 F - P + B). En fait, peu importe le choix exercé quant au droit de vote (Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-60.141).

Les fonctionnaires mis à disposition doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise d'accueil dans les mêmes conditions que des salariés de droit privé, s'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise et y travaillent depuis au moins un an.

Dirigeants sociaux et stagiaires : pas de contrat de travail, pas de prise en compte dans l'effectif

Les stagiaires conventionnés, c'est-à-dire ceux dont l'école a signé une convention de stage avec l'entreprise, ne sont pas salariés et sont à exclure de l'effectif. La notion de stage recouvre des situations assez diverses. Si le « stagiaire » conclut un contrat de travail à durée déterminée, il devra être pris en compte dans l'effectif, sauf s'il remplace un salarié absent.

L'employeur est souvent un mandataire, même lorsqu'il est socialement ou fiscalement considéré comme salarié (gérant minoritaire de SARL, P-DG de SA). Il n'a pas de contrat de travail et n'est pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise. Il en va ainsi pour tous les mandataires sociaux (gérant, même non associé d'une SARL, membres du conseil d'administration d'une SA). En revanche, les cadres dirigeants qui sont titulaires d'un contrat de travail sont à prendre en compte (Cass. soc., 26 sept. 2002, n° 01-60.670, n° 2781 FS - P + B). Idem pour un dirigeant qui cumule un mandat social et un contrat de travail. Le fait que ces personnes ne puissent pas participer aux élections parce qu'elles représentent l'employeur n'a pas d'incidence.

Le fait d'être absent de l'entreprise ou de ne pas travailler dans ses locaux ne fait pas sortir le salarié de l'effectif

Certains salariés peuvent, pour une raison ou une autre, être physiquement absents de l'entreprise au moment où l'employeur calcule l'effectif. Ils sont cependant pris en compte. C'est le cas :

- pour des salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle que soit la cause de suspension : absence pour maladie ou accident du travail, congé maternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congés payés, congés de formation, etc. ;
- pour un élu du personnel dont l'autorisation de licenciement a été annulée et qui demande sa réintégration, même s'il ne l'a pas encore obtenue (Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 10-60.125). Ce sera la même chose lorsque le représentant a été licencié sans aucune autorisation ;
- pour les salariés recrutés en France et exécutant leur contrat de travail à l'étranger (Cass. soc., 4 mai 1994, n° 91-60.008, n° 2055 P + BBS). En revanche, ce n'est pas le cas pour les personnels recrutés à l'étranger pour y exercer définitivement leur activité (Cass. soc., 5 déc. 2000, n° 99-60.318).

Qu'en est-il pour les salariés dispensés de toute activité dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un dispositif de préretraite d'entreprise ? Pour la jurisprudence, à partir du moment où ils continuent à percevoir une garantie de ressources financée par l'entreprise ou une rémunération mensuelle, ils entrent dans le calcul de l'effectif (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 03-60.125, n° 1073 FS - P + B + R + I ; Cass. soc., 5 mars 1986, n° 85-60.473).

Il ne faut pas oublier les télétravailleurs, qui restent des salariés. Même s'ils travaillent chez eux, ils font partie de l'effectif de l'entreprise. Le code du travail prévoit d'ailleurs que les travailleurs à domicile comptent pour une unité (C. trav., art. L. 1111-2).

Pour ne pas dissuader l'employeur de les embaucher, certains salariés sont exclus de l'effectif par la loi

C'est le cas des apprentis et des salariés sous contrat de professionnalisation. Ces derniers sont exclus de l'effectif pendant toute la durée du contrat si il s'agit d'un CDD, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation si leur contrat est à durée indéterminée (C. trav., art. L. 1111-3).

Les salariés embauchés, dans le secteur marchand, sous contrat initiative-emploi ou, dans le secteur non marchand, sous contrat d'accompagnement dans l'emploi sont en revanche pris en compte dans l'effectif (C. trav., art. L. 2301-1).

Attention, les salariés recrutés pour remplacer un salarié absent n'ont pas à être pris en compte dans l'effectif

Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, les intérimaires ou les travailleurs mis à la disposition d'une entreprise extérieure pour remplacer des salariés dont le contrat de travail est suspendu ne doivent pas être pris en compte, qu'ils soient ou non affectés au poste du salarié absent (C. trav., art. L. 1111-2). Ce sera notamment le cas lorsque l'entreprise recrute un CDD pour remplacer un salarié malade ou en congé parental d'éducation.

Un temps plein, un temps partiel, un CDD, un intérimaire, ça vaut combien ?

Le décompte des effectifs pour la mise en place d'un comité social et économique ou son renouvellement serait simple si l'entreprise n'occupait que des salariés à temps complet comptés pour une unité. D'autres salariés sont décomptés au prorata de leur temps de travail ou de la durée de leur contrat de travail.

Références : C. trav., art. L. 1111-2

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein comptent pour une unité dans l'effectif

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée travaillant à temps complet, la règle est simple, ils comptent pour une unité.

Qu'en est-il pour les salariés soumis à un forfait jour ? Le code du travail ne dit rien. Par hypothèse, ils n'ont pas de durée du travail. A priori, il faut donc les compter pour une unité dans l'effectif de l'établissement (Circ. DGEFP/DRT n° 2000-07, 6 déc. 2000).

Les CDD, les travailleurs mis à disposition et les intérimaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence

Rappel ! Les CDD, les travailleurs mis à disposition et les intérimaires recrutés pour remplacer un salarié temporairement absent ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Les CDD, les intérimaires, les travailleurs mis à disposition et les salariés intermittents, qui alternent des périodes travaillées et des périodes non travaillées, sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédant la date à laquelle l'effectif est évalué. Cette règle conduit l'employeur à comptabiliser des salariés qui ont quitté l'entreprise au moment où il évalue l'effectif. Même si leur contrat a pris fin avant les élections, l'employeur doit les prendre en compte au prorata de leur temps de présence aux cours des 12 derniers mois (Cass. soc., 6 nov. 1991, n° 90-60.458, n° 3895 P + F).

Exemple : soit une entreprise qui veut déterminer son effectif en janvier 2019. Elle doit tenir compte des CDD, des intérimaires et des salariés mis à sa disposition entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018. Au cours de cette période, l'entreprise de notre exemple a eu recours :

- à 3 salariés sous contrat à durée déterminée de 3 mois d'octobre à décembre ;
- à 1 salarié sous contrat à durée déterminée de 6 mois de juillet à décembre ;
- à 1 travailleur intérimaire pendant 9 mois d'avril à décembre.

Ces salariés seront pris en compte pour les effectifs du mois de janvier à raison de 2 unités : $[(3 \times 3) + (1 \times 6) + (1 \times 9)]/12 = 2$ unités.

Si le salarié n'a été embauché que pour quelques jours ou n'a pas travaillé un nombre de mois entier, le calcul peut être effectué en jours ouvrables, 12 mois correspondant à 302 jours ouvrables (365 jours - 52 dimanches - 11 jours fériés = 302 jours).

Exemple : soit une entreprise ayant eu recours à un CDD pendant 170 jours et à un intérimaire pendant 80 jours. Ces salariés seront pris en compte dans l'effectif pour 0,827 unité : $(170 + 80)/302 = 0,827$ unité.

Pour les salariés mis à disposition, l'ancienneté acquise dans leur entreprise d'origine n'a pas à être prise en compte. Ce principe s'applique même si l'entreprise d'accueil a été créée de toutes pièces par l'entreprise d'origine (Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 02-60.622, n° 108 FS - P).

Les salariés travaillant à temps partiel sont pris en compte en fonction de leur temps de travail

Les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail calculée sur la semaine, le mois ou l'année sont considérés comme salariés à temps partiel (C. trav., art. L. 3123-1). Ainsi, un salarié qui travaille 34 heures 30 par semaine est considéré comme un salarié à temps partiel. Par ailleurs, en l'absence de limite inférieure, un salarié qui n'effectue que 2 heures par semaine est également considéré comme travaillant à temps partiel.

Qu'en est-il pour un salarié en temps partiel thérapeutique ? Temps plein ou temps partiel ? L'administration a eu l'occasion de préciser qu'il devait compter comme un temps plein pour apprécier l'effectif de 20 salariés relatif à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (Note DGEFP, 29 mars 2010). Il n'est pas certain que l'on puisse généraliser cette règle.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou par la durée conventionnelle. La nature de leur contrat de travail n'a pas d'incidence. Il peut indifféremment s'agir d'un CDI, d'un CDD, d'un intérimaire ou d'un travailleur à domicile (Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983).

Exemple : soit une entreprise à 35 heures employant 7 salariés à 32 heures, 2 salariés à 23 heures et 1 salarié à 34 heures. Le calcul à effectuer est le suivant : $[(7 \times 32) + (2 \times 23) + (1 \times 34)]/35 = 8,68$ unités]. Avec 10 salariés, cette entreprise

est donc considérée au regard de ses obligations sociales comme n'ayant que 8,68 salariés occupés dans l'entreprise.

Deux précisions :

- la durée du travail à prendre en compte est celle effectivement accomplie par le salarié, heures complémentaires comprises (Cass. soc., 7 mars 1990, n° 89-60.156, n° 946 P) ;
- des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent prévoir que les salariés à temps partiel valent une unité dans l'effectif de l'entreprise (Cass. soc., 20 juill. 1983, n° 82-60.377).

Un salarié prétendument engagé à temps partiel, dont le contrat de travail ne mentionne pas la durée du travail et sa répartition sur la semaine ou le mois, doit être pris en compte pour une unité si l'employeur ne prouve pas qu'il a réellement occupé un poste à temps partiel (Cass. soc., 18 juin 2003, n° 02-60.032). C'est pour cette raison qu'il a été admis qu'un VRP multicartes, engagé sous CDI, mais sans contrat de travail écrit, devait compter pour une unité (Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 97-60.429, n° 3800 P). Sinon, un VRP dont le contrat de travail à temps partiel comporte bien les mentions légales devrait être considéré comme un salarié à temps partiel.

Comment est pris en compte un salarié à temps partiel sous contrat à durée déterminée ? Il faut appliquer à ce cas très particulier les deux règles de proratisation précitées en raison de la nature du contrat (durée déterminée) et de sa spécificité (à temps partiel). Ainsi, un salarié engagé dans une entreprise à 35 heures pour une durée déterminée de 9 mois et pour travailler 32 heures par semaine sera décompté pour 0,685 unité : $(9/12) \times (32/35)$.

Et si ça ne tombe pas juste ?

Tous les salariés ne comptent pas forcément pour une unité dans l'effectif. Les CDD ou encore les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur durée de présence ou de travail, de sorte que le résultat final comporte généralement des décimales. Lorsque tel est le cas, il n'est pas possible d'arrondir le résultat au nombre entier supérieur car le code du

travail ne le prévoit pas (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-60.594). Ainsi, 74,5 salariés, ce n'est pas 75 salariés.

L'effectif de l'entreprise n'est pas toujours stable, il peut augmenter ou diminuer

Certaines baisses d'effectif sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'existence même du comité social et économique ou sur l'étendue de ses attributions. A l'inverse une augmentation de l'effectif peut déboucher sur un renforcement du droit à information du CSE.

L'effectif passe en dessous de 11 salariés : l'employeur n'a pas l'obligation de renouveler le comité social et économique

L'employeur peut supprimer le comité social et économique lorsque l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs. Ces 12 mois consécutifs sont décomptés à la date d'expiration des mandats des membres du CSE (C. trav., art. L. 2313-10).

La suppression du CSE à la suite d'une baisse d'effectif dans une unité économique et sociale doit a priori être traitée comme la suppression d'un comité d'une entreprise unique. Telle était la position de l'administration à l'époque des anciennes règles (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993).

La suppression du CSE ne dispense pas l'employeur d'organiser de nouvelles élections si la condition d'effectif requise pour la mise en place d'un comité social et économique, à savoir au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, est à nouveau remplie.

L'effectif passe en dessous de 50 salariés : le CSE reste mais perdra à terme une bonne partie de ses attributions

La diminution de l'effectif en cours de mandat est sans incidence sur les attributions du comité social et économique. Cependant, si l'effectif est resté en dessous de 50 salariés pendant les 12 mois précédant le renouvellement du comité, le CSE perdra toutes les attributions d'un CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-3).

Il aura pour essentielle mission de porter à la connaissance de l'employeur les réclamations des salariés et de contribuer à la promotion de leur santé, leur sécurité et de l'amélioration de leurs conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-5). Adieu les attributions économiques, adieu les activités sociales et culturelles.

Attention, l'effectif doit bien rester inférieur à 50 salariés pendant 12 mois consécutifs pour que le CSE renouvelé cesse d'exercer les attributions applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Lorsque les effectifs de l'entreprise tombent sous le seuil de 50 salariés pendant moins de 12 mois avant le renouvellement du CSE, ce dernier conserve les attributions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés (TJ Versailles, 30 mai 2023, n° 23/00298).

Si le CSE est amené à disparaître, il faudra s'en soucier un peu avant pour pouvoir liquider ses biens, s'il en a, et dépenser ce qu'il reste de budget des activités sociales et culturelles pour en faire profiter les salariés. Le sort du budget de fonctionnement est plus problématique.

L'effectif atteint au moins 50 salariés : on passe d'un CSE à attributions réduites à un CSE à attributions étendues

L'hypothèse ici envisagée est celle d'une entreprise de moins de 50 salariés possédant un CSE et dont l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs. Le CSE aura le droit d'exercer toutes les attributions d'un comité d'une entreprise de 50 salariés et plus. Mais attention, cela ne sera possible qu'à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (C. trav., art. L. 2312-2). C'est donc 24 mois après le franchissement de seuil de 50 salariés que le CSE pourra exercer toutes ses attributions.

Exemple ! Une entreprise atteint l'effectif de 52 salariés de janvier à décembre 2022. Ce n'est qu'à compter de janvier 2024 qu'elle devra se conformer à l'ensemble des obligations d'information/consultation du CSE prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Cependant, dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à un an, ce délai ne court qu'à compter du renouvellement du comité.

Exemple ! Reprenons l'exemple de l'entreprise dont l'effectif a atteint 52 salariés de janvier à décembre 2022. Cependant, ici, les mandats doivent arriver à expiration en novembre 2023, le CSE disposera de la totalité de ses attributions au plus tard en décembre 2024, soit 12 mois après son renouvellement.

L'effectif atteint au moins 300 salariés : l'entreprise a un certain délai pour mettre en oeuvre ses nouvelles obligations

A partir de 300 salariés, il y a de nouvelles obligations pour l'entreprise. L'employeur doit mettre à la disposition du CSE davantage d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), il doit lui communiquer une information trimestrielle sur l'évolution de l'emploi, etc.

Ce n'est que dans les entreprises de 300 salariés et plus que la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail doit aussi porter sur le bilan social de l'entreprise. Sans oublier les commissions obligatoires, dont la commission santé, sécurité et conditions de travail.

L'entreprise qui atteint le seuil de 300 salariés n'est pas immédiatement tenue de mettre en oeuvre ces différentes obligations, le code du travail lui donne en effet un certain délai d'adaptation (C. trav., art. L. 2312-34) :

- d'abord, il est prévu que le seuil est seulement réputé franchi lorsque l'entreprise dépasse 300 salariés pendant 12 mois consécutifs ;
- ensuite, une fois le seuil de 300 salariés franchi, l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du CSE qui en découlent.

Finalement, une fois que le seuil de 300 salariés a été franchi pour la première fois, l'employeur a 2 ans pour s'adapter.

Le nombre d'élus du comité social et économique peut changer en cas de variation de l'effectif

Nombre de représentants du personnel à élire au moment du renouvellement du comité social et économique

Pour déterminer le nombre de représentants du personnel à élire pour le renouvellement du CSE, il convient d'apprécier l'effectif théorique à la date du premier tour de scrutin (Cass. soc., 23 mars 2011, n° 10-60.175 ; Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 19-13.550). D'après la jurisprudence, il faut se référer à l'effectif moyen de l'entreprise au cours de l'année précédant les élections (Cass. soc., 26 sept. 1990, n° 89-61.133 ; Cass. soc., 3 oct. 1995, n° 94-60.480).

Incidence d'une augmentation de l'effectif en cours de mandat sur le nombre d'élus au comité social et économique

La loi ne prévoit pas d'élections complémentaires en cas d'augmentation de l'effectif en cours de mandat, ce qui pourrait se produire en cas d'arrivée d'un nombre important de salariés consécutif à une fusion ou à la reprise d'une activité d'une autre entreprise. L'employeur n'a donc pas l'obligation d'organiser de telles élections, qui serviraient en fait à élire des représentants du personnel supplémentaires pour la durée des mandats restant à courir (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.206, n° 1952 FS - P + B + R).

Cependant, l'absence d'obligation d'organiser des élections complémentaires ne vaut pas interdiction. Voilà pourquoi la jurisprudence considère qu'un accord collectif signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise peut prévoir de telles élections.

Ces élections complémentaires ne remettent pas en cause la représentativité syndicale dans l'entreprise et le mandat du représentant syndical au CSE déjà désigné (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-14.981, n° 955 F - P + B).

Et pour les heures de délégation et la périodicité des réunions ?

La périodicité des réunions du CSE est fonction de l'effectif de l'entreprise. Moins de 300 salariés, c'est 1 réunion tous les 2 mois, alors que c'est une réunion mensuelle pour les entreprises de 300 salariés et plus. Quant au nombre d'heures de délégation auxquelles ont droit les élus titulaires, il est fonction de la tranche d'effectif dans laquelle se trouve l'entreprise. Que se passe-t-il si, en cours de mandat, l'effectif bouge. A notre sens, rien. Il faudra attendre le renouvellement du CSE pour déterminer la nouvelle périodicité des réunions et le nombre d'heures de délégation des élus titulaires.

Une élection professionnelle, à quoi ça sert et comment ça marche ?

Les élections professionnelles servent d'abord à élire les membres titulaires et suppléants du CSE. Ces élections, qui doivent être organisées à l'initiative de l'employeur, se déroulent sur deux tours. Le premier tour est réservé aux syndicats. Le scrutin est un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Références : C. trav., art. L. 2314-4 et s. et R. 2314-2 et s.

Les élections professionnelles ne servent pas seulement à élire un comité social et économique

Bien évidemment, les élections professionnelles servent avant toute chose à élire la délégation du personnel au comité social et économique. Elles servent aussi à mesurer l'audience syndicale dans l'entreprise et à établir la liste des syndicats qui y seront représentatifs pendant toute la durée du mandat des membres du CSE :

- pour être représentatif, un syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour de l'élection des titulaires du CSE ;
- seuls les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix à l'élection, premier ou second tour, du comité social et économique peuvent devenir délégué syndical ;

- un accord d'entreprise ne peut être signé que par les syndicats ayant recueilli au moins 50 % des voix au premier tour de l'élection des titulaires du CSE.

L'élection des représentants du personnel se déroule en 2 tours, le premier étant réservé aux syndicats

Au premier tour, seuls les syndicats peuvent présenter des candidats. On appelle ça le monopole syndical. Au second tour, les candidatures sont libres. Un second tour a lieu :

- lorsque le quorum n'est pas atteint au premier tour, c'est-à-dire lorsque le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits ;
- lorsque la totalité ou une partie des sièges n'a pu être pourvue à l'issue du premier tour de scrutin pour l'élection des représentants du personnel.

Le second tour doit être organisé dans un délai de 15 jours à dater du premier tour (C. trav., art. L. 2314-29). On compte en jours calendaires. D'après la jurisprudence, il est possible de réduire ce délai (Cass. soc., 29 mai 2002, n° 01-60.625) mais cette réduction ne doit pas porter atteinte à la liberté et à la sincérité du scrutin (Cass. soc., 26 sept. 2006, n° 05-60.347).

Dans les entreprises structurées en établissements distincts devant être dotés d'un CSE d'établissement, il faut essayer d'harmoniser les dates d'élection. Cela facilitera grandement la mise en place et le renouvellement du comité social et économique central, dont l'élection doit avoir lieu après l'élection générale des membres des CSE d'établissement (C. trav., art. L. 2316-10).

Les élections sont organisées par collèges électoraux et il est élu autant de titulaires que de suppléants

Les collèges électoraux regroupent les salariés par grandes catégories de personnel. Le comité social et économique est normalement élu :

- d'une part, par les ouvriers et employés, qui constituent selon l'usage le plus courant dans les entreprises, le « premier collège » ;
- d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, qui constituent le « deuxième collège ».

Dans les entreprises dont le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège. Peu importe l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-11).

Chaque collège est appelé à voter séparément pour les titulaires et les suppléants (C. trav., art. L. 2314-26). Il y a donc au moins 2 listes par collège électoral.

L'existence de plusieurs collèges a pour finalité d'assurer une représentation spécifique de catégories particulières de personnels. Aussi, ne sont éligibles sur les listes établies pour chaque collège que les salariés qui sont électeurs dans ce collège (Cass. soc., 20 sept. 2017, n° 16-18.780).

Les élections doivent en principe se dérouler sur la base d'un protocole préélectoral négocié avec les syndicats

Les élections passent par une phase préparatoire au cours de laquelle l'employeur et les syndicats vont tenter de conclure un protocole préélectoral qui servira, notamment, à mettre en place les collèges électoraux, à répartir les sièges à pourvoir entre les collèges et à définir les conditions matérielles d'organisation des élections. En l'absence de syndicat, c'est normalement l'employeur qui fixe les règles.

Le scrutin est un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne

Les électeurs sont appelés à se prononcer pour une liste de candidats et non pour tel ou tel candidat. Pour l'attribution des sièges, le code du travail pose les règles suivantes :

- il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral ;
- lorsqu'il n'a été attribué aucun siège ou lorsqu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

C'est normalement à l'employeur de prendre l'initiative pour organiser les élections

Par défaut, les membres du comité social et économique sont élus pour 4 ans. Cependant, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut ramener le mandat à une durée comprise entre 4 et 2 ans.

Tous les 4 ans, l'employeur est tenu d'organiser des élections de sa propre initiative. A défaut, il commet un délit d'entrave (Cass. crim., 6 nov. 2007, n° 06-86.027, n° 6072 F - P + F). Il doit :

- informer le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour qui doit se placer au plus tard le 90^e jour suivant la diffusion. D'après la jurisprudence, l'inobservation de cette obligation d'information entraîne la nullité des élections (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-11.852) ;
- inviter les organisations syndicales à négocier le protocole préélectoral, au moins 15 jours avant la date de la première réunion de négociation, et à établir leurs listes de candidats. S'il s'agit de renouveler le CSE, cette invitation doit être faite 2 mois avant l'expiration des mandats en cours. Dans ce cas, le premier tour doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats. Le fait de ne pas respecter ces délais n'entraîne pas l'annulation du protocole (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 11-60.093, n° 137 F - P + B).

Comment doit faire l'employeur lorsque ses salariés sont détachés auprès d'entreprises clientes, ce qui est notamment le cas des entreprises de nettoyage. Il n'a pas le choix, il doit les informer au sein de l'entreprise cliente (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-11.852 ; Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-60.238). En pratique...

L'employeur peut être tenu d'organiser des élections partielles en cours de mandat pour compléter le CSE

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires se réduit de moitié ou plus. Cette obligation ne s'applique pas si ces événements se produisent moins de 6 mois avant l'expiration des mandats en cours (C. trav., art. L. 2314-10).

Si un salarié ou un syndicat le lui demande, l'employeur doit organiser des élections

Lorsque l'institution n'existe pas alors qu'elle est obligatoire, un salarié ou un syndicat peut demander à l'employeur d'organiser les élections. Celui-ci doit engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande (C. trav., art. L. 2314-8). Si l'employeur ne respecte pas son obligation, il est possible de demander au tribunal judiciaire d'ordonner l'organisation d'élections. Attention, avant de saisir le tribunal, il faut avoir demandé à l'employeur d'organiser des élections. Le juge ne peut en effet ordonner à l'employeur l'organisation de nouvelles élections qu'en cas de manquement de ce dernier à ses obligations (Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 05-60.063, n° 2409 F - P).

A l'employeur de s'occuper de la mise en place et du renouvellement du CSE

Le rôle que joue l'employeur dans la mise en place et le renouvellement du comité social et économique est prépondérant puisque ces opérations lui incombent. Il prépare les élections et organise pratiquement de A à Z la tenue des opérations électorales. Il est possible de sanctions s'il remplit mal ses obligations.

Références : C. trav., art. L. 2314-4 et s. et R. 2314-2 et s.

C'est à l'employeur et à lui seul qu'il incombe de mettre en place un comité social et économique

Dès que la condition d'effectif prévue par le code du travail est remplie, à savoir au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, l'employeur doit prendre l'initiative de mettre en place un CSE par le biais d'élections professionnelles. Ces élections vont permettre aux salariés d'élire leurs représentants du personnel au CSE.

L'initiative d'organiser les élections revient à l'employeur et à lui seul. Ni les salariés ni les syndicats ne peuvent se substituer à lui (Cass. soc., 20 janv. 1983, n° 82-60.108). Toutefois, un salarié ou une organisation syndicale peuvent demander à l'employeur d'engager un processus électoral.

Pour ce faire, l'employeur doit engager un processus électoral. Il y a plusieurs choses à faire :

- information du personnel de l'organisation d'élections en vue de mettre en place le comité social et économique. Le document doit indiquer la date envisagée pour le premier tour, lequel doit avoir lieu au plus tard le 90^e jour suivant l'information du personnel ;

L'information du personnel peut se faire par tout moyen lui permettant de conférer date certaine. L'envoi d'un mail ou la diffusion d'une note de service suffit.

- simultanément à l'information du personnel de l'entreprise, invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, qui va notamment servir à fixer les modalités concrètes d'organisation et de déroulement du scrutin, et à établir les listes de candidats ;

La première réunion de négociation du protocole préélectoral doit avoir lieu au maximum 15 jours après l'invitation des organisations syndicales.

- organisation matérielle des élections. L'employeur doit établir la liste des électeurs, enregistrer les candidatures et organiser le vote en se conformant au protocole préélectoral. Il communique aux salariés la date, l'horaire et le lieu du vote, puis il assure les moyens matériels : bulletins, isoloirs, urnes, vote par correspondance.

Avant l'expiration des mandats en cours, l'employeur doit organiser le renouvellement du comité social et économique

Les membres du comité sont en principe élus pour 4 ans, sauf si un accord de branche, de groupe ou d'entreprise a réduit la durée des mandats. Avant l'expiration des mandats, l'employeur doit organiser de nouvelles élections professionnelles pour permettre le renouvellement du CSE. Le processus est le même :

- information du personnel de l'organisation d'élections en vue du renouvellement du CSE. Le document diffusé doit indiquer la date envisagée pour le premier tour, lequel doit avoir lieu au plus tard le 90^e jour après l'information du personnel ;
- 2 mois avant l'expiration des mandats des élus du CSE en place, l'employeur a l'obligation d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole préélectoral et à établir leurs listes de candidats. Le premier tour des élections doit ensuite avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats en cours.

La première réunion de négociation du protocole préélectoral doit avoir lieu au maximum 15 jours après l'invitation des organisations syndicales.

Si l'élection n'a pas permis de mettre en place ou de renouveler le CSE, l'employeur doit établir un procès-verbal de carence

Si le CSE n'a pu être mis en place ou renouvelé, l'employeur doit établir un PV de carence (C. trav., art. L. 2314-9). Ce PV lui permettra de prouver qu'il a bien rempli les obligations qui lui incombaient. L'absence de CSE, alors qu'aucun PV de carence n'a été établi, entraîne un certain nombre de sanctions.

L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail (CTEP, TSA 92315, 62971 ARRAS CEDEX 9).

L'employeur qui manque à son obligation d'organiser les élections cause nécessairement aux salariés un préjudice car il les prive d'une possibilité de

représentation et de défense de leurs intérêts dont les salariés pourront demander réparation. Ainsi, en cas d'action en justice de la part d'un salarié, il devra lui verser des dommages et intérêts (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.591 ; Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-15.954). Sur un plan pénal, l'employeur commet un délit d'entrave.

Dans certains cas, l'employeur a l'obligation d'organiser des élections partielles pour compléter le CSE

Quand doivent-elles être organisées ?

Des élections partielles doivent être organisées dans deux hypothèses (C. trav., art. L. 2314-10) :

- soit le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel au CSE se réduit de moitié ou plus. Il s'agit alors de pourvoir tous les sièges vacants dans tous les collèges ;
- soit un collège électoral n'est plus représenté. Il s'agit alors de pourvoir uniquement les sièges vacants du collège concerné.

Tant que l'on peut trouver des remplaçants en application des règles légales de remplacement des titulaires temporairement ou définitivement absents du CSE (C. trav., art. L. 2314-37), l'employeur n'a pas à organiser d'élections partielles (Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.347, n° 610 F - B).

L'employeur doit aussi organiser des élections partielles même si les événements le justifiant sont la conséquence de l'annulation de l'élection d'un ou plusieurs candidats par le juge pour non-respect des dispositions légales sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Attention, l'obligation d'organiser des élections partielles ne joue que si l'on est à plus de 6 mois de la fin des mandats en cours. A moins de 6 mois du renouvellement du CSE, il est d'ailleurs interdit d'organiser des élections partielles (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-12.097).

C'est à l'employeur de prendre l'initiative des élections partielles et les candidats sont dans ce cas élus pour la durée du mandat restant à courir.

Lorsqu'un collège n'est plus représenté, les élections partielles ont pour objet de pourvoir uniquement les sièges de titulaires et suppléants de ce collège. Lorsque le nombre de titulaires est réduit de moitié ou plus, elles concernent tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, dans les différents collèges. Ces élections visent à pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, même ceux non pourvus lors des élections initiales (Cass. soc., 24 mai 2016, n° 15-19.866, n° 986 F - P + B). Mais attention, le nombre de sièges à pourvoir est bien fixé en se référant au nombre de sièges tel qu'il a été déterminé au moment des élections initiales. Il n'y a pas lieu de tenir compte d'une augmentation de l'effectif (Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 17-11.848).

Si le fait de ne pas organiser les élections destinées à mettre en place le CSE cause nécessairement un préjudice aux salariés, et engage automatiquement la responsabilité de l'employeur, il n'en est pas même en matière d'élections partielles (Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-12.775, n° 988 FS - P + B + I).

Comment doivent-elles être organisées ?

Ces élections se déroulent dans les mêmes conditions que l'élection initiale, sur la base du protocole préélectoral de la dernière élection. Les dispositions de ce protocole ne s'appliqueront que si elles ne font pas l'objet d'une contestation (Cass. soc., 15 déc. 2004, n° 04-60.058, n° 2508 FS - P + B).

A savoir ! Les listes de candidats présentées par une organisation syndicale à l'occasion d'élections partielles doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes du collège électoral (Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 21-60.183, n° 1182 F - B).

L'employeur n'a pas l'obligation de renouveler le comité social et économique en cas de baisse de l'effectif

L'employeur peut supprimer le comité social et économique lorsque l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs. Ces 12 mois consécutifs sont décomptés à la date d'expiration des mandats des membres du CSE (C. trav., art. L. 2313-10). La suppression du CSE ne

dispense pas l'employeur d'organiser de nouvelles élections si la condition d'effectif requise pour la mise en place d'un comité est à nouveau remplie.

La suppression du CSE à la suite d'une baisse d'effectif dans une unité économique et sociale doit a priori être traitée comme la suppression d'un comité d'une entreprise unique.

Il ne faut pas confondre élections partielles et élections complémentaires

La loi ne prévoit pas d'élections complémentaires en cas d'augmentation de l'effectif en cours de mandat. L'employeur n'a donc pas l'obligation d'organiser de telles élections, qui serviraient en fait à élire des représentants du personnel supplémentaires pour la durée des mandats restant à courir (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.206, n° 1952 FS - P + B + R). Toujours est-il qu'un accord collectif signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise peut instaurer des élections complémentaires.

Combien doit-il y avoir d'élus au sein du comité social et économique ?

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le nombre de titulaires et de suppléants prévu par le code du travail va de 4 à 35. Les partenaires sociaux chargés de négocier le protocole d'accord préélectoral peuvent, dans certaines conditions, modifier le nombre d'élus en l'augmentant ou en le diminuant et en faisant varier le nombre d'heures de délégation.

Références : C. trav., art. L. 2314-7 et R. 2314-1

Le nombre de postes à pourvoir au sein du CSE varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement (, art. C. trav., art. R. 2314-1)

Pour déterminer le nombre de représentants du personnel à élire, il convient d'apprécier l'effectif théorique à la date du premier tour de scrutin (Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 19-13.550).

Effectif salarié	Nombre de postes à pourvoir	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total mensuel des heures de délégation
50 à 74	4 titulaires et 4 suppléants	18	72
75 à 99	5 titulaires et 5 suppléants	19	95
100 à 124	6 titulaires et 6 suppléants	21	126
125 à 149	7 titulaires et 7 suppléants	21	147
150 à 174	8 titulaires et 8 suppléants	21	168
175 à 199	9 titulaires et 9 suppléants	21	189
200 à 249	10 titulaires et 10 suppléants	22	220
250 à 299	11 titulaires et 11 suppléants	22	242
300 à 399	11 titulaires et 11 suppléants	22	242

400 à 499	12 titulaires et 12 suppléants	22	264
500 à 599	13 titulaires et 13 suppléants	24	312
600 à 699	14 titulaires et 14 suppléants	24	336
700 à 799	14 titulaires et 14 suppléants	24	336
800 à 899	15 titulaires et 15 suppléants	24	360
900 à 999	16 titulaires et 16 suppléants	24	384
1 000 à 1 249	17 titulaires et 17 suppléants	24	408
1 250 à 1 499	18 titulaires et 18 suppléants	24	432
1 500 à 1 749	20 titulaires et 20 suppléants	26	520
1 750 à 1 999	21 titulaires et 21 suppléants	26	546

2 000 à 2 249	22 titulaires et 22 suppléants	26	572
2 250 à 2 499	23 titulaires et 23 suppléants	26	598
2 500 à 2 749	24 titulaires et 24 suppléants	26	624
2 750 à 2 999	24 titulaires et 24 suppléants	26	624
3 000 à 3 249	25 titulaires et 25 suppléants	26	650
3 250 à 3 499	25 titulaires et 25 suppléants	26	650
3 500 à 3 749	26 titulaires et 26 suppléants	27	702
3 750 à 3 999	26 titulaires et 26 suppléants	27	702
4 000 à 4 249	26 titulaires et 26 suppléants	28	728
4 250 à 4 499	27 titulaires et 27 suppléants	28	756

4 500 à 4 749	27 titulaires et 27 suppléants	28	756
4 750 à 4 999	28 titulaires et 28 suppléants	28	784
5 000 à 5 249	29 titulaires et 29 suppléants	29	841
5 250 à 5 499	29 titulaires et 29 suppléants	29	841
5 500 à 5 749	29 titulaires et 29 suppléants	29	841
5 750 à 5 999	30 titulaires et 30 suppléants	29	870
6 000 à 6 249	31 titulaires et 31 suppléants	29	899
6 250 à 6 499	31 titulaires et 31 suppléants	29	899
6 500 à 6 749	31 titulaires et 31 suppléants	29	899
6 750 à 6 999	31 titulaires et 31 suppléants	30	930

7 000 à 7 249	32 titulaires et 32 suppléants	30	960
7 250 à 7 499	32 titulaires et 32 suppléants	30	960
7 500 à 7 749	32 titulaires et 32 suppléants	31	992
7 750 à 7 999	32 titulaires et 32 suppléants	32	1 024
8 000 à 8 249	32 titulaires et 32 suppléants	32	1 024
8 250 à 8 499	33 titulaires et 33 suppléants	32	1 056
8 500 à 8 749	33 titulaires et 33 suppléants	32	1 056
8 750 à 8 999	33 titulaires et 33 suppléants	32	1 056
9 000 à 9 249	34 titulaires et 34 suppléants	32	1 088
9 250 à 9 499	34 titulaires et 34 suppléants	32	1 088

9 500 à 9 749	34 titulaires et 34 suppléants	32	1 088
9 750 à 9 999	34 titulaires et 34 suppléants	34	1 156
10 000	35 titulaires et 35 suppléants	34	1 190

Le protocole d'accord préelectoral peut modifier, en l'augmentant ou en le diminuant, le nombre d'élus du CSE

Le code du travail permet au protocole d'accord préelectoral de « modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise » (C. trav., art. L. 2314-7). On peut donc :

- soit diminuer le nombre d'élus par rapport à ce qu'il devrait être au regard de l'effectif de l'entreprise contre une augmentation du nombre d'heures de délégation dont bénéficiera chaque titulaire ;

Soit une entreprise de 160 salariés dont le CSE devrait être composé de 8 titulaires et de 8 suppléants. Le nombre d'heures de délégation devrait être de 21 heures, soit un volume global mensuel de 168 heures. Les partenaires sociaux conviennent de ramener à 7 le nombre de postes à pourvoir. Pour compenser cette réduction du nombre d'élus, on doit conserver le volume global de 168 heures de délégation. Chaque titulaire disposera de 24 heures de délégation par mois (168 heures/7 élus).

- soit augmenter le nombre d'élus par rapport à ce qu'il devrait être au regard de l'effectif de l'entreprise contre une diminution du nombre d'heures de délégation dont bénéficiera chaque titulaire.

Soit une entreprise de 112 salariés. Son CSE devrait être composé de 6 titulaires et de 6 suppléants et le nombre d'heures de délégation devrait être de 21 heures par mois, soit un volume global mensuel de 126 heures. Les partenaires sociaux conviennent d'augmenter le nombre d'élus qui sera de 7 titulaires et de 7 suppléants. Chaque titulaire aura droit à 18 heures par mois (126 heures/7 élus).

Du pour et du contre

Certains estimeront qu'il est hors de question d'accepter la moindre diminution du nombre d'élus, même si elle se traduit par un volume individuel d'heures de délégation plus important. D'autres, ayant souvent du mal à faire le plein en candidats au moment des élections ou habitués au fait que le comité fonctionne toujours avec le même noyau dur, admettront plus facilement l'idée d'une diminution du nombre d'élus en échange d'une augmentation du nombre d'heures de délégation.

La réalité montre aussi que les élus n'utilisent pas forcément tous les mois la totalité de leur crédit d'heures. Sans parler de ceux qui ne prennent jamais d'heures. En partant de cette réalité, certains préféreront avoir plus d'élus au sein du CSE, quitte à perdre quelques heures de délégation... qu'ils n'auraient probablement pas prises. D'autres estimeront qu'il n'est pas acceptable de toucher au crédit d'heures légal.

Qui vote, qui ne vote pas pour l'élection du comité social et économique ?

D'après le code du travail, sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. La reconnaissance de la qualité d'électeur et l'inscription sur la liste électorale sont d'autant plus importantes qu'elles conditionnent la capacité à se porter candidat.

Références : C. trav., art. L. 2314-18

Pour pouvoir voter à l'élection du comité social et économique, il faut d'abord appartenir à l'entreprise

Tous les salariés appartenant à l'entreprise sont électeurs

Pour être électeur, il faut être salarié de l'entreprise, c'est-à-dire être lié à elle par un contrat de travail. Peu importe qu'il s'agisse d'un CDD (Cass. soc., 17 mai 1994, n° 93-60.329), d'un CDI, d'un temps partiel ou encore d'un contrat de type particulier (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, etc.).

Il importe également peu que le salarié soit encore en période d'essai. De même, le salarié dispensé par l'employeur d'exécuter son préavis de rupture conserve sa qualité d'électeur, même s'il ne travaille effectivement plus (Cass. soc., 27 janv. 1983, n° 82-60.327 ; Cass. soc., 14 mars 2018, n° 17-14.028).

Il convient par ailleurs de noter :

- que tous les salariés de l'entreprise sont électeurs, même s'ils ne sont pas tous soumis à la même convention collective (Cass. soc., 20 juill. 1981, n° 80-60.449) ;
- que les salariés appartenant à un établissement de l'entreprise ne peuvent être électeurs dans un autre établissement (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 03-60.443) ;
- les salariés itinérants travaillant sur plusieurs établissements doivent être inscrits sur les listes électorales de l'établissement principal auquel ils sont rattachés (Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.126, n° 2453 F - P + B).

Le salarié affecté dans un autre établissement de l'entreprise a le droit d'y voter dès lors qu'il est présent dans les effectifs au premier tour. Peu important qu'il ait déjà exercé son droit de vote lors des précédentes élections au sein de son établissement d'origine (Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 17-60.306, n° 1217 F - P + B).

Même les salariés que l'on peut assimiler à l'employeur, soit parce qu'ils détiennent une délégation de pouvoir suffisamment étendue, soit parce qu'ils représentent l'employeur devant le CSE ont la qualité d'électeur. Pendant longtemps, ils ont été exclus de l'électorat par la jurisprudence. Ce n'est désormais plus le cas car cette exclusion a été considérée comme inconstitutionnelle (Cons. const., déc., 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC).

Dès lors qu'il remplit les conditions pour être électeur, un salarié ne peut être exclu du processus électoral par une clause du protocole préélectoral (Cass. soc., 16 déc. 2020, n° 19-20.587). Ainsi, un protocole préélectoral ne peut pas valablement écarter de l'électorat, et de l'éligibilité, une catégorie de salariés en se fondant seulement sur leurs fiches de poste (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-11.702, n° 550 F - P + B). Dans cette affaire, il avait été prévu que « les managers commerciaux, à partir de la fonction de responsable d'agence » n'étaient ni électeurs ni éligibles.

Un représentant du personnel licencié sans autorisation administrative ou dont l'autorisation de licenciement a été annulée, en attente de réintégration, a droit de vote pour les élections. Ainsi, le refus illégal d'un employeur de réintégrer un salarié protégé et, par voie de conséquence, de lui permettre d'être électeur et éligible aux élections professionnelles, constitue une irrégularité qui influence le résultat du scrutin et justifie à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 21-10.264).

Les salariés temporairement absents demeurent électeurs

Même s'il est temporairement absent, le salarié reste électeur, il est toujours dans l'effectif. C'est notamment le cas d'un salarié en congé parental d'éducation (Cass. soc., 8 avr. 1992, n° 90-60.531, n° 1870 P + F) ou en chômage partiel (Cass. soc., 17 déc. 1984, n° 84-60.909). Cette règle vaut en fait quelle que soit la cause de suspension du contrat de travail : congés payés, mise à pied disciplinaire, congé de maternité, arrêt de travail, etc.

Le fait de ne pas travailler effectivement pour l'entreprise ne prive pas le salarié de son droit de vote. Un salarié détaché auprès du CSE demeure électeur car ce détachement n'est qu'une modalité d'exécution de son contrat de travail (Cass.

soc., 19 mai 1988, n° 87-60.218). Les télétravailleurs ont également droit de vote (C. trav., art. L. 1222-9).

Les travailleurs d'entreprises extérieures peuvent voter

Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice s'ils sont présents dans les locaux de cette entreprise et s'ils y travaillent depuis un an. Ils ne peuvent y voter pour les élections du CSE que s'ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice pendant 12 mois continus (C. trav., art. L. 2314-23).

Seuls les salariés ayant une ancienneté minimale de 3 mois peuvent voter aux élections professionnelles

Le salarié est électeur dès qu'il a une ancienneté d'au moins 3 mois (C. trav., art. L. 2314-18). Le calcul de l'ancienneté n'est pas différent pour un salarié à temps partiel. Les périodes assimilées par la loi à du temps de travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie dans le cadre de l'entreprise :

- lorsqu'un salarié a été muté dans les différents établissements de l'entreprise, il faut tenir compte de son ancienneté globale (Cass. soc., 30 janv. 2008, n° 07-60.121 ; Cass. soc., 11 oct. 2017, n° 16-60.295, n° 2231 F - P + B) ;
- lorsque l'entreprise appartient à un groupe, il y a lieu de prendre en compte l'ancienneté acquise par le salarié dans toutes les filiales du groupe (Cass. soc., 8 juill. 1997, n° 96-60.295, n° 2987 P).

A savoir également :

- en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'article L. 1224-1 du code du travail, il y a lieu de prendre en compte l'ancienneté acquise antérieurement au transfert chez le nouvel employeur (Cass. soc., 20 déc. 1988, n° 87-60.276) ;
- lorsqu'un salarié est embauché en CDI juste après un CDD, la durée du CDD est intégralement prise en compte au titre de l'ancienneté (C. trav., art. L. 1243-11). Idem pour les missions d'intérim effectuées dans les 3 mois précédant l'embauche (C. trav., art. L. 1251-38).

L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations après consultation des organisations syndicales dans l'entreprise, lorsque l'application de la condition d'ancienneté de 3 mois réduit de plus d'un tiers le nombre des salariés électeurs (C. trav., art. L. 2314-25).

A noter qu'en cas d'embauche à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, cette durée est prise en compte pour l'ouverture des droits liés à l'ancienneté (C. trav., art. L. 1221-24).

Les salariés doivent aussi jouir de leur capacité électorale et n'avoir fait l'objet d'aucune privation de leurs droits civiques

Pour être électeur, le salarié ne doit avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques. Les salariés sont présumés jouir de leurs droits civiques. L'employeur ne peut donc pas exiger la production d'un extrait de casier judiciaire ni la carte d'électeur politique (Cass. soc., 15 juin 1995, n° 94-60.461, n° 2759 P).

Les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date du premier tour

Les conditions d'électorat s'apprécient à la date du premier tour (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-25.420, n° 1849 FS - P + B). Le protocole préélectoral ne peut pas modifier cette date et priver certains salariés de leurs droits électoraux (Cass. soc., 1^{er} déc. 2010, n° 10-60.163, n° 2295 F - P + B ; Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-17.740). C'est donc à cette date que l'ancienneté de 3 mois doit être appréciée. Si ces conditions sont remplies entre la date du premier et du second tour, le salarié ne pourra pas pour autant participer à l'élection car les listes électorales sont établies pour les 2 tours et ne peuvent plus être modifiées après le premier tour.

Qui peut se porter candidat à l'élection du CSE ?

Pour pouvoir se porter candidat, il faut déjà avoir la qualité d'électeur et être inscrit sur les listes électorales de l'entreprise. Il faut par ailleurs avoir travaillé dans l'entreprise pendant un an au moins sans interruption. Certaines fonctions ou certains liens de parenté avec l'employeur rendent inéligible au comité social et économique.

Références : C. trav., art. L. 2314-19

Pour pouvoir se porter candidat aux élections professionnelles, il faut avoir la qualité d'électeur

Pour être éligible, il faut avant tout être électeur. D'où l'importance de veiller à son inscription sur la liste électorale et, le cas échéant, de former une contestation dans les 3 jours de la publication de la liste (Cass. soc., 20 mars 1990, n° 89-61.448). Comme les conditions d'électorat, les conditions d'éligibilité s'apprécient à la date du premier tour des élections professionnelles.

Il faut ensuite appartenir à l'entreprise ou à l'établissement et y avoir travaillé un an au moins

Le salarié doit appartenir à l'entreprise ou à l'établissement dans lequel il souhaite se porter candidat

Tout salarié lié à l'entreprise par un contrat de travail peut, sous réserve de le vouloir (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.233, n° 1953 FS - P + B), se présenter aux élections. La nature du contrat importe peu : CDI, CDD, contrat à temps partiel, etc. Quand l'embauche du salarié a été précédée d'un stage de plus de 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté (C. trav., art. L. 1221-24).

Lorsque le salarié travaille simultanément dans plusieurs entreprises, il doit choisir celle dans laquelle il fait acte de candidature aux élections professionnelles (Cass. soc., 16 nov. 2011, n° 11-13.256, n° 2422 FS - P + B). Cette règle est d'ailleurs prévue par le code du travail pour les salariés à temps partiel se trouvant dans cette situation (C. trav., art. L. 2314-19).

A noter également que le salarié dispensé par l'employeur d'exécuter son préavis de rupture conserve le droit de se porter candidat pendant la période de préavis non exécuté. Logique, car il fait toujours partie des effectifs de l'entreprise au moment des élections (Cass. soc., 14 mars 2018, n° 17-14.028).

Le salarié qui veut se présenter aux élections doit obligatoirement avoir travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins

Pour pouvoir se présenter aux élections, il faut avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins. Cette ancienneté se calcule de la même manière que celle de 3 mois dont doit justifier le salarié pour pouvoir voter.

L'ancienneté d'un an n'est pas obligatoirement continue. Un salarié qui a par exemple effectué plusieurs CDD dans l'entreprise dont le cumul atteint un an peut se porter candidat aux élections. Autre exemple : un salarié licencié puis réembauché conserve l'ancienneté acquise (Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 06-60.063, n° 1889 F - P + B). Il n'existe aucune limite d'antériorité pour atteindre l'ancienneté requise.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les syndicats représentatifs dans l'entreprise, autoriser des dérogations à cette condition d'ancienneté. Une telle dérogation est possible si l'application de l'ancienneté minimale de 1 an conduit à une réduction du nombre de salariés éligibles qui ne permet pas l'organisation normale des opérations électorales (C. trav., art. L. 2314-25).

Le fait que le salarié soit absent au moment de l'élection ne l'empêche pas de se porter candidat aux élections

La condition de travail dans l'entreprise posée par le code du travail est une simple condition d'appartenance à celle-ci. Ainsi, les salariés absents de l'entreprise à la date des élections mais remplissant la condition légale sont éligibles dès lors que leur contrat de travail n'est que suspendu (Cass. soc., 9 oct. 2007, n° 06-42.348). Il en a été jugé ainsi :

- pour une salariée qui a pris un congé de maternité (Cass. soc., 19 oct. 1993, n° 92-60.349) ou pour un salarié mis en disponibilité (Cass. soc., 26 sept. 2002, n° 01-60.708, n° 2785 FS - P + B) ;

- pour un salarié placé en congé de longue maladie depuis plus de 18 mois (Cass. soc., 1^{er} déc. 1993, n° 92-60.278, n° 3882 P) ;
- pour un salarié dispensé d'activité toujours lié à l'entreprise par un contrat de travail (Cass. soc., 10 oct. 2002, n° 01-60.723) ;
- pour un salarié en congé de formation depuis plus d'un an à la date des élections (Cass. soc., 17 mai 1995, n° 94-60.395) ;
- pour un représentant du personnel, licencié sans autorisation administrative ou dont l'autorisation de licenciement a été annulée, qui demande sa réintégration.

Un salarié de l'entreprise détaché auprès du comité pour exercer ses fonctions de secrétaire du CSE en application d'un usage ne perd pas son droit d'éligibilité bien qu'il ne travaille plus effectivement dans l'entreprise (Cass. soc., 3 déc. 1987, n° 86-60.519). Les télétravailleurs ont également droit d'être candidat (C. trav., art. L. 1222-9).

Les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure ne peuvent se porter candidat aux élections du CSE de l'entreprise d'accueil

Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice s'ils sont présents dans les locaux de cette entreprise et s'ils y travaillent depuis un an. Ils ne peuvent pas se porter candidat aux élections du CSE de l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 2314-23).

Certaines fonctions dans l'entreprise ou certains liens de parenté avec l'employeur rendent inéligible

Les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique sont inéligibles (C. trav., art. L. 2314-19).

C'est logique, un salarié ne peut pas à la fois détenir des pouvoirs d'employeur et exercer un mandat de représentant du personnel ou de représentant syndical au CSE.

Ainsi, le salarié chargé d'être l'interlocuteur des représentants de proximité doit être exclu de l'éligibilité car il représente effectivement l'employeur (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.233, n° 410 F - P). A fortiori, il en va de même pour le salarié qui est chargé de présider le CSE (Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.415).

Mais attention, le seul fait d'assister l'employeur à l'occasion des réunions du CSE en vue de lui apporter un appui technique sur certains sujets ne signifie pas automatiquement que le salarié représente effectivement l'employeur devant le CSE (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 18-19.862). Exemples :

- *le responsable du service de sécurité qui n'intervient que ponctuellement dans les réunions du CSE et qui n'a qu'une voix consultative est bien éligible (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-25.982, n° 103 FS - B) ;*
- *le seul fait pour un cadre de faire partie du comité de direction (Codir) de l'entreprise ne suffit pas pour rendre inéligible le salarié (Cass. soc., 20 déc. 2023, n° 22-21.983) ;*
- *le manager qui n'est présent aux réunions que pour exposer des projets organisationnels du service dont il a la charge ne représente pas l'employeur devant le CSE (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 24-15.662).*

En ce qui concerne l'impossibilité pour un salarié détenant une délégation d'autorité de la part de l'employeur, la jurisprudence a précisé qu'une telle délégation d'autorité ne peut résulter de la seule description des fonctions dans la convention collective (Cass. soc., 29 oct. 2003, n° 02-60.774). De plus, il faut que la délégation de pouvoirs soit réelle. S'il apparaît que le salarié qui en bénéficie n'a en réalité aucun pouvoir de décision et doit toujours agir sous l'autorité de la direction générale, il ne sera pas possible de le considérer comme « assimilé au chef d'entreprise » (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 18-19.862).

Dès lors qu'il remplit les conditions pour être électeur ou éligible, un salarié ne peut être exclu du processus électoral par une clause du protocole préélectoral (Cass. soc., 16 déc. 2020, n° 19-20.587). Ainsi, un protocole d'accord préélectoral ne peut pas valablement écarter de l'électorat et de l'éligibilité une catégorie de salariés en se fondant seulement sur leurs fiches de poste. Dans cette affaire, il avait été prévu que « les managers commerciaux, à partir de la fonction de

responsable d'agence » n'étaient ni électeurs ni éligibles (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-11.702, n° 550 F - P + B).

Le conjoint, le partenaire lié par un PACS, les descendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré de l'employeur sont inéligibles. Il s'agit de la belle-mère, du beau-père, de la belle-fille, du gendre, de la belle-soeur et du beau-frère (C. trav., art. L. 2314-19). Les autres membres de la famille de l'employeur sont éligibles (Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-15.184).

Se porter candidat aux élections impose d'opérer préalablement des choix multiples

La décision de se porter candidat doit d'abord être mûrement réfléchie car le salarié, s'il est élu, va se retrouver investi de fonctions représentatives. Il faut ensuite choisir entre candidature sur une liste syndicale, si l'on souhaite se présenter au premier tour, ou candidature libre si l'on préfère attendre le second tour. Il faut aussi choisir entre mandat de titulaire, qui permet de s'investir beaucoup plus dans ses fonctions représentatives mais qui prend beaucoup plus de temps, et mandat de suppléant. Il faut enfin tenir compte de sa charge de travail personnelle en gardant à l'esprit que le mandat d'élu est long !

Qu'en est-il pour les salariés venant d'entreprises extérieures ?

Les salariés qui viennent d'entreprises extérieures doivent-ils être pris en compte dans l'effectif ? Peuvent-ils voter aux élections du CSE de l'entreprise dans laquelle ils vont travailler ? Ont-ils le droit de s'y porter candidat ? Autant de questions que l'on peut être amené à se poser dans le cadre des élections professionnelles.

Références : C. trav., art. L. 1111-2 et L. 2314-23

Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte dans l'effectif si...

D'après le code du travail (C. trav., art. L. 1111-2), les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, à condition d'être présents dans les locaux de cette entreprise utilisatrice et d'y travailler depuis au moins 1 an.

Pour l'élection du CSE, ils peuvent choisir de voter aux élections de leur entreprise d'origine ou à celles de l'entreprise utilisatrice

Une condition : 12 mois de présence continu pour avoir le droit de voter au sein de l'entreprise utilisatrice

Pour pouvoir voter aux élections du CSE organisées au sein de l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition doivent justifier d'une présence de 12 mois continu. Bien évidemment, ils doivent être présents dans les locaux de l'entreprise sinon ils ne seraient pas pris en compte dans l'effectif.

Un salarié mis à disposition peut donc fort bien être comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise d'accueil sans pour autant pouvoir y être électeur.

Il faut choisir : voter aux élections professionnelles de leur entreprise d'origine ou à celles de l'entreprise utilisatrice

Pour éviter les situations de double vote, les salariés mis à disposition doivent choisir au sein de quelle entreprise ils vont voter : celle qui les emploie, c'est-à-dire l'entreprise d'origine, ou celle pour qui ils travaillent, c'est-à-dire l'entreprise utilisatrice. D'après la jurisprudence, ce choix doit être effectué au moment de l'organisation des élections de l'entreprise utilisatrice.

Et ce n'est pas parce que les salariés mis à disposition ont déjà voté dans leur entreprise d'origine quelques mois auparavant, à une époque où ils n'avaient pas encore le choix, qu'ils seront privés de leur droit d'option (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400, n° 1127 FS - P + B + R). Dans cette affaire, les salariés avaient voté en octobre 2008 dans l'entreprise sous-traitante à laquelle ils appartenaient. Ils

pouvaient quand même être amenés à voter une seconde fois, quelques mois plus tard, dans l'entreprise utilisatrice où les élections se déroulaient en mars 2009.

Toujours est-il que le code du travail ne précise pas selon quelles modalités les salariés mis à disposition peuvent opérer le choix de l'entreprise dans laquelle ils souhaitent voter. Le bon sens voudrait que l'entreprise organisant la première des élections se pose la question :

- si l'il s'agit de l'entreprise employeur, elle dispose facilement des informations nécessaires et peut demander aux intéressés d'opter pour l'une ou l'autre entreprise ;
- si l'il s'agit de l'entreprise utilisatrice, elle doit obtenir les informations sur l'identité des intéressés et la durée des mises à disposition auprès de l'entreprise extérieure.

Ils ne peuvent pas se porter candidat aux élections du comité social et économique de l'entreprise utilisatrice

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE de l'entreprise utilisatrice. Ils ne peuvent davantage y devenir représentant syndical. Ils restent éligibles dans leur entreprise d'origine.

Les fonctionnaires détachés dans le privé ne sont pas considérés comme des travailleurs mis à disposition

Pour la jurisprudence, un agent public mis à la disposition d'un organisme privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction est lié à cet organisme par un contrat de travail. Conséquences : les règles relatives à l'électorat et à l'éligibilité des salariés mis à disposition ne s'appliquent pas (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-20.145, n° 1588 FS - P + B ; Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-21.581, n° 784 FS - P + B).

L'employeur doit fournir aux syndicats les informations qui permettront de contrôler l'effectif et les listes électorales

Reste à savoir comment les syndicats vont, au moment de la négociation du protocole préelectoral, pouvoir vérifier :

- d'une part, que l'employeur a bien tenu compte des salariés mis à disposition dans le calcul de l'effectif de l'entreprise ;
- d'autre part, que les listes électorales prennent bien en compte ceux qui ont fait le choix de voter au sein de l'entreprise utilisatrice.

En pratique, l'employeur a l'obligation de fournir aux organisations syndicales l'ensemble des informations nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales. Il lui revient donc de procéder au décompte des salariés qui sont mis à sa disposition et d'en transmettre la liste aux syndicats. Il ne peut pas se contenter de fournir la liste des entreprises extérieures, il faut les noms des travailleurs (Cass. soc., 18 juin 2025, n° 24-60.200).

Quelles informations ? L'employeur doit remettre aux syndicats chargés de négocier le protocole préélectoral (Tl Asnières, 15 mars 2010, n° 11-10-000027) :

- la liste des noms, prénoms, qualifications et lieux d'affectation des salariés mis à disposition au cours des 24 mois précédents ;
- la liste des noms et coordonnées des entreprises extérieures ayant mis ces salariés à disposition et les conventions conclues avec les sociétés prestataires portant sur des mises à disposition ;
- les relevés de badgeage des sites concernés sur les 24 mois précédents faisant apparaître les entrées et sorties des salariés mis à disposition, sauf à démontrer une impossibilité technique.

C'est à l'employeur d'obtenir ces informations auprès de l'entreprise extérieure. Il doit en conséquence commencer par l'interroger par écrit et, si celle-ci ne répond pas, agir en justice contre elle pour obtenir les informations (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400, n° 1127 FS - P + B + R).

Ce document doit être transmis par le prestataire contenir la liste des salariés qui répondent aux critères de présence dans les locaux et d'ancienneté. Il doit porter la mention que le salarié a fait ou non le choix de voter aux élections de l'entreprise utilisatrice.

On ne parque pas les travailleurs mis à disposition dans un collège

Attention, l'accord préélectoral qui crée un collège électoral uniquement composé de salariés mis à disposition, électeurs mais non éligibles, n'est

donc pas valable. Tout électeur a en effet le droit de s'exprimer en faveur de candidats qui vont le représenter au CSE (Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 13-11.324, n° 1699 FS - P + B).

Dans cette affaire, le premier collège comprenait exclusivement des travailleurs mis à disposition. De fait, ils n'allaient pas pouvoir voter car aucun d'entre eux ne pouvait se porter candidat à l'élection du CSE. D'où la décision des juges d'ordonner à l'employeur de les mélanger dans les autres collèges électoraux.

Qui dit élection, dit normalement protocole d'accord préélectoral

Lorsque l'employeur organise les élections en vue de la désignation des membres du CSE, il doit inviter tous les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral. Ce protocole va servir à répartir le personnel et les sièges à pourvoir entre les collèges électoraux et à définir les conditions d'organisation des élections.

Références : C. trav., art. L. 2314-12, L. 2314-13 et L. 2314-28

Le protocole d'accord préélectoral est un accord négocié entre l'employeur et les syndicats pour organiser les élections

L'élection des représentants du personnel passe nécessairement par une phase préparatoire au cours de laquelle l'employeur et les syndicats vont tenter de définir les conditions d'organisation de cette élection. Cette phase de négociation du protocole d'accord préélectoral va notamment servir :

- à définir le nombre de collèges électoraux à mettre en place, à déterminer la répartition du personnel au sein de ces collèges et à établir les listes électorales ;
- à répartir les sièges à pourvoir entre les différents collèges électoraux et à prévoir les sièges qui seront réservés à certaines catégories de personnel ;

- à définir précisément les conditions matérielles d'organisation des élections : bureaux de vote, vote par correspondance, date des élections, dépôt des candidatures, etc.

Si besoin est, le protocole préélectoral doit prévoir des mesures destinées à faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (C. trav., art. L. 2314-15).

La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le protocole préélectoral en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole. A défaut, elle est fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des syndicats (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-60.118, n° 557 F - P).

Le protocole préélectoral fixe la répartition du personnel de l'entreprise et des sièges dans les collèges électoraux

Les élections se déroulent par collèges électoraux. Ces collèges regroupent les salariés de l'entreprise par grandes catégories professionnelles pour leur permettre d'élire leurs propres représentants du personnel. Le code du travail se contente de fixer le nombre de collèges électoraux et de sièges à pourvoir. Il laisse ensuite aux partenaires sociaux :

- le soin de définir la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés (C. trav., art. L. 2314-13) ;
- la possibilité d'augmenter ou de réduire le nombre de collèges électoraux prévus par le code du travail (C. trav., art. L. 2314-12).

Les modalités d'organisation et de déroulement des élections sont fixées par le protocole préélectoral

Les modalités d'organisation et de déroulement des élections ne doivent pas être négligées car il y a de nombreux points à régler. Autant essayer de le faire par la négociation car, en l'absence d'accord, il faudra laisser à l'employeur le soin de fixer les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin ou saisir le tribunal

judiciaire. Il est également préférable de ne pas attendre le jour de l'élection pour se demander ce que l'on doit faire face à telle ou telle situation. Parmi les questions qui devront être abordées, signalons notamment :

- les lieux d'affichage des listes électorales : il convient de multiplier les points d'affichage afin de permettre à chaque salarié de vérifier que les informations le concernant sont exactes et qu'il est inscrit dans le bon collège ;
- la date limite de dépôt des listes de candidats : elle doit laisser un temps suffisant à l'employeur pour l'impression des bulletins de vote, tout en laissant le temps à chaque organisation syndicale pour le premier tour et aux salariés pour le deuxième tour de faire acte de candidature ;
- les caractéristiques des bulletins de vote : elles sont librement définies par les partenaires sociaux, qui précisent les inscriptions à porter sur chaque bulletin. L'accord doit également définir le format et les couleurs des bulletins de vote ;
- les modalités du vote par correspondance : il est librement organisé. Les parties à l'accord préelectoral déterminent les catégories de personnel concernées par ce vote, en veillant cependant à favoriser le vote direct dans l'entreprise. Les modalités du vote par correspondance doivent assurer l'anonymat du vote. Le calendrier du vote par correspondance doit concilier les délais d'acheminement, envoi et retour, ainsi que le temps de réflexion nécessaire aux votants. L'accord précise si les frais de retour des votes sont pris en charge par l'employeur ;
- la composition des bureaux de vote : un bureau de vote est mis en place pour chaque collège. Il surveille le bon déroulement du scrutin le jour des élections. L'accord peut arrêter les modalités de désignation des membres des bureaux de vote. Les organisations syndicales pour le premier tour et les candidats libres pour le deuxième peuvent proposer des noms. Il peut également être fait appel au volontariat des électeurs de l'entreprise. Une date limite de composition des bureaux de vote doit être fixée ;
- les modalités d'organisation de la campagne électorale : date limite pour faire campagne, modalités de diffusion des professions de foi auprès des salariés, etc. ;
- la désignation des délégués de liste. Chaque liste peut désigner un délégué de liste pour surveiller les opérations électorales (C. élect., art. L. 67 et R. 47). Il est souhaitable de prévoir ce délégué de liste dans le protocole, et de préciser les modalités de l'absence de son poste de travail ;

- les modalités du dépouillement : afin d'assurer une parfaite information de tous les membres du bureau de vote, les règles relatives au dépouillement (décompte du nombre de voix et règles d'attribution des sièges) peuvent être rappelées dans le protocole ou sur un document annexé.

La négociation du protocole préélectoral peut être l'occasion de modifier un certain nombre de règles, dont le nombre de membres du CSE

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-1 et L. 2314-7).

Pas de souci en cas d'augmentation du nombre de sièges à pourvoir au sein du CSE. En revanche, le protocole préélectoral ne peut prévoir un nombre d'élus inférieur à celui fixé par le code du travail que si le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. L'idée est ici de permettre une diminution du nombre d'élus à condition qu'elle soit compensée par une augmentation équivalente du volume global d'heures de délégation. Par exemple, pour une entreprise de 180 salariés, le nombre d'élus est normalement de 9 titulaires, disposant chacun de 21 heures de délégation par mois, soit un volume global de 189 heures par mois. Le protocole préélectoral pourrait réduire à 7 le nombre de titulaires, à condition de conserver le volume global de 189 heures de délégation. Ainsi, chaque élu titulaire disposera de 27 heures de délégation par mois (189/7).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le protocole d'accord préélectoral peut aussi prévoir que l'entreprise dérogera à la règle en vertu de laquelle le nombre de mandats successifs qu'un même salarié peut exercer au sein du CSE est limité à trois (C. trav., art. L. 2314-33).

L'employeur doit faire preuve de loyauté, il doit mettre à la disposition des organisations syndicales un certain nombre d'informations

L'employeur est tenu de mener loyalement les négociations du protocole préélectoral. A ce titre, il doit mettre à la disposition des organisations syndicales l'ensemble des informations nécessaires au contrôle de l'effectif et de la régularité des listes électorales (Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-60.530, n° 975 F - P + B ; Cass. soc., 6 janv. 2016, n° 15-10.975, n° 37 FS - P + B), et notamment celles concernant les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure. Pour leur permettre d'exercer un contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges, il doit également leur communiquer les éléments sur l'identité des salariés et leur niveau de classification (Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 19-10.780, n° 1420 FS - P + B).

En cas de refus de l'employeur de mettre à disposition ces informations, il est possible de saisir le tribunal judiciaire pour qu'il soit ordonné à l'employeur de les communiquer. Il est aussi possible de demander en justice l'annulation du protocole préélectoral et, si elles ont eu lieu, des élections professionnelles (Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 19-10.780, n° 1420 FS - P + B).

L'employeur doit-il afficher le protocole préélectoral ?

Légalement, l'employeur n'a pas l'obligation d'afficher le protocole dans l'entreprise. Il semble essentiel pour le bon déroulement du scrutin que le protocole d'accord prévoie des mesures de publicité à destination des salariés, par un affichage sur les lieux de travail. A défaut d'une telle clause, l'absence de publicité ne constitue pas en soi un motif d'annulation des élections (Cass. soc., 6 juill. 1983, n° 82-60.256). Il pourrait en être autrement lorsqu'un salarié n'a pas pu, en raison d'un défaut de publicité du protocole préélectoral, déposer sa candidature avant la date limite de dépôt des candidatures fixée par ce protocole (Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 03-60.467). Généralement, le protocole préélectoral n'est pas affiché, l'employeur se contentant de diffuser une note de service ou d'envoyer un mail aux salariés pour les informer de la date des élections, de la date limite de dépôt des candidatures, des modalités de vote par correspondance, etc.

Négocier et adopter le protocole d'accord préélectoral

Qu'ils soient ou non représentatifs, tous les syndicats doivent être invités par l'employeur à la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP). Le protocole n'a pas besoin d'être adopté à l'unanimité. Bien évidemment, l'échec des négociations ne dispense pas l'employeur de son obligation d'organiser des élections professionnelles.

Références : C. trav., art. L. 2314-5 et L. 2314-6

Qu'ils soient ou non représentatifs, tous les syndicats doivent être invités à la négociation du protocole préélectoral

L'employeur doit inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à établir leurs listes de candidats. En pratique, il s'agit (C. trav., art. L. 2314-5) :

- des syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, de ceux qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement et de ceux qui sont affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. Ces syndicats sont invités par courrier de l'employeur ;

Un syndicat qui reçoit une invitation mentionnant deux dates distinctes pour la réunion de négociation n'est pas régulièrement convié à la négociation du protocole. La conséquence, c'est l'annulation des élections (Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 18-23.487).

- des syndicats légalement constitués depuis au moins 2 ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné. Ces syndicats sont informés par tout moyen.

Le refus de l'employeur de négocier avec une organisation syndicale intéressée entraîne l'annulation des élections (Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 17-60.112, n° 294 F - P + B). Si l'employeur estime qu'un syndicat ne remplit pas les conditions légales pour être invité à la négociation, il doit saisir le tribunal judiciaire.

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation. En cas de renouvellement du CSE, elle doit être faite 2 mois avant le jour où les mandats en cours prennent fin. Le premier tour doit avoir lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats en cours. Dans l'invitation adressée aux organisations syndicales, l'employeur doit obligatoirement indiquer (C. trav., art. D. 2314-1-1) :

- le nom et l'adresse de l'employeur, et si besoin la désignation de l'établissement ;
- l'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche éventuellement applicable à l'entreprise ;
- le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation du protocole d'accord préelectoral.

Un syndicat qui, sans émettre de réserves, a soit participé à la signature du protocole préelectoral, soit présenté des candidats ne peut se prévaloir de l'irrégularité résultant du défaut de l'affichage invitant les syndicats intéressés à négocier le protocole (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-60.201, n° 528 FS - P + B).

Quand il y a un délégué syndical, c'est généralement lui qui est invité à négocier et qui signe le protocole préelectoral

L'invitation doit être adressée soit au délégué syndical de l'entreprise, soit directement au syndicat l'ayant désigné (Cass. soc., 5 avr. 2011, n° 10-18.813 ; Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 17-60.283). Si c'est l'union locale qui a désigné, l'employeur ne peut pas valablement inviter l'union départementale (Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 07-60.023). Si le syndicat n'a pas de délégué syndical, l'invitation est valablement adressée au syndicat constitué dans la branche ou à l'union à laquelle ce syndicat a adhéré (Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 07-60.404).

Pour la négociation d'un protocole d'établissement, l'invitation doit être adressée au syndicat représentatif dans l'entreprise ou au DS central (Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-60.394). Ce syndicat doit être invité même s'il n'a pas de DS d'établissement (Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 06-60.106, n° 323 F - P + B).

Généralement, le syndicat laisse son délégué syndical négocier, cela dépend des syndicats. L'intéressé n'a alors pas besoin de justifier d'un mandat de son organisation pour conclure le protocole (Cass. soc., 12 févr. 2003, n° 01-60.904, n° 382 FS - P + B + R + I). Aucune disposition légale n'oblige les syndicats invités à la négociation du protocole préélectoral à composer leur délégation de salariés de l'entreprise et à y faire figurer le délégué syndical ou le représentant de la section syndicale lorsqu'elles en disposent (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-16.049, n° 329 FS - P + B).

Le protocole d'accord préélectoral n'a pas besoin d'être adopté à l'unanimité, sauf s'il modifie le nombre et la composition des collèges électoraux

Pour être valable, sauf dispositions législatives contraires, le protocole préélectoral doit être signé par la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation, dont les organisations représentatives majoritaires en voix lors des dernières élections. Si ces résultats ne sont pas disponibles, on retient la majorité en nombre des syndicats représentatifs dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-6). Pour déterminer si la condition de double majorité est remplie, il faut prendre en compte tous les syndicats qui se sont présentés à la table des négociations, même s'ils ont ensuite décidé de s'en retirer (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-60.231, n° 1855 FS - P + B + R + I). En tout état de cause, la majorité des syndicats, c'est toujours la moitié plus un (Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-21.903, n° 2446 FS - P + B).

Le fait de ne pas respecter la double majorité ne rend pas le PAP irrégulier. Un syndicat peut demander au juge de fixer les modalités d'organisation du scrutin (Cass. soc., 6 oct. 2011, n° 11-60.035, n° 1812 FS - P + B + R).

Certaines clauses doivent être adoptées à l'unanimité, donc signées par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il s'agit de celles qui

modifient le nombre et la composition des collèges électoraux (C. trav., art. L. 2314-12) ou qui organisent le scrutin hors temps de travail (C. trav., art. L. 2314-27).

Comme les dispositions du PAP ne doivent pas toutes être adoptées à la même majorité, il n'est pas interdit de conclure plusieurs « petits accords ». Un seul et même accord global n'est pas exigé (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-27.370, n° 1807 FS - P + B).

Une fois adopté, le protocole d'accord préélectoral est valable pour les 2 tours de l'élection et ne peut pas être modifié par l'employeur

Le protocole s'impose à l'employeur et aux syndicats, pour les deux tours de l'élection (Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 14-11.915). Sous peine d'annulation des élections, l'employeur ne peut pas modifier les modalités d'organisation du scrutin (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-60.332, n° 1962 FS - P + B), dont le calendrier des élections (Cass. soc., 24 oct. 2007, n° 06-60.272 ; Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 14-25.625).

Si on veut modifier le protocole préélectoral, il faut négocier un avenant (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-19.021) et l'adopter à la double majorité (Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-21.836, n° 1396 F - P + B).

Le protocole préélectoral qui répond à la condition de double majorité ne peut être contesté devant le tribunal judiciaire, qu'en ce qu'il contiendrait des stipulations contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-24.387). A titre d'exemple, il a été jugé qu'un protocole d'accord préélectoral qui n'attribue aucun siège à une catégorie de personnel est contraire à l'ordre public (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-60.229, n° 1697 F - P + B). Il en a été jugé de même à propos d'un protocole dont l'une des stipulations avait pour effet d'exclure de l'électorat et l'éligibilité une catégorie de salariés sur la seule considération des fiches de postes (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-11.702, n° 550 F - P + B).

Une fois les résultats proclamés, le syndicat qui a signé le protocole ou qui y a adhéré tacitement en présentant des candidats sans émettre de réserves ne peut

pas contester la validité du PAP et demander l'annulation des élections. Et ce, même s'il invoque la violation d'une règle d'ordre public (Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 20-20.962, n° 1325 F - B). Cette impossibilité de contester le PAP s'applique aussi aux candidats et aux élus du syndicat qui a soit signé le protocole pré électoral, soit présenté des candidats sans émettre de réserves (Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-15.822, n° 869 F - B).

L'absence de négociations, faute de syndicats, ou leur échec ne dispense pas l'employeur de son obligation d'organiser des élections

L'employeur et les syndicats peuvent ne pas parvenir à se mettre d'accord :

- si l'il y a désaccord sur le nombre et la composition des collèges électoraux à mettre en place, il convient de saisir l'administration ;
- si l'il y a désaccord sur les modalités d'organisation des élections, il faut saisir le tribunal judiciaire. Si personne n'agit, l'employeur fixe seul ces modalités ;

Le syndicat qui a présenté des candidats sans émettre de réserves sur les modalités d'organisation des élections décidées par l'employeur ne peut plus contester ces modalités après la proclamation des résultats (Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.737, n° 603 F - B).

- si l'il y a désaccord sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges ou sur les établissements distincts, la décision est prise par l'administration.

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, il revient à l'employeur de répartir le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux (C. trav., art. L. 2314-14).

Combien de négociateurs ?

Chaque délégation syndicale appelée à négocier le PAP peut comprendre, sauf accord avec l'employeur, jusqu'à 3 ou 4 membres selon que l'effectif de l'entreprise permettrait la désignation d'un seul ou de plusieurs délégués

syndicaux (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-16.049, n° 329 FS - P + B). En fait, on applique les règles de droit commun relatives à la négociation des accords d'entreprise (C. trav., art. L. 2232-17). Ainsi, en présence d'un seul DS par organisation, ce qui est le cas dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, la délégation chargée de négocier le PAP peut être composée d'au plus 3 personnes.

La répartition du personnel et des sièges à pourvoir entre les différents collèges électoraux

Dans la préparation des élections, il y a en fait deux phases à distinguer : celle qui consiste à déterminer le nombre et la composition des collèges électoraux et celle qui consiste à répartir le personnel et les sièges à pourvoir entre les collèges électoraux.

Références : C. trav., art. L. 2314-11 et s. et R. 2314-3

L'élection du comité social et économique se déroule par collèges électoraux, dont le nombre et la composition peuvent être aménagés

Le code du travail prévoit que les membres du CSE sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, couramment appelé le « premier collège » et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, qui constituent le « deuxième collège » (C. trav., art. L. 2314-11).

La répartition des électeurs en deux collèges n'est pas subordonnée à l'existence d'un nombre minimum de salariés dans chacun d'eux (Cass. soc., 17 avr. 1991, n° 90-60.537, n° 1714 P).

A condition d'être adopté par tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise, le protocole d'accord préelectoral (PAP) peut modifier le nombre et la composition des collèges. L'accord doit être clair. Il peut diminuer ou augmenter le nombre de collèges, sous réserve d'en déterminer la composition. Il peut ainsi être prévu, lorsque l'effectif est peu élevé, que le personnel formera un collège unique comprenant toutes les catégories de salariés. Si l'inspecteur du travail le demande, l'employeur doit lui transmettre le PAP (C. trav., art. L. 2314-12).

Lorsque les élections ont lieu au sein d'un établissement distinct, la condition d'unanimité requise pour modifier le nombre de collèges électoraux s'apprécie au niveau de l'établissement (Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-24.801, n° 2528 F - P + B). Une convention collective, étendue ou non, peut également modifier le nombre et la composition des collèges. Dans ce cas, il faut que tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise soient liés par cette convention (Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-26.262, n° 1432 F - P + B).

A défaut de PAP unanime, il convient d'appliquer les règles édictées par le code du travail (Cass. soc., 24 mai 2016, n° 15-19.859). Il ne sert à rien de demander au tribunal judiciaire d'accorder une dérogation au nombre de collèges car il n'en a pas le droit (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-27.480, n° 1246 FS - P + B).

Sous peine d'entrave, l'employeur ne peut pas organiser les élections sur la base d'un PAP modifiant la composition des collèges électoraux qu'il a été seul à signer (Cass. crim., 6 nov. 2007, n° 06-86.027, n° 6072 F - P + F).

La répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux est fixée par le protocole préelectoral

La répartition du personnel entre les collèges électoraux

La répartition du personnel entre les collèges consiste à déterminer la composition de chaque collège électoral et les catégories de salariés qui y figureront. Cette répartition doit être prévue par le protocole préelectoral. Elle sera faite grâce à la classification conventionnelle applicable dans l'entreprise et, en cas de problème, à partir de l'analyse des fonctions exercées par tel ou tel salarié (Cass. soc., 10 mai 1983, n° 82-60.624).

Le nombre et la répartition des sièges entre les collèges

C'est au protocole préélectoral de fixer le nombre de sièges qui revient à chaque collège. Le code du travail ne prévoit rien, l'administration recommande d'appliquer les règles suivantes :

- sous réserve de circonstances particulières, la répartition des sièges à pourvoir doit s'effectuer proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral ;
- en ce qui concerne l'attribution des sièges restants, on applique le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Tout salarié éligible au CSE doit pouvoir s'y porter candidat. Il est donc obligatoire d'attribuer au moins un siège à chaque collège électoral car toutes les catégories de personnel ont le droit de participer aux élections et d'être représentées (Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-25.766, n° 2212 F - P + B). Cette règle constitue ce que l'on appelle un principe général du droit électoral dont la violation justifie l'annulation des élections (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-60.229, n° 1697 F - P + B). Ainsi, une répartition géographique des sièges à pourvoir ne peut pas avoir pour effet d'exclure de l'éligibilité au CSE des salariés qui remplissaient les conditions légales pour en être membres (Cass. soc., 18 nov. 2015, n° 15-60.099).

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège.

A défaut d'accord, la répartition du personnel et des sièges à pourvoir entre les collèges est décidée par l'administration

Si au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier et qu'aucun PAP valide n'a pu être conclu, l'employeur doit saisir l'administration. Il revient alors à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) du siège de l'entreprise de décider de la répartition du personnel dans les collèges et/ou des sièges entre les catégories de personnel (C. trav., art. L. 2314-13 et R. 2314-3). Elle le fait en se basant sur les fonctions réellement exercées par les salariés (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-24.476).

L'administration n'est pas là pour trancher les litiges sur le nombre de sièges. Pour ça, il faut saisir le tribunal judiciaire. Elle est juste là pour répartir. A cet égard, elle ne peut pas modifier le nombre de collèges électoraux, elle doit juste répartir le personnel en tenant compte des collèges existants (CE, 1^{er} févr. 1993, n° 95345). Les collèges existants, ce sont ceux prévus par le code du travail et, éventuellement, par la convention collective ou un accord d'entreprise unanime.

Attention, l'employeur ne peut pas demander à l'administration de procéder à la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation d'un PAP (Cass. soc., 12 juill. 2022, n° 21-11.420, n° 877 F - B). A ce titre, il doit communiquer aux organisations syndicales les informations permettant de contrôler l'effectif de l'entreprise et la régularité des listes électorales. Dès lors que la négociation du PAP n'a pas été loyale, une réponse négative de l'administration est tout à fait légitime. L'employeur doit retourner négocier (Cass. soc., 6 mai 2025, n° 24-17.928).

L'absence d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales n'a pas besoin d'être formalisée et peut résulter du simple fait que les parties ne sont pas parvenues à se mettre d'accord après plusieurs réunions de négociation (Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-12.896, n° 100 F - P + B).

La décision administrative ne vaut que pour l'élection pour laquelle elle a été sollicitée. Si on veut la contester, il faut saisir le tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours suivant sa notification (C. trav., art. R. 2314-3). A défaut de décision de la Dreets à l'expiration du délai de 2 mois dont elle dispose pour se prononcer, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de 15 jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la répartition.

La saisine de la Dreets par l'employeur produit deux effets qu'il est important de connaître :

- d'une part, elle suspend le processus électoral jusqu'à la décision de l'administration. Cela signifie que les élections du CSE sont mises entre parenthèses le temps que l'administration se prononce sur la répartition ;

- d'autre part, lorsqu'il s'agit d'un renouvellement des institutions, elle entraîne la prolongation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Cela permet d'éviter de laisser l'entreprise sans CSE.

La prolongation des mandats joue même si la Dreets a refusé de trancher la question en raison de l'absence de tentative loyale de négociation du PAP par l'employeur (Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-22.524, n° 2025 F - B).

Tant que les nouvelles élections n'ont pas lieu, le CSE doit donc continuer à fonctionner normalement. Tenue des réunions, informations/consultations obligatoires, versement des budgets... rien ne change.

Si aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur décide

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux (C. trav., art. L. 2314-14).

Ce n'est vraiment que si aucun syndicat n'a manifesté son intention de négocier le PAP que l'employeur peut décider seul (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-26.522, n° 702 F - P + B). Dans cette affaire, un syndicat s'était bien manifesté auprès mais la négociation n'avait pas pu démarrer pour des raisons de calendrier. L'employeur n'avait pas d'autre choix que de saisir la Dreets.

Les élections organisées sur la base d'une répartition décidée par l'employeur, alors qu'il aurait dû saisir l'administration, ne sont pas régulières et doivent être annulées (Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 22-60.114).

Les cadres ont parfois droit à un collège spécifique

La mise en place d'un collège cadres est obligatoire lorsque le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25. Peu importe l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-11). Un protocole préélectoral même unanime ne peut pas déroger à cette obligation. L'absence de collège cadre justifie l'annulation des élections (Cass. soc.,

13 oct. 2004, n° 03-60.275, n° 1864 F - P + B). La création du collège cadre demeure obligatoire même si certains des 25 cadres n'ont pas la qualité d'électeur (Cass. soc., 30 mai 2001, n° 99-60.564, n° 2480 P).

Attention, il faut une représentation équilibrée des femmes et des hommes pour chaque liste de candidats

Afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du CSE, le code du travail prévoit un certain nombre de règles qu'il est important de connaître au moment de l'élaboration des listes de candidats.

Références : C. trav., art. L. 2314-30 et L. 2314-31

Les listes de candidats doivent respecter la proportion de la part de femmes et d'hommes de chaque collège

Pour chaque collège, les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Attention, cette obligation concerne aussi bien les listes de titulaires que celles de suppléants (Cass. soc., 11 mars 2020, n° 19-14.401). En revanche, elle ne s'applique qu'aux listes syndicales, les candidatures libres du second tour n'y sont pas soumises (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-60.222, n° 1153 FS - P + B + I).

Le code du travail pose ensuite les règles suivantes :

- en cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste de

candidats comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire, on a donc le choix :

- si on n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, on arrondit à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5. En cas de décimale strictement inférieure à 5, on arrondit à l'entier inférieur.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation d'un sexe, les listes pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Dire que les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes signifie qu'il faut une alternance homme/femme ou femme/homme.

La liste de candidats peut donc commencer par un homme ou une femme, quelle que soit la proportion de chaque sexe. Sauf si elle provoque l'exclusion de la représentation des femmes ou des hommes, la règle de l'alternance n'impose pas de commencer la liste par un candidat du sexe majoritaire (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-23.344 ; Cass. soc., 18 juin 2025, n° 24-13.825). Le protocole pré électoral ne peut pas imposer un ordre d'alternance (Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 24-11.781, n° 20 F - B).

La jurisprudence a par ailleurs posé les règles suivantes :

- lorsque 2 postes sont à pourvoir, dès lors que les règles de proportionnalité et de l'arrondi donnent une décimale supérieure à 5, la liste doit nécessairement comporter deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-23.513, n° 1711 FS - P + B) ;
- lorsque plus de 2 postes sont à pourvoir, l'organisation syndicale est en droit de présenter une liste incomplète comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, dès lors que la liste respecte la proportion d'hommes et de femmes du collège (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-26.724, n° 687 FS - P + B).

Mais attention, en cas de liste incomplète, l'application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 provoquée par le nombre de candidats que l'organisation syndicale a choisi de présenter ne peut conduire à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-10.826, n° 1713 FS - P + B ; Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-14.560).

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Mais, mais dans ce cas, ce candidat ne peut être en première position sur la liste (Cass. soc., 18 juin 2025, n° 24-13.825 ; Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-23.742). En présence de 2 postes à pourvoir, dans l'hypothèse où le pourcentage de salariés d'un sexe ne donne droit à aucun siège, le syndicat peut présenter soit deux candidats du sexe majoritairement représenté, soit un candidat de chacun des deux sexes, soit un candidat unique du sexe surreprésenté (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-26.568, n° 1712 FS - P + B).

A noter qu'il est possible de saisir le tribunal judiciaire avant l'élection d'une contestation relative à la composition des listes de candidats au regard de la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Le juge pourra déclarer la liste électorale irrégulière dès lors qu'il statue avant l'élection et reporter le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-26.568, n° 1712 FS - P + B).

La proportion de femmes et d'hommes de chaque collège doit figurer dans le protocole et être communiquée aux salariés

Le PAP doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral en fonction des effectifs connus lors de la négociation (C. trav., art. L. 2314-13 ; Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-60.118, n° 557 F - P). En pratique, cette mention n'est pas toujours présente car la proportion femmes/hommes peut être amenée à évoluer dans le temps. Dans ce cas, il revient à l'employeur de la fixer en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des syndicats (Cass. soc.,

12 mai 2021, n° 20-60.118, n° 557 F - P). Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux, c'est la Dreets qui décide. L'employeur porte à la connaissance des salariés la part de femmes et d'hommes de chaque collège électoral (C. trav., art. L. 2314-31).

Attention à la sanction en cas de surreprésentation d'un sexe ou de non-respect de l'alternance homme/femme ou femme/homme

Le code du travail prévoit les sanctions suivantes (C. trav., art. L. 2314-32) :

- la violation des règles sur le nombre de femmes et d'hommes sur les listes entraîne l'annulation de l'élection des candidats élus en surnombre. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste ;

Le juge ne peut pas annuler la liste irrégulière ou l'ensemble des élections (Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-60.147 ; Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-19.985).

- le fait de ne pas respecter les règles relatives à la composition alternée des listes de candidats entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

La jurisprudence a apporté les précisions suivantes :

- pour vérifier si la liste est régulière, on doit se placer au moment de son dépôt. Le retrait d'une candidature après la date limite de dépôt prévue par le PAP est donc sans incidence. La liste ne pourra pas être contestée (Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954, n° 538 FS - B ; Cass. soc., 17 sept. 2025, n° 24-20.524) ;
- la candidature du salarié dont l'élection a été annulée demeure juridiquement valable (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-15.505, n° 804 F - P + B). L'intéressé bénéficiera de la protection de 6 mois accordée aux candidats et pourra, s'il a obtenu un score personnel d'au moins 10 %, se faire désigner délégué syndical ;
- le poste du titulaire au CSE dont l'élection a été annulée pour non-respect des règles de représentation équilibrée reste vacant et n'a pas à être donné à un élu suppléant (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 20-16.859, n° 1036 F - B) ;

- un syndicat ne peut pas réclamer le poste devenu vacant après l'annulation de l'élection d'un candidat d'un syndicat concurrent pour non-respect des règles de représentation équilibrée (Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-60.107, n° 874 F - B) ;
- l'audience d'un syndicat n'a pas à être recalculée du fait de l'annulation de l'élection de deux candidats pour non-respect par la liste des règles de représentation équilibrée (Cass. soc., 16 déc. 2020, n° 19-18.613). En fait, l'audience électorale et la représentativité restent acquises (Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-17.506, n° 1013 F - B).

Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en partant du bas de la liste. Pour l'application de cette règle, il tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-60.173, n° 681 FS - P + B ; Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-12.596, n° 1719 FS - P + B).

Le non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance n'entraîne pas l'annulation de l'élection des candidats mal positionnés si la liste en cause respecte la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et si tous les candidats de la liste ont été élus (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133, n° 713 FS - P + B).

Attention, les listes d'un même collège ne peuvent pas s'équilibrer entre elles. Les insuffisances au détriment d'un sexe affectant la régularité d'une liste ne peuvent pas être compensées par les excès constatés dans une autre liste au profit de ce même sexe (Cass. soc., 6 juin 2018, n° 17-60.263, n° 919 FS - P + B).

L'annulation par le juge de l'élection d'un candidat ou de plusieurs en raison du non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes peut obliger l'employeur à organiser des élections partielles dans les conditions prévues par l'article L. 2314-10 du code du travail (C. trav., art. L. 2314-32).

Une législation d'ordre public

Les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes sont d'ordre public absolu, rien n'y permet d'y échapper. Pas même un

protocole préélectoral adopté par toutes les organisations syndicales (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133, n° 713 FS - P + B). De même, il a été jugé que l'absence de femmes sur une liste de candidats déposée par un syndicat ne peut pas être justifiée par le fait que des conflits entre la direction et l'organisation syndicale ont empêché les femmes de se présenter par peur de représailles (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 20-16.556).

Quelques exemples chiffrés sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes

Les listes syndicales de candidats doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes des différents collèges électoraux. Pour éviter de commettre certaines erreurs, qui pourraient déboucher sur un contentieux, voici quelques exemples de calculs provenant principalement de cas de jurisprudence.

Références : C. trav., art. L. 2314-30 et L. 2314-31

Exemple 1

Une entreprise de 250 salariés doit élire son comité social et économique, il y a 11 postes de titulaires et 11 postes de suppléants à pourvoir et 3 collèges électoraux.

Collège ouvriers et employés 8 titulaires et 8 suppléants	Collèges techniciens et agents de maîtrise 2 titulaires et 2 suppléants	Collège cadres 1 titulaire et 1 suppléant
Collège comprenant 180 salariés : 126 hommes (70 %) et 54 femmes (30 %)	Collège de 30 salariés, dont 15 hommes (50 %) et 15 femmes (50 %)	Collège de 40 salariés, dont 28 hommes et 12 femmes : - Nombre d'hommes devant

<p>- Nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste de candidats : $(8 \times 126)/180 = 5,6$ arrondis à 6</p> <p>- Nombre de femmes devant figurer sur chaque liste de candidats : $(8 \times 54)/180 = 2,4$ arrondis à 2</p>	<p>- Nombre de candidats hommes devant figurer sur chaque liste de candidats : $(2 \times 15)/30 = 1$</p> <p>- Nombre de femmes devant figurer sur chaque liste de candidats : $(2 \times 15)/30 = 1$</p>	<p>figurer sur chaque liste de candidats : $(1 \times 28)/40 = 0,7$ arrondi à 1</p> <p>- Nombre de femmes devant figurer sur chaque liste de candidats : $(1 \times 12)/40 = 0,3$ arrondi à 0</p>
---	---	---

Exemple 2

Hypothèse	Décision des juges
<p>Collège de 78,4 % d'hommes et 21,6 % de femmes et pour lequel 3 sièges sont à pourvoir. Compte tenu de la règle d'arrondi 2 sièges doivent revenir aux hommes et 1 aux femmes.</p> <p>FO ne présente qu'une seule candidate qui est élue titulaire du comité social et économique. A la demande de l'employeur, l'élection de l'intéressée est annulée.</p>	<p>Trois postes étant à pourvoir, l'organisation syndicale était tenue de présenter une liste comportant nécessairement un homme et une femme, cette dernière au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-19.379, n° 1717 FS - P + B).</p>

Dans le même ordre d'idée, il a été jugé qu'une liste n'ayant présenté qu'une seule candidature d'un homme, alors qu'elle aurait dû comprendre 3 hommes et 1 femme si elle avait été complète, n'est pas conforme aux dispositions légales relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes (Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-17.227).

Exemple 3

<p>Six sièges à pourvoir tant pour les titulaires que pour les suppléants dans le premier collège, comprenant 96 % d'hommes et 4 % de femmes. Le protocole d'accord préélectoral prévoit que les listes de candidats devraient comporter 5 candidats masculins et un candidat féminin.</p> <p>La CGT présente des listes avec un candidat unique de sexe masculin. Ces deux candidats sont élus titulaire et suppléant au CSE. FO demande l'annulation de ces deux élections aux motifs que les listes CGT ne respectaient pas les dispositions du protocole préélectoral et celles du code du travail.</p>	<p>Les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger.</p> <p>Le protocole d'accord préélectoral ne pouvait donc pas imposer aux organisations syndicales la présence d'une femme, alors que l'application de la règle de la proportionnalité et de la règle de l'arrondi au regard du nombre de postes à pourvoir conduisait à ce qu'aucun siège ne soit attribué à une femme (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-10.855, n° 1718 FS - P + B).</p>

Exemple 4

Hypothèse	Décision des juges
<p>Deux sièges à pourvoir dans le collège techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Ce collège comprenant 69,54 % d'hommes et 30,46 % de femmes, compte tenu des règles d'arrondi, 1 siège doit revenir aux hommes et 1 aux femmes.</p> <p>La CFDT dépose une candidature unique en qualité à la fois de titulaire et de suppléant. Le salarié est élu suppléant au CSE. L'employeur saisit le tribunal d'instance pour faire annuler cette élection.</p>	<p>En présence de 2 sièges à pourvoir, dès lors que les règles de proportionnalité et de l'arrondi donnent une décimale supérieure à 5, un siège devait obligatoirement être attribué à une femme. La CFDT ne pouvait donc pas présenter une liste incomplète avec un seul candidat homme (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-23.513, n° 1711 FS - P + B).</p>

Exemple 5

Hypothèse	Décision des juges
La CFDT présente une liste complète de 10 candidats comprenant, conformément à la composition du collège électoral, 8 hommes et 2 femmes. En ce qui concerne l'alternance des sexes, la liste est composée de la manière suivante : H1-F2-F3-H4-H5-H6-H7-H8-H9-H10.	A la demande de la CGT, les juges annulent l'élection de la candidate F3, mal positionnée par rapport à la règle de l'alternance des candidatures. Le troisième candidat aurait dû être un homme. En revanche, contrairement à ce que prétendait la CGT, il n'y avait pas lieu d'annuler l'élection du candidat H4. Pour les juges, le respect de la règle de l'alternance doit être examiné candidat par candidat, au regard du seul sexe du candidat précédent sur la liste. Seule l'élection de l'élu de sexe féminin dont la candidature suivait la candidature d'une autre femme devait être annulée, sans que soit affectée la validité de l'élection du candidat masculin qui la suivait dans la liste (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 24-16.515, n° 609 F - B).

Exemple 6

Hypothèse	Décision des juges
Quatre sièges à pourvoir dans le premier collège. Ce collège étant composé de 85 % de femmes et de 15 % d'hommes, 3 sièges doivent revenir aux femmes et 1 aux hommes. La CFTC dépose une liste de 2 candidates,	Lorsque l'organisation syndicale choisit de présenter une liste incomplète, l'application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 provoquée par le nombre de candidats que l'organisation syndicale a choisi de présenter ne peut conduire, s'agissant de textes d'ordre

<p>toutes deux élues comme suppléantes au CSE. L'employeur demande au tribunal d'instance d'annuler l'élection de la seconde élue.</p>	<p>public absolu, à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir.</p> <p>La CFTC, qui n'avait présenté que deux candidates, prétendait recalculer la proportion de femmes et d'hommes devant figurer sur sa liste en fonction, non pas du nombre de sièges à pourvoir, mais du nombre de candidats présentés. Cette façon de raisonner l'amenait donc à une proportion femmes/hommes de 1,7 et 0,30, soit deux candidates et 0 candidat. Les juges ne valident pas cette façon de procéder et décident que la liste de ce syndicat devait nécessairement comporter un candidat de l'un et l'autre sexe (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-10.826, n° 1713 FS - P + B).</p>
--	--

Exemple 7

Hypothèse	Décision des juges
<p>Un second collège Techniciens et agents de maîtrise composé de 28,4 % de femmes et de 71,6 % d'hommes et au sein duquel 4 sièges sont à pourvoir, 3 hommes et 1 femme.</p> <p>L'Unsa présente deux listes, une pour les titulaires et une pour les suppléants, l'une et l'autre composées d'un seul candidat. Les deux candidats sont élus, ce que conteste la CFDT en faisant valoir que les listes Unsa ne respectaient pas les règles de la</p>	<p>Le respect des règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes s'impose, par liste, à toute liste de candidats présentée par une organisation syndicale, indépendamment de la répartition selon leur sexe de l'ensemble des élus dans le collège considéré toutes listes confondues (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 22-17.922). Ainsi, le fait d'aboutir à un nombre de femmes et d'hommes élus (es) correspondant à la</p>

représentation proportionnée des femmes et des hommes.	proportion de femmes et d'hommes du collège ne permet pas de couvrir l'irrégularité d'une liste composée d'un seul candidat homme. D'où l'annulation de l'élection des deux candidats de l'Unsa (Cass. soc., 1 ^{er} juill. 2020, n° 19-14.222).
--	--

En cas de stricte égalité

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire (C. trav., art. L. 2314-30). Par exemple, imaginons que le collège ouvriers et employés compte 180 salariés, dont 90 hommes (50 %) et 90 femmes (50 %). Il y a 7 sièges de titulaires et 7 de suppléants. Chaque liste doit présenter au moins 3 hommes et au moins 3 femmes. Le septième candidat peut être soit un homme, soit une femme.

L'élaboration des listes électorales par l'employeur

L'établissement de la liste électorale est à la charge de l'employeur, sous le contrôle des organisations syndicales représentatives. C'est une opération importante pour les salariés puisqu'elle conditionne le droit de vote mais aussi le droit de se porter candidat aux élections. De la date d'affichage de la liste court le délai de contestation.

Références : C. trav., art. L. 2314-11

La liste électorale n'est rien d'autre que la liste nominative des électeurs appelés à prendre part au vote

C'est à l'employeur qu'il appartient d'établir les listes électorales. Il doit obligatoirement y avoir une liste par collège électoral. Le défaut d'inscription d'un salarié sur une liste électorale le prive de sa qualité d'électeur. Conséquences pratiques :

- un salarié muté d'un établissement à un autre après la constitution des listes électorales ne peut pas voter au sein de l'établissement dans lequel il a été muté. Il ne pourra davantage y être candidat (Cass. soc., 6 févr. 2002, n° 00-60.481, n° 560 FS - P) ;
- le fait pour des salariés de participer au scrutin, alors qu'ils ne figuraient pas sur la liste électorale, est suffisant pour fausser les résultats du scrutin et entraîner l'annulation des élections (Cass. soc., 13 févr. 2003, n° 01-60.745, n° 404 F - P).

Les informations à porter sur la liste électorale sont celles qui déterminent la qualité d'électeur

Les mentions qui doivent figurer obligatoirement sur la liste électorale sont, d'après la jurisprudence, « celles qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales ». Il s'agit des nom et prénom de chaque électeur, de la date de naissance, qui permet de vérifier la condition d'âge, et la date d'embauche, qui permet quant à elle de vérifier la condition d'ancienneté (Cass. soc., 20 mars 2002, n° 00-60.315 ; Cass. soc., 17 déc. 2003, n° 02-60.394). La date d'embauche n'est pas forcément déterminante pour apprécier l'ancienneté, compte tenu de la prise en compte des périodes travaillées dans d'autres établissements de l'entreprise ou en contrats précaires.

L'adresse personnelle du salarié n'a pas à figurer sur les listes électorales (Cass. soc., 20 mars 2002, n° 00-60.315). Compte tenu de cette jurisprudence, on peut légitimement se demander si l'employeur est en droit de faire figurer le lieu de naissance des salariés sur la liste électorale, cette mention n'étant pas nécessaire pour déterminer la qualité d'électeur ou pour permettre le contrôle de la régularité des listes électorales. Elle constitue par ailleurs un élément tout aussi sensible que l'adresse réelle des salariés au regard de la protection de la vie privée.

Les listes électorales doivent être rendues publiques dans l'entreprise au moins 4 jours avant la date du premier tour

Chaque salarié doit pouvoir vérifier son inscription sur la liste électorale

La publicité à l'initiative de l'employeur des listes électorales est obligatoire pour que chacun puisse s'assurer de son inscription. Généralement, cette publicité se fait par un affichage dans l'entreprise. Légalement, cet affichage doit être effectué au moins 4 jours avant la date du premier tour de scrutin (C. trav., art. R. 2314-24). Généralement les accords préélectoraux envisagent des délais de publication de l'ordre de 10 à 15 jours, ce qui laisse un peu plus de temps pour régler plus facilement d'éventuelles difficultés avant le scrutin.

L'utilisation d'un autre moyen de publicité n'est cependant pas interdite, sous réserve toutefois de ne pas fausser les résultats des élections (Cass. soc., 23 mars 1983, n° 82-60.341). A priori, il ne devrait pas être interdit d'utiliser l'intranet de l'entreprise dès lors que tous les salariés y ont accès.

Les syndicats peuvent demander communication des listes électorales

Tout syndicat présent au premier tour des élections peut demander à l'employeur une copie des listes électorales (Cass. soc., 17 janv. 2001, n° 99-60.471). En fait, l'obligation d'information qui pèse sur l'employeur va beaucoup plus loin. Dans le cadre de la négociation du protocole préélectoral, il doit fournir aux syndicats qui le lui demandent les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales. Les syndicats peuvent en conséquence accéder au registre unique du personnel et à la Déclaration annuelle des données sociales (DADS) (Cass. soc., 6 janv. 2016, n° 15-10.975, n° 37 FS - P + B). Par exemple, l'employeur qui fournit le registre unique du personnel, la liste des CDD, des intérimaires, des prestataires et des temps partiels ainsi qu'un tableau des effectifs satisfait à son obligation d'information (Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 19-60.185).

La DADS a été remplacée par la Déclaration sociale nominative (DSN). Il s'agit d'une déclaration, mensuelle et dématérialisée, par laquelle l'employeur transmet à la Sécurité sociale diverses informations relatives à la rémunération des

salariés. Les syndicats peuvent demander à y accéder dans les mêmes conditions que celles fixées par la jurisprudence pour la DADS.

Les syndicats peuvent même demander à l'employeur communication des coefficients hiérarchiques des salariés pour vérifier la régularité des inscriptions sur les listes électorales et de la répartition dans les collèges. Cependant, comme il s'agit d'informations personnelles, le tribunal judiciaire ne peut pas ordonner à l'employeur de les afficher (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.643, n° 1589 FS - P + B).

Attention ! Lorsque la liste électorale a été affichée, le refus de l'employeur de la communiquer à un syndicat qui en a fait la demande ne peut justifier l'annulation des élections que si ce refus a eu une influence sur le résultat du scrutin (Cass. soc., 4 juin 2003, n° 02-60.034, n° 1535 F - P).

Les listes électorales sont valables pour les deux tours de l'élection du CSE

Les conditions d'électorat devant être remplies à la date de l'élection, la liste électorale est établie pour les deux tours et ne peut être modifiée après le premier tour (Cass. soc., 7 mars 1990, n° 89-60.283, n° 941 P).

La méconnaissance de cette règle ne pourra justifier l'annulation des élections que s'il est prouvé que cela a eu une incidence sur le résultat du scrutin (Cass. soc., 18 nov. 2008, n° 07-60.359, n° 1940 FS - P + B). Dans cette affaire, l'employeur avait modifié la liste électorale entre les deux tours pour en retirer le nom de salariés ayant quitté l'entreprise entre ces deux tours.

Tant qu'il le peut, l'employeur a l'obligation d'actualiser la liste électorale

Lorsqu'un changement intervient dans l'effectif de l'entreprise après la publication d'une liste électorale, l'employeur doit rectifier la liste pour tenir compte de ce changement. Attention ! Cette rectification ne peut être exigée que jusqu'au quatrième jour qui précède le premier tour car la liste rectifiée doit, en tout état de cause, être publiée au plus tard le quatrième jour avant la date du scrutin (Cass. soc., 20 mars 2002, n° 01-60.482, n° 1119 F - P). S'il ne respecte pas son obligation, l'employeur ne pourra pas, par exemple :

- contester la candidature d'un salarié qui a intégré la société, à la suite d'un transfert d'entreprise, entre la publication de la liste électorale sur laquelle il ne figurait pas et la date du premier tour (Cass. soc., 20 mars 2002, n° 01-60.482, n° 1119 F - P) ;
- refuser à un salarié muté dans un autre établissement après l'affichage de la liste électorale le droit de participer à l'élection du comité social et économique dans son établissement d'origine (Cass. soc., 26 nov. 2003, n° 03-60.036, n° 2490 F - P).

La contestation d'une liste électorale relève de la compétence du tribunal judiciaire

Pour toute omission ou inscription litigieuse sur la liste électorale (oubli d'un électeur, défaut de qualité d'électeur d'une personne inscrite, inscription dans un mauvais collège, etc.), un recours doit être fait auprès du tribunal judiciaire dans les 3 jours suivant l'affichage de la liste (C. trav., art. R. 2314-23 et s.). Il est également possible d'agir après les élections. Mais, l'oubli commis par l'employeur sur une liste ne sera pas toujours d'une gravité suffisante pour annuler les élections. En cas de contestation de la régularité des listes électorales, l'employeur doit fournir les éléments nécessaires au contrôle de ces listes (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.643, n° 1589 FS - P + B).

L'élaboration et le dépôt des listes de candidats

Pour le premier tour de l'élection du comité social et économique, seuls les syndicats peuvent présenter des listes de candidats, on dit qu'ils ont un monopole. Au second tour, les candidatures sont libres. Si une liste peut être incomplète, elle ne peut en aucun cas comporter plus de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir.

Références : C. trav., art. L. 2314-29 et R. 2314-1

Le premier tour est ouvert à tous les syndicats, y compris à ceux qui ne sont pas représentatifs

Le monopole des syndicats au premier tour des élections

Le premier tour des élections est réservé aux syndicats. Il s'agit de ceux que l'employeur doit informer de l'organisation des élections et inviter à la négociation du protocole préelectoral. Pour qu'un syndicat puisse présenter des candidats au premier tour, il n'a ni besoin d'être représentatif, ni besoin d'avoir constitué une section syndicale (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-12.409).

Un syndicat peut présenter des candidats dans les collèges que ses statuts lui donnent vocation à représenter (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-26.693, n° 1847 FS - P + B + R). Concernant un syndicat affilié à la CGC, ses statuts propres doivent lui donner vocation à présenter des candidats dans tous les collèges pour pouvoir le faire (Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-22.857). Lorsque les élections se déroulent au sein d'un collège unique, un tel syndicat peut y présenter des candidats (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-60.239, n° 1684 F - P + B).

A noter que les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 10-60.135, n° 1718 FS - P + B + R ; Cass. soc., 17 sept. 2003, n° 02-60.425). Si deux listes sont déposées, il faut s'en référer aux statuts et, si rien n'est prévu, retenir la première liste déposée (Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-22.168, n° 101 F - P + B).

Au second tour des élections, les candidatures sont libres

Au second tour, tout salarié peut se présenter. Si un salarié se présente individuellement, il constitue une liste à lui seul. Les listes du premier tour sont réputées maintenues (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-60.286), ce qui n'interdit pas de les modifier ou d'en retirer une.

Un candidat a le droit de se retirer d'une liste du premier tour. Sous peine d'irrégularité, le syndicat doit alors en être informé par l'intéressé ou par l'employeur (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.233, n° 1953 FS - P + B).

L'employeur devra modifier les bulletins de vote (Cass. soc., 10 juill. 1997, n° 96-60.392).

Dire que les candidatures sont libres au second tour signifie aussi qu'un syndicat constitué depuis moins de 2 ans peut présenter une liste, alors même qu'il n'en avait pas la possibilité au premier tour (Cass. soc., 18 janv. 2017, n° 15-28.884).

Les salariés et les syndicats disposent d'une grande liberté pour composer leurs listes de candidats

Si le nombre de candidats ne peut excéder le nombre de sièges à pourvoir, il est possible de présenter des listes incomplètes

Sous peine d'annulation des élections, le nombre de candidats d'une liste ne peut excéder le nombre de sièges à pourvoir (Cass. soc., 1^{er} déc. 2010, n° 10-60.078).

L'annulation n'est cependant pas automatique si le syndicat a eu le temps de rectifier le tir avant l'élection et que cela n'a pas eu d'influence sur le résultat (Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-21.626). Une liste de candidats peut en revanche comprendre moins de candidats que de sièges (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 16-11.622).

Rien n'interdit à un même salarié de se porter candidat comme titulaire et comme suppléant

Pour chaque collège électoral, il faut séparer la liste des titulaires de celle des suppléants. Il est possible de présenter les mêmes candidats aux fonctions de titulaire et de suppléant (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 16-11.622).

Nul ne peut être candidat sans son accord. Ainsi, la décision d'un salarié de ne plus figurer sur une liste syndicale s'impose au syndicat. Dès qu'il en est informé, le syndicat doit retirer le nom du salarié (Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-20.541). Et ce même si le salarié est allé voir un autre syndicat.

Les élections étant organisées par collège, un salarié ne peut se porter candidat que sur une liste établie pour le collège au sein duquel il est électeur (Cass. soc., 20 sept. 2017, n° 16-18.780). Bien évidemment, il est impossible de se porter candidat dans 2 collèges (Cass. soc., 7 févr. 1989, n° 88-60.131, n° 533 P).

Plusieurs organisations syndicales peuvent se regrouper pour établir et présenter une liste commune

Les syndicats peuvent présenter une liste commune. Ils doivent informer les salariés, l'employeur et les autres syndicats de la répartition des suffrages qui sera appliquée. A défaut d'information préalable, la représentativité syndicale sera appréciée sur la base d'une répartition à 50/50 (Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 09-60.208, n° 131 FS - P + B ; Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-17.603, n° 529 FS - P + B).

L'information des électeurs pourra par exemple prendre la forme d'une mention sur le bulletin de vote ou d'un affichage sur les panneaux syndicaux. Les termes de l'alliance syndicale pourront aussi être inscrits dans le protocole d'accord préélectoral ou faire l'objet d'une propagande syndicale.

La répartition des suffrages exprimés, indiquée lors du dépôt de la liste, ne peut pas être modifiée a posteriori en fonction des résultats de l'élection (Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-16.807).

Une liste syndicale peut comporter des candidatures de salariés non syndiqués ou de salariés d'un autre syndicat

Un syndicat est libre de déposer, pour l'élection des titulaires et des suppléants, des listes dans le ou les collèges de son choix. Chaque liste est indépendante. Un syndicat peut choisir comme candidats soit ses propres adhérents, soit des salariés non syndiqués, soit des adhérents d'une autre organisation (Cass. soc., 17 mars 1999, n° 98-60.196).

Même s'il estime certaines candidatures irrégulières, l'employeur doit accepter les listes de candidats

L'employeur ne peut pas modifier une liste (Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-21.317), il ne peut pas se faire juge de la validité d'une candidature. S'il souhaite la contester, il doit saisir le tribunal judiciaire (Cass. soc., 7 janv. 1998, n° 97-60.301).

Une fois établies, les listes sont déposées selon les modalités fixées par le protocole préélectoral ou, à défaut, par l'employeur

Le code du travail ne dit rien sur les modalités de dépôt des listes de candidats. Il revient donc au protocole préelectoral ou, à défaut, à l'employeur de fixer les règles du jeu. Il est d'usage de prévoir une remise en main propre contre signature ou un envoi en recommandé avec avis de réception.

Un envoi par mail est-il possible ? Juridiquement, rien ne l'interdit. Mais, en cas de problème, il faudra pouvoir prouver que le mail a bien été envoyé et reçu.

S'agissant de la date et de l'heure limites de dépôt des listes, il revient aussi au protocole préelectoral de les fixer. Un dépôt tardif autorise l'employeur à refuser la liste (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-19.657 ; Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-13.551 ; Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 24-11.979), ce qu'il a intérêt à faire s'il ne veut pas s'attirer les foudres des autres listes.

Encore faut-il que l'employeur ait tout mis en oeuvre pour permettre un dépôt en temps et en heure (Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-24.845). Dans cette affaire, le responsable de centre habilité à réceptionner les listes était absent pour plusieurs jours et aucun remplacement n'avait été organisé !

A défaut d'accord préelectoral et si personne n'a saisi le tribunal judiciaire, l'employeur peut fixer une date et une heure limite de dépôt (Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 91-60.265). Ici, le fait de ne pas respecter les modalités de dépôt des listes fixées par l'employeur ne justifie pas un rejet automatique de la liste. L'employeur ne pourra refuser une candidature déposée après la date qu'il a lui-même fixée en que s'il justifie sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote (Cass. soc., 15 oct. 2015, n° 14-60.710 ; Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-11.691). Le refus de l'employeur d'accepter une liste déposée avec quelques minutes de retard peut même constituer un abus (Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-60.038).

Délégué syndical, représentant de la section syndicale ou simple salarié, il faut un mandat du syndicat pour déposer sa liste. Il en va de même en cas de modification ou de remplacement de la liste (Cass. soc., 15 juin 2011, n° 10-25.282, n° 1459 FS - P + B). Même si la jurisprudence considère qu'un mandat verbal est valable (Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 14-60.447, n° 2267 F - P + B), il

vaut mieux donner un mandat écrit. Ce mandat, l'employeur peut demander à le voir lors du dépôt de la liste.

Quelles informations doit contenir une liste de candidats ?

Les informations à communiquer à l'employeur sont : la dénomination de l'organisation syndicale présentant les candidats, le collège électoral pour lequel les candidats sont désignés et la nature du siège pour lequel ils se présentent. Sans l'accord du salarié la candidature serait irrégulière (Cass. soc., 20 oct. 1993, n° 92-60.304, n° 3401 P). C'est pourquoi il est recommandé de faire apposer la signature des candidats en regard de leur nom.

Qui dit élections d'un CSE, dit campagne électorale

Comme en matière d'élections politiques, les candidats aux élections du CSE ont le droit de faire connaître aux électeurs leurs idées et leur programme. Le code du travail ne contient aucune disposition en ce domaine. Cela ne signifie pas que tout est permis. Il y a cependant un certain nombre de principes à respecter.

La période pendant laquelle il est possible de faire campagne pour l'élection du comité social et économique

En matière d'élections politiques, le code électoral interdit la distribution de bulletins, circulaires et autres documents le jour du scrutin. Rien de tel pour les élections de CSE. Aussi, la campagne peut-elle, en théorie, se poursuivre jusqu'au jour du scrutin. En pratique, une diffusion tardive à quelques jours du scrutin, voire le jour même, peut entraîner l'annulation des élections s'il s'avère que celle-ci a eu une influence déterminante sur les résultats du scrutin (Cass. soc., 20 juin 2000, n° 99-60.153, n° 2933 FS - P ; Cass. soc., 30 janv. 2008, n° 07-60.077). Il a par exemple été jugé que :

- la diffusion la veille et le matin même du scrutin d'un tract anonyme invitant vivement à l'abstention au premier tour pour permettre un second tour avec candidatures libres est de nature à influencer les résultats du scrutin (Cass. soc., 16 avr. 1986, n° 85-60.552) ;
- la distribution la veille du scrutin d'un tract mettant en cause une organisation syndicale concurrente a faussé le résultat de l'élection, eu égard à la proportion des suffrages obtenus par chacune des listes en présence (Cass. soc., 18 févr. 1988, n° 87-60.027).

Au regard de la liberté syndicale, il ne peut être reproché à un syndicat d'avoir communiqué auprès des salariés à des fins électorales avant la date de début de campagne électorale fixée par le protocole préelectoral (Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-24.798, n° 2440 FS - P + B).

A l'inverse, il a été jugé que :

- la diffusion, quelques jours avant le scrutin, d'un tract ne contenant aucune assertion diffamatoire à l'égard des autres organisations syndicales ne peut entraîner l'annulation des élections dès lors que cette diffusion n'a eu aucune influence sur les résultats du scrutin (Cass. soc., 20 nov. 2002, n° 01-60.903) ;
- la diffusion d'un tract le jour du premier tour de scrutin ne peut entraîner l'annulation des élections dès lors que son contenu n'excédait pas les limites normales de la propagande électorale et n'était pas de nature à porter atteinte à la libre détermination des électeurs (Cass. soc., 13 déc. 1988, n° 88-60.158) ;
- la diffusion, le jour des élections, d'un tract appelant les électeurs à voter pour les candidats d'un syndicat ne saurait entraîner l'annulation des élections dès lors que ce tract ne contenait aucune mise en cause des organisations concurrentes ou des candidats des listes adverses (Cass. soc., 5 déc. 1984, n° 84-60.516).

La propagande électorale peut se faire par affichage, réunions d'information, tracts, envoi de mail, etc.

Dans les entreprises où il existe des sections syndicales, celles-ci utiliseront les moyens mis à leur disposition par la loi (C. trav., art. L. 2142-3 et s.) (affichage sur les panneaux syndicaux, distribution de tracts, réunion mensuelle de la section

syndicale) ou par un accord interne sur le droit syndical. A ce titre, le bénéfice d'un tel accord ne peut pas être réservé aux syndicats représentatifs (Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.017, n° 1825 FS - P + B). Le protocole préelectoral peut prévoir d'autres moyens de propagande en autorisant, par exemple, la diffusion de tracts électroniques ou l'utilisation de l'intranet de l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues de sections syndicales, ou lorsqu'il s'agit de candidatures libres au second tour, les modalités de propagande devront être aménagées par le protocole préelectoral.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (C. trav., art. L. 2142-6).

Attention, l'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise, ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise et préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Même si c'est lui qui organise les élections, l'employeur doit rester neutre au cours de la campagne électorale

Cette obligation de neutralité signifie :

- d'une part, que l'employeur ne peut utiliser aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque (C. trav., art. L. 2141-7) ;
- d'autre part, que l'employeur ne peut favoriser, même indirectement, les candidats libres, c'est-à-dire les candidats qui ne sont pas présentés par des syndicats.

Sur le plan pénal, un manquement à l'obligation de neutralité peut constituer un délit d'entrave. Le fait de chercher à réduire l'influence d'un syndicat peut par ailleurs constituer une discrimination syndicale (Cass. crim., 2 sept. 2008, n° 07-81.661, n° 4494 FS - P + F). Dans cette affaire, l'employeur avait eu recours aux services d'un cabinet d'audit et de conseil pour, soi-disant, normaliser les relations avec les élus du personnel, alors qu'il s'agissait en réalité de réduire l'influence d'un syndicat au profit d'un autre.

L'obligation de neutralité constitue un principe général du droit électoral. Sa violation justifie, à elle seule, l'annulation des élections. Pas besoin de prouver que l'attitude de l'employeur a faussé les résultats (Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.105 ; Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-21.529, n° 605 F - B). En revanche, il faut quand même prouver que l'employeur n'a pas respecté son obligation de neutralité. A ce titre, il revient au syndicat qui se plaint d'un manquement de neutralité de la part de l'employeur d'en apporter la preuve (Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-21.529, n° 605 F - B).

Quelques exemples de violation de l'obligation de neutralité :

- employeur critiquant des représentants du personnel appartenant à l'un des syndicats ayant déposé une liste de candidats aux élections (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-28.461) ;
- employeur qui ne permet pas un égal accès aux moyens de propagande électorale entre les organisations syndicales (Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.105) ;
- diffusion par l'employeur, avant le premier tour, d'un tract de propagande électorale pour le second tour au profit d'éventuels candidats libres (Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-60.788, n° 110 FS - P + B + R + I) ;
- diffusion par l'employeur, la veille du scrutin, de documents assimilables à des tracts s'élevant contre les déclarations faites par un syndicat (Cass. soc., 14 mai 1997, n° 96-60.134) ;
- diffusion par l'employeur d'un document faisant état d'éventuelles malversations dans la gestion du comité par la majorité syndicale sortante (Cass. soc., 31 mai 2011, n° 10-60.228).

Un manquement à l'obligation de neutralité a été admis à propos d'un employeur ayant permis la diffusion, la veille et le jour des élections, d'un tract anonyme

mettant gravement en cause les élus d'un syndicat et appelant à ne pas voter au premier tour (Cass. soc., 7 nov. 2012, n° 11-60.184).

A l'inverse, il a été jugé que :

- le refus de retirer une affiche, apposée par des salariés, invitant à voter blanc au premier tour des élections ne constitue pas un manquement à l'obligation de neutralité, l'employeur n'ayant pas pris parti pour ou contre la liste syndicale se présentant au premier tour (Cass. soc., 16 mai 1974, n° 74-60.025) ;
- la distribution de tracts expliquant le déroulement des élections et indiquant que seuls des candidats libres pourraient se présenter au second tour ne porte pas atteinte à la liberté du vote, dès lors que ces tracts ne contenaient ni menaces, ni pressions de la part de l'employeur (Cass. soc., 16 févr. 1977, n° 76-60.193) ;
- la diffusion, la veille de l'élection du CSE, d'une note destinée à informer le personnel de la conclusion d'un accord collectif et de son contenu ne caractérise aucun manquement à l'obligation de neutralité (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-26.188).

Sous peine de manquer à son obligation de neutralité, l'employeur doit également respecter le principe d'égalité entre les syndicats. Les moyens qu'il donne à l'un pour faire campagne, il doit les donner à l'autre (Cass. soc., 12 juill. 2016, n° 15-20.618). Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas informé tous les syndicats soutenant un candidat de la possibilité de diffuser un tract en plus des professions de foi. A l'inverse, dès lors que l'accès à d'éventuelles vidéos de propagande électorale durant les heures de travail a été offert à l'ensemble des syndicats, aucun manque de neutralité ne peut être reproché à l'employeur (Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-25.227). Mais attention, ce principe d'égalité de traitement s'applique uniquement dans le périmètre de l'élection, donc au sein de chaque établissement distinct en cas d'élection de CSE d'établissement (Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 17-60.306, n° 1217 F - P + B).

Avant le premier tour, seuls les syndicats peuvent faire campagne

Il ne faut pas oublier que le premier tour des élections professionnelles est réservé aux syndicats. Corollaire de ce monopole : la propagande électorale

antérieure au premier tour est en conséquence réservée aux syndicats. C'est donc seulement après le premier tour des élections que les candidats libres pourront, si un second tour est organisé, faire de la propagande électorale (Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-60.788, n° 110 FS - P + B + R + I).

A quoi faut-il penser pour le jour de l'élection du CSE ?

Bulletins de vote, enveloppes, urnes, isoloirs, etc. Tout doit être prêt pour le jour de l'élection. Cette préparation matérielle incombe à l'employeur. Il faudra aussi penser à désigner les membres des bureaux de vote qui seront chargés de contrôler le déroulement des élections, d'effectuer les opérations de dépouillement et de proclamer les résultats.

Références : C. trav., art. L. 2314-18 et L. 2314-26

Bulletins de vote, enveloppes, urnes et isoloirs : tout doit être prêt pour le jour du scrutin

L'employeur fournit les bulletins de vote et les enveloppes

L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs pour une quantité suffisante de bulletins de vote. Ces bulletins doivent, d'une part, être séparés pour les titulaires et pour les suppléants et, d'autre part, être fournis en nombre égal pour chaque liste de candidats. Le bulletin de vote doit comporter certains renseignements :

- la date de l'élection, l'indication du premier ou du second tour et le vote dont il s'agit (titulaires ou suppléants) ;
 - le nom du syndicat qui présente la liste et les noms des candidats.
- L'employeur ne peut pas modifier les listes et doit les reproduire en respectant l'ordre de présentation des candidats.

C'est un bulletin de vote par liste de candidats. En effet, l'édition par l'employeur d'un bulletin unique pour deux listes de candidats affecte la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc., 8 mars 2017, n° 16-60.106).

Il convient par ailleurs de noter :

- d'une part, que l'employeur peut mettre à la disposition des électeurs des bulletins blancs pour leur permettre d'user de leur faculté de voter blanc (Cass. soc., 8 juill. 1998, n° 97-60.376) ;
- d'autre part, que le protocole préélectoral peut prévoir de différencier par des couleurs les bulletins titulaires et suppléants ou encore les bulletins des différents syndicats (Cass. soc., 11 mars 1992, n° 91-60.160, n° 1279 P + F).

Les enveloppes que l'employeur a l'obligation de fournir doivent permettre d'assurer le secret du vote. L'enveloppe ne doit donc pas permettre de deviner la nature du bulletin (Cass. soc., 6 nov. 1985, n° 85-60.449). La couleur des enveloppes peut être assortie à celle des bulletins.

Il faut des urnes séparées pour les titulaires et les suppléants

Le scrutin étant secret, les bulletins doivent être déposés sous enveloppe dans des urnes séparées pour les titulaires et les suppléants. Il faut assurer l'inviolabilité de l'urne entre le début et la fin du scrutin, mais aussi entre la fin du scrutin et le moment du dépouillement s'il n'est pas effectué immédiatement.

Le fait de déplacer les urnes et de les laisser pendant 2 heures dans le véhicule d'un membre de la direction qui en a seul conservé les clefs constitue une irrégularité susceptible d'entacher la validité des opérations électorales (Cass. soc., 18 juill. 2001, n° 00-60.195).

Normalement, les urnes doivent être transparentes. Pour autant, le fait de ne pas en avoir utilisé ne constitue pas une cause d'annulation automatique de l'élection car il n'y a pas de violation d'un principe général du droit électoral (Cass. soc., 20 sept. 2017, n° 16-19.767). Une annulation ne sera possible que si l'usage d'une urne non transparente a exercé une influence sur le résultat des élections ou s'il a été déterminant de la qualité représentative des organisations syndicales dans

l'entreprise ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical (Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-23.225 ; Cass. soc., 24 mai 2016, n° 15-20.541, n° 980 F - P + B).

Le fait d'avoir utilisé une seule urne pour rassembler les bulletins concernant les titulaires et les suppléants ne peut entraîner l'annulation des élections que si cette irrégularité a exercé une influence sur le résultat du scrutin ou sur la représentativité syndicale (Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 21-60.076).

Bon déroulement des élections : les bureaux de vote et les délégués de liste sont là pour y veiller

Il faut mettre en place un bureau de vote par collège électoral

Pour diriger et contrôler les opérations électorales, il faut un bureau de vote pour chaque collège. Ce bureau est composé d'un président et de deux assesseurs. L'absence de président constitue une irrégularité qui justifie, à elle seule, l'annulation des élections (Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 07-60.097, n° 341 F - P + B).

Les stipulations d'un protocole préélectoral prévoyant un bureau de vote unique comprenant si possible des représentants des différents collèges électoraux ne sont pas en soi illégales (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-21.780). Lorsque plusieurs bureaux de vote sont installés pour le collège, les salariés doivent être informés du bureau auquel ils sont rattachés, ce qui peut se faire via le bulletin de paie. Il n'est pas nécessaire que cette information figure dans le PAP (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-22.944, n° 297 F - P).

Les membres du bureau doivent être désignés en respectant les règles suivantes :

- ils doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé (Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 04-60.242, n° 451 F - P + B). La présence d'une personne d'un autre collège entraîne nécessairement la nullité du scrutin (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.424) ;
- c'est le protocole d'accord préélectoral (PAP) qui fixe les modalités de désignation des membres du bureau de vote. L'employeur ne peut pas, même à défaut d'accord, s'en charger lui-même (Cass. soc., 26 janv. 1984, n° 83-60.265).

A défaut de dispositions dans le protocole préélectoral et en l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les syndicats, le bureau est composé des deux salariés électeurs les plus âgés, et du salarié électeur le plus jeune (Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 12-21.448, n° 1700 FS - P + B).

Il va de soi que l'employeur ne peut pas siéger au bureau de vote (Cass. soc., 14 mars 1989, n° 88-60.534, n° 1173 P) et encore moins le présider (Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 04-60.242, n° 451 F - P + B).

L'employeur a le droit d'être présent dans la salle le jour de l'élection. Tant qu'il respecte son obligation de neutralité, on ne peut pas lui reprocher cette présence (Cass. soc., 2 nov. 1993, n° 92-60.400 ; Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 21-60.076).

C'est au bureau de vote qu'il appartient :

- de vérifier que les personnes qui se présentent pour voter appartiennent bien au bon collège et ont bien la qualité d'électeur ;
- de surveiller la mise des enveloppes dans les urnes pour éviter que des votes de titulaires soient déposés dans l'urne des suppléants ;
- de veiller au secret du scrutin : passage dans les isoloirs mis à la disposition des électeurs, vérification des urnes avant le début du vote, etc. ;
- de faire signer la liste d'émargement, que l'employeur doit lui fournir, au fur et à mesure que les électeurs sont venus voter ;
- de se faire remettre, s'il y a lieu, les votes par correspondance et de les ajouter aux votes exprimés sur place par les électeurs ;
- de prononcer à l'heure prévue la clôture du scrutin, de procéder au dépouillement, de déterminer et de proclamer les résultats et enfin d'établir un procès-verbal.

S'il constate une irrégularité, le bureau de vote doit se contenter de la constater et de la consigner dans le procès-verbal d'élection. Il ne peut décider d'annuler les élections.

Chaque liste de candidats peut désigner un délégué de liste

Chaque liste de candidats a le droit d'exiger la présence permanente dans la salle de vote d'un délégué habilité à contrôler toutes les opérations électorales (C. élect., art. L. 67). L'employeur n'a pas le droit de s'opposer à cette présence (Cass. soc., 11 déc. 1985, n° 85-60.387).

Les éventuels frais de déplacement engagés par des délégués de liste pour se rendre dans les différents bureaux de vote de l'entreprise doivent être pris en charge par l'employeur (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 04-60.488, n° 1662 FS - P + B).

Tout candidat a en effet le droit de contrôler les opérations de vote et de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, ainsi que d'exiger l'inscription sur le PV de toutes observations, protestations ou contestations. Et ce, même si le PAP ne prévoit pas leur présence. Ils n'ont pas davantage besoin d'une invitation de l'employeur (Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-60.398, n° 84 FS - P + B + R).

Le PAP ne peut donc pas limiter aux seules parties signataires du protocole préélectoral le droit d'assister aux élections et de porter des observations sur le PV des élections (Cass. soc., 20 avr. 2005, n° 04-60.250).

Les salariés doivent pouvoir s'isoler pour voter

L'élection a lieu au scrutin secret (C. trav., art. L. 2314-26). Il faut donc donner aux électeurs la possibilité de s'isoler avant de voter (Cass. soc., 26 mai 1998, n° 97-60.092, n° 2636 P + B). L'installation d'isoloirs dans la salle de vote n'est pourtant pas nécessaire si le secret du vote est assuré autrement (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-60.278). Une pièce annexe, une autre partie de la salle ou les toilettes peuvent très bien faire office d'isoloirs (Cass. soc., 12 oct. 2000, n° 99-60.368 ; Cass. soc., 11 juin 1986, n° 85-60.485). Même si la convention collective prévoit que « les salariés passeront dans un isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe », l'employeur n'a pas l'obligation absolue d'installer des isoloirs s'il permet effectivement aux électeurs de s'isoler autrement (Cass. soc., 3 mars 2004, n° 02-60.656).

Le vote par correspondance, ça peut vraiment servir

Certains salariés peuvent ne pas être présents dans l'entreprise le jour de l'élection : salariés en congés, en déplacement, etc. Pour leur permettre de voter, on peut recourir au vote par correspondance. On peut même prévoir que le vote par correspondance s'applique à tous les salariés de l'entreprise. En tout état de cause, il doit être expressément prévu par le protocole d'accord préélectoral.

Le vote par correspondance est très utile dans plusieurs situations et peut être généralisé à tous les salariés

Le vote par correspondance permet d'abord aux salariés absents de participer aux élections

Le jour du scrutin, certains électeurs peuvent ne pas être présents dans l'entreprise (salariés travaillant à l'extérieur de l'entreprise, congés payés, maladie, maternité, formation, etc.). Pour qu'ils puissent participer aux élections, il est d'usage de les faire voter par correspondance dans les conditions prévues par le protocole préélectoral.

Quelles que soient les circonstances invoquées, le vote par procuration est totalement prohibé (Cass. soc., 3 juill. 1984, n° 83-61.173).

En fait, le recours au vote par correspondance peut concerner tous les salariés de l'entreprise

Si le vote physique est la règle, le recours au vote par correspondance n'est contraire à aucune règle d'ordre public. Il est donc possible de l'utiliser pour tous les salariés, sans avoir à justifier de circonstances exceptionnelles, dès lors que le protocole préélectoral a été signé selon la règle de la double majorité (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-25.696, n° 190 FS - P + B + R).

La décision de recourir au vote par correspondance est prise par les partenaires sociaux ou, à défaut, par le tribunal judiciaire

La mise en place d'un vote par correspondance fait partie de la négociation du protocole préélectoral. A ce titre, il est important de vérifier que la convention collective n'impose pas de l'organiser (Cass. soc., 1^{er} fevr. 1978, n° 77-60.599). L'employeur ne peut pas choisir de mettre en place un tel procédé par décision unilatérale si le protocole préélectoral ne le prévoit pas.

Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le recours au vote par correspondance ou sur les catégories de salariés qui pourront en bénéficier, il est possible de saisir le tribunal judiciaire. Le juge peut en imposer la mise en place (Cass. soc., 10 oct. 1990, n° 88-60.712, n° 3599 P) ou fixer les catégories de salariés qui pourront l'utiliser (Cass. soc., 14 fevr. 1984, n° 83-61.117). Mais attention, le juge ne pourra permettre l'utilisation du vote par correspondance qu'en raison de circonstances exceptionnelles ou de la spécificité des fonctions exercées par les personnels concernés (Cass. soc., 6 juin 2018, n° 17-60.132).

Tout doit être organisé pour laisser au salarié le temps de voter et pour garantir le secret de son vote

L'envoi des documents devant permettre aux salariés de voter par correspondance

Le vote par correspondance doit être organisé de manière à garantir la liberté et le secret du scrutin, et à permettre aux électeurs d'exprimer leur choix sans difficulté ni risque d'erreur. Il est donc nécessaire de leur adresser :

- les différents documents de propagande électorale distribués aux salariés de l'entreprise par les syndicats ou les candidats dans le cadre de la campagne (Cass. soc., 6 juill. 1983, n° 83-60.746) ;
- les bulletins de vote et deux enveloppes destinées à recevoir les bulletins, qui ne devront comporter aucun signe distinctif sous peine de rendre le vote nul : l'une pour le vote titulaire et l'autre pour le vote suppléant.

A noter qu'un dispositif d'identification des électeurs peut figurer sur les bulletins de vote par correspondance si le protocole préélectoral le prévoit et garantit le

secret du vote par des procédés rendant impossible un lien entre l'identité de l'électeur et de son vote (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-25.029, n° 1325 FS - P + B + R). On peut ainsi utiliser un système de dépouillement optique des bulletins de vote à l'aide de codes-barres. Mais attention, il faut que le secret du vote soit assuré (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60.335, n° 1281 FS - P + B ; Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 13-60.165, n° 43 FS - P + B).

Il faut aussi une enveloppe timbrée qui servira à l'électeur pour adresser les enveloppes contenant les bulletins de vote. Elle portera au dos les nom, prénom, adresse et signature de l'expéditeur et sera ouverte par le bureau de vote qui déposera les deux enveloppes cachetées dans les urnes correspondantes.

La signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure constitue une formalité substantielle qui a pour objet d'assurer la sincérité des opérations électorales et dont la méconnaissance entraîne l'annulation des élections (Cass. soc., 24 mai 2016, n° 15-20.195 ; Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-17.173). Un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut déroger à cette règle (Cass. soc., 9 févr. 2000, n° 98-60.581, n° 857 P).

Généralement, le protocole préélectoral prévoit que ces divers documents seront adressés au domicile du salarié par La Poste. Lorsqu'il est prévu qu'ils seront mis sous pli et expédiés aux électeurs en présence d'un membre de chaque organisation syndicale, l'employeur ne peut pas laisser les salariés venir les retirer directement à la DRH (Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 87-60.135, n° 10 P). En tout état de cause, le salarié doit avoir le temps de voter. Un envoi tardif pourrait entraîner l'annulation des élections s'il apparaît que les résultats du scrutin ont été faussés (Cass. soc., 18 févr. 1998, n° 97-60.126).

Le retard d'acheminement par courrier du matériel de vote ne constitue pas une cause d'annulation des élections, dès lors que ce matériel a été envoyé dans les délais prévus par le protocole préélectoral et qu'il n'a pas été jugé nécessaire de modifier le protocole en dépit d'une grève postale (Cass. soc., 21 oct. 1998, n° 97-60.319).

L'acheminement des votes par correspondance se fait généralement par voie postale

Le mode d'acheminement des votes doit permettre d'assurer la liberté et le secret du vote. La voie postale est généralement considérée comme le mode normal de transmission :

- le fait de transmettre les votes par correspondance par courrier interne de l'entreprise, alors que le protocole préélectoral prévoit expressément qu'ils devront être envoyés par La Poste, est susceptible d'entraîner l'annulation des élections (Cass. soc., 21 mai 2003, n° 02-60.396, n° 1426 FS - P) ;
- rien n'interdit aux partenaires sociaux de décider que les enveloppes seront acheminées vers une boîte postale. Dans ce cas, il convient de prévoir que l'ouverture de la boîte postale se fera sous le contrôle conjoint des représentants de la direction et des syndicats intéressés (Cass. soc., 30 avr. 1997, n° 96-60.063).

Et si la poste a du retard ? L'absence de prise en compte de bulletins de vote par correspondance en raison de leur acheminement postal tardif est une cause d'annulation des élections dès lors qu'elle est susceptible d'avoir eu une incidence sur les résultats du scrutin, résultats qui servent notamment à dresser la liste des syndicats représentatifs et à déterminer les salariés qui pourront se faire désigner comme délégué syndical (Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.236, n° 462 FS - P + B ; Cass. soc., 21 juin 2017, n° 16-60.262). Une interruption quasi totale du fonctionnement des services postaux affecte la moitié des bulletins, c'est une cause d'annulation des élections (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.847).

Les incidents dans l'acheminement du courrier peuvent justifier l'annulation des élections s'ils ont faussé les résultats (Cass. soc., 2 déc. 1982, n° 82-60.052) ou s'ils ont eu une incidence sur la représentativité des organisations syndicales (Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 13-18.396 ; Cass. soc., 21 juin 2017, n° 16-60.262).

L'acheminement des bulletins de vote par correspondance par d'autres personnes que les membres du bureau de vote et l'absence d'une boîte postale réservée pour les élections n'entraînent pas en soi l'annulation de ces dernières (Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 18-11.899).

Vote par correspondance papier et vote électronique peuvent coexister dans un même scrutin

Le protocole électoral peut prévoir le recours au vote par correspondance papier dans le cadre d'un vote électronique ! Il est parfois difficile de savoir qui, des salariés absents ou itinérants, dispose d'un accès internet pour se connecter au site de vote électronique. Il est possible de leur donner le choix et d'envoyer avec le matériel de vote les codes de connexion et la notice explicative. S'ils choisissent de voter par internet, ils émargent sur la liste dématérialisée et ne peuvent plus envoyer leur bulletin de vote. Le système informatique de e-vote doit permettre d'intégrer manuellement les bulletins de vote papier.

Pour l'élection du comité social et économique, on peut utiliser le vote électronique

Le vote électronique est autorisé par la loi. Un accord d'entreprise est normalement obligatoire pour pouvoir y recourir. Un protocole préélectoral reste nécessaire et doit permettre d'assurer la régularité et la sécurité du scrutin. La complexité d'une telle solution informatique justifie en général le recours à un prestataire extérieur.

Références : C. trav., art. L. 2314-26 et R. 2314-5 et s. ; Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOCT0751067A :JO, 27 avr.

Le vote électronique nécessite normalement un accord d'entreprise ou de groupe et un protocole d'accord préélectoral (PAP)

Pour que l'entreprise puisse utiliser le vote électronique, il faut :

- un accord d'entreprise ou de groupe. Un accord d'établissement ne suffit pas (Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.096, n° 461 FS - P + B). Cet accord définit les conditions de mise en oeuvre du vote. Il doit comporter un cahier des charges respectant les garanties minimales de sécurité et de confidentialité prévues par la loi ;
- un protocole d'accord préelectoral (PAP) devant comporter en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. Il mentionne la conclusion de l'accord autorisant le recours au vote électronique et, le cas échéant, le nom du prestataire choisi.

La possibilité de procéder au vote à partir de tout ordinateur 24 heures sur 24 ne constitue pas une disposition du PAP soumise à la règle de l'unanimité (Cass. soc., 5 avr. 2011, n° 10-19.951, n° 876 F - P + B).

En l'absence d'accord, l'employeur peut décider de recourir au vote électronique. Mais attention, dès lors que l'entreprise a un délégué syndical, l'employeur doit d'abord tenter de négocier loyalement un accord collectif. Et ce n'est que si aucun accord n'a pu être conclu qu'il pourra prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique (Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533, n° 73 FS - P + B + R + I).

Il faut faire les choses :

- dans l'ordre. Le protocole préelectoral ne peut pas être conclu avant l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise, quand accord d'entreprise il y a. Or, cette entrée en vigueur nécessite des formalités de dépôt (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 11-60.028, n° 1811 FS - P + B) ;*
- dans les règles de l'art. L'accord d'entreprise doit être adopté selon les règles de majorité applicables à tout accord d'entreprise. Le protocole préelectoral doit l'être selon la règle de la double majorité (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-27.370, n° 1807 FS - P + B).*

A l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour permettre à tous les salariés de voter. Sous peine de porter atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote, ce qui justifierait l'annulation des élections, l'employeur ne peut pas laisser sur le banc de touche les électeurs qui ne disposent pas du matériel

nécessaire ou qui résident dans une zone non desservie par internet (Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 20-22.860, n° 674 F - B).

Fichier des électeurs et des candidats, urne électronique, etc. : tout doit être sécurisé

Le système doit permettre d'assurer la confidentialité des données transmises :

- les données sur les électeurs et leur vote sont traitées par des systèmes distincts, dédiés et isolés nommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique » ;
- le traitement « fichier des électeurs » permet de délivrer à chaque électeur un moyen d'authentification, d'identifier les électeurs ayant voté et d'éditer les listes d'émargement ;
- le fichier « contenu de l'urne électronique » recense les votes. Les données font l'objet d'un chiffrement et ne doivent pas comporter de lien permettant l'identification des électeurs.

Le système doit être soumis, préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, à une expertise indépendante. S'il n'y a pas de modification substantielle depuis le précédent scrutin, aucune expertise n'est nécessaire (Cass. soc., 26 mars 2025, n° 24-12.607).

L'employeur doit mettre en place une cellule d'assistance technique qui veille au bon fonctionnement du système. En présence des représentants des listes de candidats, elle :

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé ;
- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

Le test du système de vote électronique et la vérification que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée ne doivent pas forcément intervenir immédiatement avant l'ouverture du scrutin, publiquement et en présence des représentants des listes de candidats (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-17.076, n° 104 FS - B).

Les membres de la délégation du personnel et du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système retenu. Pour autant, le défaut de formation n'entraîne pas l'annulation des élections si cela n'a pas perturbé le déroulement du scrutin ou influencé le résultat des élections (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-21.780).

L'électeur doit pouvoir glisser son bulletin virtuel dans l'urne électronique en toute sécurité

Chaque salarié doit disposer d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales (C. trav., art. R. 2314-12).

Cette information peut se faire par tout moyen. A l'employeur de choisir donc, mais attention à lui car un simple affichage dans les locaux de l'entreprise pourrait être jugé insuffisant (Cass. soc., 17 sept. 2025, n° 24-10.990).

Schématiquement, le vote doit se dérouler de la manière suivante :

- pour se connecter au système de vote, l'électeur se fait connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été préalablement transmis de manière confidentielle ;

Le fait d'envoyer aux salariés leurs codes d'authentification sur leur messagerie professionnelle ne permet pas en soi de garantir la confidentialité des données transmises (Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 12-14.415, n° 435 FS - P + B), sauf s'ils disposent d'un identifiant leur permettant d'ouvrir une session sur leur ordinateur (Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 15-16.491).

- une fois authentifié par le serveur, l'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote. Son choix, qui peut être modifié avant validation, doit apparaître clairement à l'écran ;

Sous peine d'annulation automatique des élections, il n'est pas question de donner ses codes confidentiels à un candidat et de lui demander de voter à sa place (Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-29.022, n° 1398 F - P + B).

- la transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver ;
- le vote de l'électeur est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier « contenu de l'urne électronique ».

A noter qu'un léger retard dans l'envoi des courriers contenant notamment les codes confidentiels ne justifie pas forcément l'annulation des élections dès lors que tous ont été en mesure de voter et que cela n'a eu aucune incidence sur le résultat de l'élection (Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-17.883).

On ne doit pas savoir qui a voté quoi. La validation du vote le rend définitif et empêche toute modification. Bien évidemment, l'électeur ne peut pas voter une seconde fois.

Après la clôture du scrutin, les membres du bureau de vote procèdent au dépouillement virtuel des urnes électroniques

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne et les listes d'émargement sont figés, horodatés et scellés automatiquement. Les membres du bureau de vote peuvent dépouiller :

- le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins 2 clés de chiffrement différentes, dont le président du bureau et les deux assesseurs ont connaissance ;
- le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être portée au procès-verbal d'élection ;
- après la clôture du dépouillement, le système de vote est scellé pour empêcher toute modification frauduleuse des résultats.

La liste d'émargement ne peut être accessible qu'aux membres du bureau de vote. Toujours est-il que l'irrégularité commise par l'employeur du fait de la transmission de la liste d'émargement à un délégué syndical ne suffit pas à justifier l'annulation des élections (Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 22-21.249, n° 909 F - B).

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord de mise en place du vote électronique le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

En cas de faille, on recommence !

Il a été jugé que l'impossibilité pour quelques salariés d'accéder à la plateforme de vote électronique en raison d'une usurpation de leur droit de vote par un tiers constitue une faille du système justifiant l'annulation de l'élection du CSE. Pour les juges, en dépit des différentes mesures prises par l'employeur pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises, l'impossibilité pour les 5 salariés d'accéder à la plateforme de vote démontrait bien l'existence d'une faille du système de vote (Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-16.209).

Du vote des salariés au dépouillement des bulletins

Le jour de l'élection du comité social et économique est enfin arrivé, les salariés de l'entreprise vont pouvoir s'absenter quelques instants de leur poste de travail pour aller voter sous la surveillance des membres du bureau de vote. Après la clôture du scrutin, le bureau de vote doit se charger des opérations de dépouillement.

Références : C. trav., art. L. 2314-26 et s.

En général, les élections du CSE se déroulent sur le lieu de travail pendant le temps de travail

L'élection des représentants du personnel a lieu :

- pendant le temps de travail. Le protocole préélectoral peut prévoir, à l'unanimité, un vote hors temps de travail, notamment en cas de travail en continu (C. trav., art. L. 2314-27) ;

- sur les lieux de travail. Lorsque les salariés sont dispersés, le vote peut être organisé au siège social (Cass. soc., 15 avr. 1970, n° 69-60.128).

La nécessité d'un accord unanime pour organiser le vote hors temps de travail ne s'applique pas au vote électronique. Celui-ci peut être ouvert 24 heures sur 24 (Cass. soc., 5 avr. 2011, n° 10-19.951, n° 876 F - P + B).

A l'heure prévue par le protocole préélectoral, il appartient au bureau de vote de clore publiquement le scrutin

A l'heure fixée par le protocole préélectoral, le bureau de vote prononce publiquement la clôture du scrutin. Rien n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir à l'avance une possibilité de report de la fermeture des bureaux de vote pour permettre aux salariés en mission de venir voter (Cass. soc., 20 nov. 2002, n° 01-60.605, n° 3306 F - P). Il a même été admis que le protocole préélectoral pouvait faire l'objet d'un avenant le jour même de l'élection pour décaler l'heure de la fin du scrutin (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-19.021).

Il revient au président du bureau de vote de constater publiquement les heures d'ouverture et de clôture du scrutin et de les mentionner au procès-verbal (C. élect., art. R. 57) ou sur un document établi concomitamment et annexé à celui-ci (Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-12.401, n° 2393 FS - P + B). Cette mention, dont la seule absence suffit à justifier l'annulation automatique des élections (Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 12-21.680, n° 1702 FS - P + B) peut si besoin est être remplacée par un constat d'huissier présent lors de l'ouverture et de la clôture du scrutin (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-23.918).

Chaque bureau de vote procède ensuite aux opérations de dépouillement dès la clôture du scrutin

On doit commencer par les titulaires. Si un candidat remplit les conditions pour être proclamé élu titulaire, il doit l'être. Il ne peut pas démissionner de son siège pour se considérer élu comme suppléant.

Dès la clôture du scrutin, les membres du bureau procèdent au dépouillement. Ils peuvent réaliser eux-mêmes toutes les opérations ou se faire assister par des scrutateurs désignés parmi les électeurs. Ils vont :

- introduire les enveloppes intérieures des votes par correspondance dans les urnes différentes correspondantes ;

Toutes les enveloppes de vote par correspondance doivent être remises au bureau de vote, y compris celles qui sont parvenues après la date limite de renvoi fixée par le protocole préélectoral (Cass. soc., 31 mars 2009, n° 08-60.494, n° 695 FS - P + B).

- ouvrir l'urne, compter les enveloppes qui s'y trouvent et vérifier que le nombre des enveloppes correspond au total des votants cochés sur les listes d'émaragement ;
- vérifier, s'il s'agit du premier tour, que le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits sur la liste électorale ;
- ouvrir les enveloppes et ranger les bulletins en tas distincts pour chaque liste : bulletins complets, bulletins dont certains noms ont été rayés, bulletins blancs, bulletins nuls ;
- transcrire sur des feuilles de dépouillement le nombre de bulletins recueillis par chaque liste, en séparant les bulletins complets de ceux comportant des ratures.

Le dépouillement s'effectue sous la responsabilité du bureau. Toute question litigieuse doit lui être soumise. La décision du bureau de vote s'impose et sera consignée dans le PV des élections. En cas de contentieux, c'est le tribunal judiciaire qui tranchera.

Dès la clôture du scrutin, tous les membres du bureau de vote doivent signer la liste d'émaragement (C. élect., art. R. 62). Cette règle constitue, d'après la jurisprudence, un principe général du droit électoral. En conséquence, le seul fait de ne pas l'avoir respectée justifie à lui seul l'annulation des élections, même si l'irrégularité ainsi commise n'a pas eu d'incidence sur les résultats (Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 14-60.503 ; Cass. soc., 23 juin 2021, n° 20-60.204).

Tous les électeurs doivent pouvoir accéder à la salle. Si tel n'est pas le cas, il y a une irrégularité qui justifie en soi l'annulation des élections (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-16.141, n° 768 F - P + B). L'employeur peut lui aussi être présent lors du dépouillement dès lors qu'il ne manque pas à son obligation de neutralité (Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 21-60.076).

Il faut surtout dépouiller les bulletins et calculer les résultats du premier tour même si le quorum n'est pas atteint

Si le quorum n'est pas atteint au premier tour, il faudra organiser un second tour

Le premier tour n'est valable que si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits sur la liste électorale (C. trav., art. L. 2314-29). Si le quorum n'est pas atteint, il y a lieu d'organiser un second tour. Ce quorum est bien égal à la moitié des électeurs et non pas à « la moitié + une voix ». Ainsi, pour 100 électeurs, le quorum est 50 et non 51. Pour 105 électeurs, il est égal à 52,5 soit 53, et non à 54.

Même si le quorum n'est pas atteint, il faut dépouiller, sans tenir compte des ratures. Ce sont les résultats du premier tour qui permettent de mesurer l'audience des syndicats et des candidats.

Le quorum doit être atteint dans chaque collège, et à l'intérieur d'un collège pour les titulaires et pour les suppléants. On peut donc avoir un second tour uniquement pour élire les suppléants si le quorum n'a été atteint que pour les titulaires.

Pour calculer le quorum, on doit écarter les bulletins blancs et les bulletins nuls

On doit prendre en compte le nombre de suffrages exprimés. Les votes blancs ou nuls ne comptent pas (Cass. soc., 13 juin 1995, n° 94-60.427) :

- un bulletin blanc est un bulletin qui n'exprime pas de vote en faveur d'un candidat. C'est le cas des bulletins blancs qui ont été mis à la disposition des électeurs, d'un bulletin sur lequel tous les noms de la liste de candidats ont été rayés (Cass. soc., 7 mai 1987, n° 86-60.357) et des enveloppes vides ;
- un bulletin nul est un bulletin qui est entaché d'une irrégularité. C'est le cas :

- d'un bulletin trouvé dans l'urne sans enveloppe ou dans une enveloppe différente de celles fournies. Ceci ne devrait pas arriver si le bureau vérifie attentivement les opérations,
- d'un bulletin ou d'une enveloppe portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance ou portant des mentions injurieuses,

Le fait de souligner d'un trait le nom du premier candidat de la liste ne constitue pas un signe de reconnaissance (Cass. soc., 28 févr. 1989, n° 88-60.198, n° 903 P).

- d'un bulletin sur lequel l'ordre de présentation des candidats a été modifié par l'électeur. Le vote préférentiel est en effet interdit,
- d'un bulletin panaché sur lequel on a ajouté ou substitué des noms de candidats d'une autre liste ou de non-candidats (Cass. soc., 7 mai 2003, n° 01-60.917).

Les enveloppes contenant plusieurs bulletins différents sont assimilées à un bulletin nul. C'est le cas lorsque l'enveloppe contient des bulletins de listes différentes ou un bulletin titulaire et un bulletin suppléant ou encore un bulletin blanc et un bulletin d'une liste (Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 87-60.309, n° 7 P).

Il est admis que plusieurs bulletins identiques dans une enveloppe ne sont pas nuls. Ils comptent pour un seul.

Cependant, l'usage d'entreprise qui permet à chaque électeur d'insérer dans la même enveloppe autant de bulletins de vote qu'il y a de sièges à pourvoir n'est pas contraire à la loi lorsque ces bulletins sont établis au nom de chacun des candidats se présentant individuellement (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 08-60.004, n° 1502 FS - P + B).

Il ne faut pas oublier de faire signer et de signer la liste d'émargement

L'employeur doit fournir au bureau de vote une liste d'émargement pour identifier et faire signer les votants. L'apposition d'une croix et non d'une signature ou d'un paraphe ne suffit pas à entraîner l'annulation des élections (Cass. soc., 13 juill. 2004, n° 03-60.160, n° 1596 FS - P + B). En revanche, si

c'est le bureau qui complète la liste d'émargement, il y a irrégularité (Cass. soc., 6 juill. 2005, n° 04-60.422).

A noter qu'aucune disposition légale n'impose la tenue de deux listes d'émargements distinctes par bureau de vote en cas de votes séparés au cours d'une même élection (Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-25.129).

Le calcul des voix et l'attribution des sièges

Une fois que les bulletins de vote ont été dépouillés, il faut passer à l'étape suivante, à savoir le calcul des voix et l'attribution des sièges. L'opération est délicate. Pour attribuer les sièges, il faut commencer par attribuer les premiers sièges à la proportionnelle. L'attribution des sièges suivants se fait à la plus forte moyenne. Cette dernière opération est à répéter tant qu'il reste des sièges à attribuer.

Références : C. trav., art. L. 2314-29 et R. 2314-19 et s.

Les premiers sièges sont attribués en fonction du quotient électoral

Première étape : calculer le quotient électoral

Pour déterminer le quotient électoral, il faut diviser le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir (C. trav., art. R. 2314-19). Le nombre de suffrages valablement exprimés est, quant à lui, égal au nombre des votants moins le nombre de bulletins nuls et de bulletins blancs.

Le quotient doit être calculé pour chaque collège électoral. A l'intérieur de chaque collège, il convient d'effectuer le calcul pour les titulaires et pour les suppléants.

Deuxième étape : calculer la moyenne des voix

La moyenne des voix d'une liste se calcule en divisant le total des voix obtenues par chaque candidat de la liste par le nombre de candidats de la liste :

- lorsque la liste comporte le même nombre de candidats que de sièges à pourvoir et qu'aucun nom n'a été rayé, le calcul du nombre de voix se réduit à un simple décompte des bulletins valables établis au nom de chaque liste ;
- lorsque la liste est incomplète, le nombre de voix qui revient à chaque liste de candidats se calcule en divisant le total des voix obtenues par cette liste par le nombre des candidats y figurant ;
- en cas de rature de certains noms, il convient de calculer le nombre de voix obtenues par chaque candidat et de faire la moyenne en divisant le total par le nombre de candidats figurant sur la liste.

Troisième étape : calculer le nombre de sièges

Le quotient électoral et la moyenne de chaque liste étant ainsi calculés, on attribue à chaque liste un nombre de sièges égal à sa moyenne de voix divisée par le quotient électoral.

Le nombre de sièges attribué au quotient lors de la première répartition est nécessairement un nombre entier. Celui-ci sert ensuite de base au calcul des sièges restants attribués sur la base de la plus forte moyenne (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.350, n° 1148 F - P + B ; Cass. soc., 21 mars 2018, n° 17-60.287).

Les sièges restant à pourvoir sont attribués à la plus forte moyenne

Si aucun siège n'a été pourvu par l'application du quotient électoral ou bien s'il reste des sièges à pourvoir, ceux-ci seront attribués selon le système de la plus forte moyenne (C. trav., art. R. 2314-20). Pour ce faire, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre de sièges attribués à la liste augmenté d'une unité. Ainsi, le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Lorsqu'il reste plusieurs sièges à pourvoir on procède de la même manière au calcul de la plus forte moyenne successivement pour chaque siège (Cass. soc., 12 juill. 2016, n° 15-25.638).

La moyenne initiale obtenue est ainsi modifiée en fonction de chaque nouvelle attribution (Cass. soc., 22 juill. 1980, n° 80-60.112).

Lorsque deux listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix. Si les deux listes obtiennent à la fois la même moyenne et ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus (C. trav., art. R. 2324-20).

La désignation des élus d'une liste tient compte du nombre de ratures

Une fois que les sièges ont été répartis entre les listes en présence, il convient de déterminer dans chaque liste les candidats qui sont élus. On doit pour cela appliquer les règles suivantes (C. trav., art. L. 2314-29) :

- si aucun des noms de la liste n'a été rayé, la désignation des candidats élus est faite en fonction de l'ordre de présentation sur la liste ;
- si le nombre de ratures est, pour chaque candidat, inférieur à 10 % du nombre de suffrages exprimés en faveur de la liste, la désignation des candidats élus est faite en fonction de l'ordre de présentation ;

Cela revient à ne pas tenir compte des ratures et à considérer que les candidats ont tous obtenu le même nombre de voix.

- si le nombre de ratures est, pour chaque candidat, supérieur à 10 % du nombre de suffrages exprimés en faveur de la liste, la désignation des candidats élus est faite en fonction du nombre de voix de chaque candidat ;
- si pour une même liste, certains candidats ont obtenu un nombre de ratures inférieur à 10 % et d'autres un nombre de ratures supérieur ou égal à 10 %, les sièges seront attribués :
 - dans un premier temps, aux candidats ayant obtenu moins de 10 % de ratures en fonction de l'ordre de présentation sur la liste ;
 - dans un second temps, aux candidats dont le nombre de rature est supérieur ou égal à 10 % en fonction du nombre de voix obtenues.

Attention ! Pour apprécier la représentativité syndicale, tout bulletin recueilli par une liste est un vote exprimé en faveur du syndicat qui l'a présentée, même si le nom de certains candidats a été rayé par l'électeur. Autrement dit, quand on calcule le nombre de voix recueillies par un syndicat dans le seul but de voir s'il est ou non représentatif, on ne tient pas compte des ratures (Cass. soc., 6 janv.

2011, n° 10-17.653, n° 81 FS - P + B + R + I ; Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 10-60.168, n° 83 FS - P + B + R + I).

Élu à la fois titulaire et suppléant : on n'a pas le choix, on est titulaire

Si un salarié peut se porter candidat comme titulaire et comme suppléant, il ne peut pas exercer les deux mandats à la fois ! S'il est élu deux fois, il est considéré comme titulaire (Cass. soc., 19 mai 1988, n° 87-60.207). Il ne peut pas démissionner de son siège de titulaire pour se considérer élu en qualité de suppléant.

Pas de marchandage ! S'il démissionne de suite de son mandat, ce n'est pas un autre candidat de la liste des titulaires qui sera élu. Et ce, même si le bureau de vote est d'accord (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-18.647, n° 1562 F - P + B). Il faudra aller chercher le candidat placé derrière lui sur la liste des suppléants, lequel sera automatiquement proclamé élu titulaire à sa place. Deux conséquences :

- comme le poste de titulaire a bien été pourvu, il ne pourra être remis en jeu pour le second tour (Cass. soc., 26 avr. 2000, n° 99-60.019) ;*
- comme un candidat de la liste des suppléants est automatiquement devenu titulaire, la liste des suppléants devient incomplète.*

Une autre situation est envisageable. Un salarié présente une double candidature, titulaire/suppléant, au premier tour. Pour les titulaires, le quorum n'est pas atteint. L'intéressé est élu suppléant au CSE. Il maintient sa candidature au poste de titulaire au second tour et est élu. Au final, il perd sa qualité de suppléant et est considéré comme élu titulaire (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-18.912, n° 1184 F - P + B). En revanche, le poste de suppléant est vacant.

Et si une liste obtient un siège alors qu'elle n'a plus de candidats ?

Lorsqu'une liste incomplète obtient par le jeu du quotient et de la plus forte moyenne plus de sièges qu'elle n'a de candidats, les sièges vacants doivent être attribués à une liste concurrente ayant des candidats disponibles. Une liste incomplète ne peut prétendre à plus de sièges qu'elle n'a de candidats (Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-60.335 ; Cass. soc., 12 janv. 2000, n° 99-60.044, n° 252 P).

Quelques exemples chiffrés pour le calcul des voix et l'attribution des sièges au sein du CSE

Pour attribuer les sièges, il faut commencer par attribuer les premiers sièges à la proportionnelle. L'attribution des sièges suivants se fait à la plus forte moyenne. Cette dernière opération est à répéter tant qu'il reste des sièges à attribuer. Cette Fiche pratique vous donne des exemples chiffrés.

Les premiers sièges sont attribués en fonction du quotient électoral

Première étape : calculer le quotient électoral

Le quotient électoral s'obtient en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir. Prenons l'exemple d'une élection de membres titulaires du comité social et économique où il a 4 sièges à pourvoir et 3 listes A, B et C en présence :

- Inscrits : 230
- Votants : 215
- Blancs : 3
- Nuls : 9

Le nombre de suffrages valablement exprimés est de : $(215 - 3 - 9) = 203$. Le quotient électoral est donc égal à $203/4 = 50,75$.

Seconde étape : calculer la moyenne des voix

La moyenne des voix d'une liste se calcule en divisant le total des voix obtenues par chaque candidat de la liste par le nombre de candidats de la liste.

Calcul de la moyenne des voix obtenues par chaque liste de candidats

Liste A	Liste B	Liste C
---------	---------	---------

Candidat 1 : 84 voix	Candidat 1 : 61 voix	Candidat 1 : 48 voix
Candidat 2 : 88 voix	Candidat 2 : 67 voix	Candidat 2 : 41 voix
Candidat 3 : 82 voix	Candidat 3 : 67 voix	
Moyenne des voix : $254/3 = 84,66$	Moyenne des voix : $195/3 = 65$	Moyenne des voix : $89/2 = 44,5$

Troisième étape : calculer le nombre de sièges

On attribue à chaque liste un nombre de sièges égal à sa moyenne de voix divisée par le quotient électoral.

Calcul du nombre de sièges qui revient à chaque liste de candidats

Liste A	Liste B	Liste C
$84,66/50,75 = 1$ siège	$65/50,75 = 1$ siège	$44,5/50,75 = 0$ siège

Sur les 4 sièges d'élus titulaires qui étaient à pourvoir, 2 sont pourvus par les listes A et B. Il en reste donc 2 à attribuer.

Les sièges restant à pourvoir sont attribués à la plus forte moyenne

Les 2 sièges qui restent vont être attribués selon un calcul de la plus forte moyenne. La moyenne des voix de chaque liste est divisée par le nombre de sièges attribués à la liste augmenté d'une unité.

Attribution du troisième siège

Liste A	Liste B	Liste C
---------	---------	---------

$84,66/(1 + 1) = 42,33$	$65/(1 + 1) = 32,5$	$44,5/(0 + 1) = 44,5$
-	-	Siège attribué à la liste C

Attribution du quatrième siège

Liste A	Liste B	Liste C
$84,66/(1 + 1) = 42,33$	$65/(1 + 1) = 32,5$	$44,5/(1 + 1) = 22,25$
Siège attribué à la liste A	-	-

Répartition finale des 4 sièges qui étaient à pourvoir

Liste A	Liste B	Liste C
2 sièges	1 siège	1 siège

La désignation des élus d'une liste tient compte du nombre de ratures

Soit une liste de 3 candidats ayant obtenu 80 suffrages valablement exprimés et à qui il a été attribué 2 sièges. Chaque simulation prendra en compte un nombre de ratures différent.

Première hypothèse : les trois candidats de la liste ont moins de 10 % de ratures. Il faut prendre en compte l'ordre de présentation des candidats.

Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3

73 voix - 7 ratures	77 voix - 3 ratures	78 voix - 2 ratures
Élu en n° 1	Élu en n° 2	Non élu

Deuxième hypothèse : tous les candidats ont au moins 10 % de ratures. Les candidats élus sont ceux qui ont obtenu le plus de voix.

Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3
65 voix - 15 ratures	70 voix - 10 ratures	71 voix - 9 ratures
Non élu	Élu en n° 2	Élu en n° 1

Troisième hypothèse : certains candidats ont moins de 10 % de ratures et d'autres 10 % de ratures et plus. Il faut prendre en compte l'ordre de présentation des candidats ayant obtenu moins de 10 % de ratures puis le nombre de voix obtenues pour les autres.

Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3
69 voix - 11 ratures	76 voix - 4 ratures	65 voix - 15 ratures
Élu en n° 2	Élu en n° 1	Non élu

L'importance d'un dépouillement appliqué et contrôlé

Le dépouillement est une opération délicate, principalement dans le décompte des ratures. En effet, le nombre de ratures influe sur la moyenne de la liste (et donc sur l'attribution du nombre de sièges), mais aussi sur l'ordre des désignations nominatives des élus (lorsqu'elles excèdent 10 %). C'est pourquoi il est recommandé aux délégués de listes (présents tout au

long des opérations électorales) et aux scrutateurs (désignés le cas échéant pour le dépouillement) d'être particulièrement vigilants sur ce point.

L'attribution des sièges réservés à certaines catégories de personnel au sein du CSE

Lorsqu'un siège est réservé pour un cadre au sein du comité social et économique, tout doit être fait pour que le siège soit attribué. En conséquence, le siège peut fort bien revenir à une liste qui, sans ce siège réservé, ne se serait vue attribuer aucun élu.

Références : C. trav., art. L. 2314-11

Un siège d'élu titulaire du comité social et économique doit dans certains cas être réservé aux cadres

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions (C. trav., art. L. 2314-11).

Un siège peut aussi être réservé à une catégorie de personnel en vertu de la convention collective applicable à l'entreprise. Autant penser à le vérifier.

L'attribution du siège réservé se fait toujours après l'attribution des sièges à pourvoir entre les listes en présence

L'attribution d'un siège réservé se fait toujours après la répartition des sièges entre les listes en présence selon les règles normales de répartition (Cass. soc., 20 juill. 1983, n° 82-60.446). Une fois cette opération effectuée, on examine si le siège réservé peut être attribué de cette manière. Si aucun candidat de la catégorie

bénéficiaire n'est élu au siège réservé ou si plusieurs candidats sont élus, il faudra modifier les règles normales d'attribution des sièges (Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 96-60.337, n° 4129 P).

Pour l'attribution du siège réservé, tout doit être fait pour attribuer le siège aux cadres

Le siège réservé doit en priorité être attribué à la liste de candidats la mieux placée

Prenons l'exemple d'une entreprise dans laquelle le second collège a droit à 3 délégués titulaires, dont 1 siège réservé à un ingénieur.

- les données de l'exemple sont les suivantes : inscrits : 375 ; votants : 365 ; blancs : 7 ; nuls : 3. Cela nous donne un quotient électoral de (355 suffrages exprimés/3 sièges) = 118,33 ;
- deux listes sont en présence et les résultats sont les suivants :

Liste A	Liste B
Candidat 1 (agent de maîtrise) : 160	Candidat 1 (agent de maîtrise) : 141
Candidat 2 (agent de maîtrise) : 157	Candidat 2 (ingénieur) : 140
Candidat 3 (ingénieur) : 153	Candidat 3 (agent de maîtrise) : 137
Moyenne des voix : $470/3 = 156,67$	Moyenne des voix : $418/3 = 139,33$

- la répartition proportionnelle se fait de la manière suivante : Liste A : $156,67/118,33 = 1$ siège - Liste B : $139,33/118,33 = 1$ siège. Le candidat 1 de la liste A et le candidat 1 de la liste B sont élus ;
- la répartition à la plus forte moyenne pour le 3^e siège donne les résultats suivants : Liste A : $156,67/(1 + 1) = 78,33$ - Liste B : $139,33/(1 + 1) = 69,66$.

Le troisième siège revient donc à la liste A qui obtient la plus forte moyenne. Mais comme ce siège est réservé à un ingénieur il ne peut être attribué au candidat 2 de

cette liste qui est agent de maîtrise. Le siège réservé revient donc au candidat 3 de la liste A.

Le siège réservé aux cadres doit être attribué au candidat le mieux placé sur la liste

Prenons le même exemple que précédemment en ne faisant varier que le nombre de suffrages obtenus par chaque candidat et la catégorie des candidats.

Liste A	Liste B
Candidat 1 (agent de maîtrise) : 153	Candidat 1 (agent de maîtrise) : 151
Candidat 2 (agent de maîtrise) : 148	Candidat 2 (ingénieur) : 149
Candidat 3 (ingénieur) : 148	Candidat 3 (agent de maîtrise) : 141
Moyenne des voix : $449/3 = 149,67$	Moyenne des voix : $441/3 = 147$

- la répartition proportionnelle se fait de la manière suivante : Liste A : $149,67/118,33 = 1$ siège - Liste B : $147/118,33 = 1$ siège. Le candidat 1 de la liste A et le candidat 1 de la liste B sont élus ;
- la répartition à la plus forte moyenne se fait de la manière suivante (2^e siège) : Liste A : $149,67/(1 + 1) = 74,8$ - Liste B : $147/(1 + 1) = 73,5$.

La liste A doit donc bénéficier d'un deuxième siège. Ce n'est pas pour autant que le siège réservé doit être pris sur la liste A. En effet, le candidat 2 de la liste B a plus de voix que le candidat 3 de la liste A. En fait, il faut à la fois respecter le nombre de sièges attribués à chaque liste et attribuer le siège réservé au candidat le mieux placé. Seront donc élus le candidat 1 et le candidat 2 de la liste A. Sera élu sur le siège réservé le candidat 2 de la liste B, en lieu et place du candidat 1 de cette même liste.

Le siège réservé peut être attribué à une liste qui n'aurait pas dû avoir d'élus au CSE

Liste A	Liste B	Liste C
---------	---------	---------

Candidat 1 (agent de maîtrise) : 150	Candidat 1 (agent de maîtrise) : 146	Candidat 1 (ingénieur) : 20
Candidat 2 (agent de maîtrise) : 148	Candidat 2 (agent de maîtrise) : 149	-
Candidat 3 (agent de maîtrise) : 48	Candidat 3 (agent de maîtrise) : 141	-
Moyenne des voix : $446/3 = 148,67$	Moyenne des voix : $436/3 = 145,33$	Moyenne des voix : $20/1 = 20$

- le quotient électoral est de 118,33 ($355/3$). La répartition proportionnelle se fait de la manière suivante : Liste A : $148,67/118,33$ = un siège - Liste B : $145,33/118,33$ = un siège - Liste C : $20/118,33$ = aucun siège ;
- la plus forte moyenne se fait de la manière suivante : Liste A : $148,67/(1 + 1) = 74,33$ - Liste B : $145,33/(1 + 1) = 72,67$ - Liste C : $20/(0 + 1) = 20$.

Selon la plus forte moyenne, le troisième siège devrait être attribué au candidat 2 de la liste A. Mais l'obligation de tenir compte du siège réservé à un ingénieur impose la désignation du seul ingénieur présent sur les listes à savoir le seul candidat de la liste C. S'il n'y avait pas eu de liste C ou si le candidat de la liste C n'avait obtenu aucune voix, aucun ingénieur n'aurait pu être élu et il aurait fallu procéder à un deuxième tour de scrutin.

Si au premier tour de scrutin aucun candidat n'appartient à la catégorie réservée, il faut organiser un second tour

Si au premier tour de l'élection, aucun candidat n'appartient à la catégorie réservée, le siège ne peut pas revenir à un autre candidat. L'employeur a donc l'obligation d'organiser un second tour de scrutin uniquement destiné à pourvoir ce siège (Cass. soc., 9 oct. 1985, n° 85-60.175). Le siège restera vacant, si aucun candidat de la catégorie ne se présente à ce second tour.

La proclamation des résultats des élections, la rédaction du PV et l'information des syndicats

Le dépouillement et l'établissement du PV des élections ne suffisent pas à clôturer les opérations électorales. Il faut que le bureau de vote proclame oralement et publiquement les résultats. Si aucun candidat n'a pu être élu, l'employeur a alors l'obligation de dresser un procès-verbal de carence.

Références : C. trav., art. L. 2314-8, L. 2314-29 et R. 2314-22

Lorsque les opérations électorales sont terminées, le bureau de vote proclame publiquement les résultats

On entend par proclamation des résultats des élections, une information publique et orale du résultat des élections, immédiatement après le dépouillement, et devant le public présent (C. élect., art. L. 67). C'est la phase finale obligatoire de toute élection. La proclamation doit porter :

- sur le nombre d'inscrits, le nombre de votants, le nombre de bulletins blancs ou nuls et le nombre de votes exprimés ;
- sur le nombre de sièges attribués à la liste de titulaires et à la liste de suppléants au sein de chacun des collèges ;
- sur le nom de chaque candidat élu au sein du comité social et économique et le nombre de voix obtenues (Cass. soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001).

C'est au bureau de vote et à lui seul qu'il incombe de proclamer les résultats. L'employeur n'a pas qualité pour le faire (Cass. soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001).

Même s'il estime qu'il y a eu des irrégularités, le bureau de vote doit proclamer les résultats des élections. Il ne peut pas se faire juge de la validité des élections et décider de les annuler (Cass. soc., 3 mars 1983, n° 82-60.344). Il ne peut

davantage écarter les suffrages exprimés en faveur d'une liste, fût-elle irrégulière (Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.211, n° 2452 F - P + B). Même avec l'accord de tous, l'employeur le peut encore moins (Cass. soc., 3 mars 2004, n° 03-60.099). Il faudra saisir le tribunal judiciaire.

La proclamation des résultats marque la fin des élections. Elle produit les effets suivants :

- c'est à compter de la proclamation que le délai de 15 jours dont on dispose pour contester les élections devant le tribunal judiciaire commence à courir ;
- c'est à compter de la proclamation des résultats que les candidats élus acquièrent la qualité de représentants du personnel.

A partir du moment où les candidats ont été proclamés élus à l'issue du premier tour, l'employeur ne peut pas organiser un second tour sans demander en justice l'annulation du premier (Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 09-60.113).

En complément de la proclamation publique des résultats, chaque bureau de vote doit remplir un procès-verbal d'élection

Après chaque tour d'élection, on doit remplir le procès-verbal (PV) indiquant les résultats du scrutin. Le procès-verbal des élections est établi et signé par le bureau de vote immédiatement après la fin du dépouillement (Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-13.504). En l'absence de secrétaire, il est établi par un des membres du bureau de vote ou par un des électeurs présents de son choix (Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-60.218, n° 1372 F - P + B).

Cette formalité constitue un principe général du droit électoral, dont la violation suffit à entraîner l'annulation des élections. En conséquence, le fait de ne pas avoir établi le PV immédiatement après les élections affecte la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-13.504 ; Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 21-11.623).

Les différents PV doivent être signés par tous les membres du bureau, avant la proclamation des résultats. A défaut, les élections pourront être annulées (Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-26.096, n° 2318 FS - P + B). Une signature sans réserve n'empêche pas de contester en justice les élections (Cass. soc., 1^{er} déc. 2010, n° 10-60.163, n° 2295 F - P + B). Il faut par ailleurs penser à annexer au PV les bulletins blancs ou nuls, chaque bulletin annexé devant porter mention des causes de l'annexion (C. élect., art. L. 66 ; Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 14-29.796). Par ailleurs, ne pas oublier de mentionner les heures d'ouverture et de clôture du scrutin.

Il faut utiliser les imprimés Cerfa, que l'on peut télécharger ou remplir sur le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr. Il y a un Cerfa « Titulaires » et un Cerfa « Suppléants ». Attention, même si le quorum n'a pas été atteint, il faut remplir le PV après le premier tour.

Une fois les PV remplis, l'employeur doit les envoyer au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les 15 jours suivant la tenue de ces élections au moyen d'un formulaire homologué (C. trav., art. R. 2314-22). Il s'agit du Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP, TSA 92315, 62971 ARRAS CEDEX 9). Sinon, il peut y avoir une transmission électronique. Que les élections professionnelles se déroulent par scrutin sous enveloppe ou par vote électronique, les résultats peuvent en effet être validés et transmis à l'administration par voie dématérialisée. Un arrêté du 4 novembre 2019 détaille la procédure à suivre (Arr. 4 nov. 2019, NOR : MTRT1931757A : JO, 16 nov.).

En application du code électoral (C. élect., art. R. 67), dès l'établissement du PV, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote. Pour la jurisprudence, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès sa proclamation, à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise est conforme au principe de publicité du scrutin garanti par l'article R. 67 du code électoral (Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-21.992, n° 759 F - B). Dans cette affaire, en l'absence de salle de vote liée au fait que l'élection du CSE avait été organisée par voie électronique, le bureau de vote s'était réuni pour dépouiller les résultats et ces résultats avaient été imprimés dès l'issue des opérations de dépouillement électronique en présence des délégués de

liste, affichés puis largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel.

L'employeur doit transmettre aux organisations syndicales les résultats des élections du comité social et économique

Dans les meilleurs délais après la proclamation des résultats, l'employeur doit transmettre aux syndicats une copie des procès-verbaux d'élection. Cette information peut se faire par tout moyen. Les syndicats destinataires sont ceux qui ont présenté des candidats et ceux qui ont participé à la négociation du protocole d'accord préelectoral (C. trav., art. L. 2314-29).

L'employeur doit établir un procès-verbal de carence si les élections n'ont pas permis de mettre en place ou de renouveler le CSE

Si, à l'issue des 2 tours de scrutin, aucun siège n'a pu être pourvu au sein du CSE, l'employeur a l'obligation d'établir un PV de carence en utilisant le Cerfa que l'on trouve sur le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr (C. trav., art. L. 2314-9). Ce PV de carence doit être envoyé au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les 15 jours suivant la tenue de ces élections (C. trav., art. R. 2314-22). Il s'agit du Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP, TSA 92315, 62971 ARRAS CEDEX 9).

L'employeur porte à la connaissance des salariés le PV de carence par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le PV de carence constitue pour l'entreprise une garantie. Elle va lui permettre de prouver officiellement qu'elle a respecté ses obligations et que l'absence de comité social et économique ne lui est pas imputable. L'absence de PV de carence peut entraîner certaines sanctions. Notamment, tout licenciement économique intervenu dans une entreprise dépourvue de CSE, alors qu'aucun PV de carence n'a été établi, est irrégulier et ouvre droit au profit du salarié licencié à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut (C. trav., art. L. 1235-15).

D'une manière plus générale, il a été jugé que l'employeur qui ne respecte pas ses obligations pour permettre la mise en place du CSE, sans qu'un PV de carence ait été établi, commet une faute causant nécessairement un préjudice aux salariés, ainsi privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.591 ; Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-21.311).

Peut-on demander l'organisation d'élections malgré un PV de carence récemment établi ?

En l'absence de comité social et économique, l'employeur a l'obligation d'engager un processus électoral à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale. Cependant, si un premier PV de carence a été établi, cette demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (C. trav., art. L. 2314-8).

Établir la liste des syndicats représentatifs après l'élection du comité social et économique

Possibilité de désigner un délégué syndical et signature des accords d'entreprise : ce sont les principales prérogatives des syndicats représentatifs. Cette représentativité dépend des résultats aux élections du CSE, mais il faut aussi remplir les autres critères de représentativité.

Références : C. trav., art. L. 2121-1 et L. 2122-1

Avant toute chose, un syndicat ne peut être représentatif dans l'entreprise ou l'établissement que s'il a un minimum d'audience électorale

Pour être représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, un syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (C. trav., art. L. 2122-1). D'où l'importance des élections.

Indépendance, ancienneté minimale... : pour être représentatif, il y a d'autres conditions à remplir

En plus de l'audience, la représentativité d'un syndicat est déterminée d'après les 6 autres critères suivants :

- le respect des valeurs républicaines : schématiquement, le syndicat doit respecter la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse, ainsi que refuser toute discrimination et tout intégrisme ;

La référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine (Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 14-29.308). En revanche, un syndicat qui prône des discriminations directes ou indirectes en raison de l'origine du salarié méconnaît les valeurs républicaines (Cass. soc., 12 déc. 2016, n° 16-25.793, n° 2391 FS - P + B + I).

- l'indépendance : de façon générale, l'indépendance du syndicat vis-à-vis de l'employeur se doit d'être à la fois morale et financière. Certains comportements de l'employeur ou du syndicat pourraient révéler un manque d'indépendance morale : pressions, complaisance, etc. ;

A titre d'exemple, un syndicat ne peut pas prétendre être indépendant, dès lors que ses représentants ont eu lors d'une grève un comportement ambigu, notamment en relevant l'identité des grévistes et en remettant leur liste à l'employeur, et qu'un de ses membres a assisté l'employeur lors d'un entretien avec un salarié (CA Paris, ch. 6-2, 4 juin 2015, n° 13/07945).

- la transparence financière : ce critère est assuré par des règles de certification et de publication des comptes des organisations syndicales à partir d'un certain seuil de ressources (C. trav., art. L. 2135-1 et s. et D. 2135-1 et s.) ;

- l'ancienneté minimale : l'organisation syndicale doit avoir une ancienneté minimale de 2 ans à compter du dépôt des statuts dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise ;

L'ancienneté n'est pas remise en cause quand le syndicat modifie ses statuts pour changer d'affiliation (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 09-60.283, n° 435 FS - P + B + R ; Cass. soc., 14 nov. 2012, n° 12-14.780, n° 2372 FS - P + B).

- l'influence : elle doit être prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience :

- l'activité s'apprécie au regard de la réalité des actions menées par le syndicat au sein de l'entreprise (Cass. soc., 3 déc. 2002, n° 01-60.729, n° 3478 FS - P + B + R + I) ;
- l'expérience se prouve au travers de l'activité passée de l'organisation syndicale ou de celle personnelle de ses dirigeants, ou indirectement au travers de l'accroissement rapide du nombre d'adhérents pour les nouveaux syndicats ;
- pour apprécier l'activité et l'expérience, on doit prendre en compte l'ensemble de ses actions du syndicat, y compris celles qu'il a menées alors qu'il était affilié à une confédération syndicale dont il s'est par la suite désaffilié (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-26.545, n° 1851 FS - P + B + R) ;

- les effectifs et les cotisations d'adhérents :

- les effectifs doivent être suffisamment nombreux pour prouver que le syndicat représente réellement les intérêts de l'ensemble des salariés ;
- les cotisations permettent au syndicat de vivre. Sans ressource, il ne peut pas être indépendant, et peut difficilement agir au sein de l'entreprise et donc exercer son influence.

Influence, nombre d'adhérents, cotisations, ancienneté minimale et audience électorale doivent faire l'objet d'une appréciation globale

Il y a en tout 7 critères de représentativité. D'après le code du travail (C. trav., art. L. 2121-1), ces critères sont cumulatifs en ce sens qu'ils doivent tous être réunis. Pour autant, cela ne signifie pas qu'ils doivent tous être appréciés un par un de manière autonome. Pour la jurisprudence (Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 11-13.748, n° 656 FS - P + B + R) :

- les critères tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome ;
- les critères relatifs à l'influence, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté d'au moins 2 ans et à l'audience électorale doivent faire l'objet d'une appréciation globale.

Il convient également de noter (Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 12-29.984, n° 1940 FS - P + B) :

- que les critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome et permanente (Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-17.173) ;
- que les critères d'influence (activité et expérience, effectifs d'adhérents, cotisations, ancienneté et audience électorale) sont appréciés pour toute la durée du cycle électoral.

S'agissant de la transparence financière, les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de cette transparence financière. On peut donc utiliser d'autres documents pour prouver que le syndicat remplit bien ce critère : livre comptable, relevés bancaires, etc. (Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 11-13.748, n° 656 FS - P + B + R).

Que se passe-t-il si un syndicat perd son indépendance en vertu d'une décision de justice ? Les élections qui ont eu lieu avant que cette décision de justice ne soit rendue ne peuvent pas être remises en cause et annulées, même si le manque d'indépendance a été reconnu pour des faits antérieurs à l'élection (Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-17.173). De même, si au moment d'élections postérieures, le syndicat remplit à nouveau les critères légaux lui permettant de présenter des candidats, on ne pourra pas lui opposer une absence d'indépendance (Cass. soc., 27 sept. 2017, n° 16-60.264, n° 2152 FS - P + B).

La représentativité d'un syndicat peut être contestée à l'occasion des élections du CSE ou de la désignation d'un délégué syndical

La représentativité d'un syndicat ne peut être contestée de façon générale. Elle ne peut l'être que par rapport à l'exercice d'une prérogative précise (Cass. soc., 7 déc. 1995, n° 94-10.882, n° 4939 P). Par exemple, on peut contester la représentativité

d'un syndicat à l'occasion de la désignation d'un délégué syndical ou des élections du comité social et économique.

Si le litige porte sur les résultats des élections professionnelles, le tribunal judiciaire devra être saisi. De même si c'est la désignation d'un délégué syndical par un syndicat dont l'absence de représentativité est alléguée, le tribunal judiciaire sera compétent.

Si on estime que des irrégularités commises au moment des élections ont empêché de mesurer correctement l'audience d'un syndicat, on peut faire annuler les élections.

Qui doit apporter la preuve de la représentativité ?

C'est au syndicat de prouver qu'il est représentatif car lui seul est en possession des éléments qui vont permettre d'apporter cette preuve. En revanche, c'est à celui qui conteste l'indépendance d'un syndicat (Cass. soc., 17 janv. 1989, n° 88-60.362 ; Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-17.574) ou le respect des valeurs républicaines (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 10-60.130, n° 1955 FS - P + B) d'en apporter la preuve.

Mesurer l'audience des syndicats après l'élection du comité social et économique

Pour être représentatif dans l'entreprise, un syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE. Reste à savoir précisément comment on mesure l'audience d'un syndicat.

Références : C. trav., art. L. 2122-1 et s.

Pour mesurer l'audience d'un syndicat, on prend en compte toutes les voix exprimées en sa faveur aux élections du CSE

C'est obligatoirement le premier tour de l'élection des titulaires du CSE qui sert à mesurer l'audience des syndicats

Pour être représentatif dans l'entreprise, un syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (C. trav., art. L. 2122-1). L'audience syndicale doit être mesurée même si le quorum n'a pas été atteint. Autrement dit, peu importe le nombre de votants ayant participé au premier tour.

Une règle d'ordre public absolu ! Il est interdit aux partenaires sociaux ou à l'employeur de reconnaître la qualité d'organisation syndicale représentative à une organisation qui n'a pas obtenu 10 % des suffrages exprimés (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.406, n° 1174 FS - P + B + R).

Que se passe-t-il si, en cours de mandat, il y a des élections partielles ? Rien car la représentativité des syndicats ne doit pas être réexaminée, elle est établie pour la durée du cycle électoral (Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-26.855).

Lorsque la représentativité doit être mesurée au niveau d'une unité économique et sociale, le seuil de 10 % se calcule en additionnant tous les suffrages obtenus lors des élections au sein des différentes entités de l'UES (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.435, n° 1719 FS - P + B + R).

Tous les bulletins de vote doivent être pris en compte, même si les noms de certains candidats ont été rayés. Dès lors qu'un bulletin a été exprimé en faveur d'un syndicat, il doit être pris en compte pour une unité. Et ce, même si certains noms ont été rayés (Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 10-60.168, n° 83 FS - P + B + R + I).

Un nouveau syndicat qui s'affilie, pendant le cycle électoral, à une confédération représentative dans l'entreprise, ne peut pas bénéficier des suffrages obtenus par celle-ci et prétendre être représentative (Cass. soc., 4 juill. 2018, n° 17-20.710, n° 1114 FS - P + B).

Même s'il n'a pas présenté de candidat dans tous les collèges, un syndicat peut être représentatif dans l'entreprise

Pour mesurer l'audience, on prend en compte les résultats globaux. Il n'est donc pas obligatoire de présenter des candidats dans tous les collèges. Un syndicat qui a obtenu 10 % des suffrages tous collèges confondus est représentatif dans l'entreprise. Peu important qu'il n'ait pas présenté de candidat dans chacun des collèges (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 10-10.678, n° 1710 FS - P + B).

L'annulation des élections professionnelles fait perdre aux organisations syndicales leur représentativité

A compter du jour où elle est prononcée, l'annulation des élections fait perdre aux organisations syndicales la représentativité issue du premier tour de scrutin (Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-16.249).

Pour mesurer l'audience syndicale en présence de listes communes, on prend les voix revenant à chaque syndicat

Deux syndicats peuvent décider de présenter une liste commune. Dans ce cas, avant les élections, ils doivent informer l'employeur et les salariés de la manière dont ils comptent se répartir les voix obtenues : 50/50, 60/40, etc. Leur audience sera alors mesurée sur la base de cette répartition. A défaut d'information préalable, la répartition des suffrages se fera à parts égales (C. trav., art. L. 2122-3 ; Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 09-60.208, n° 131 FS - P + B).

Il ne peut pas y avoir de tractations après les élections. Ainsi, les syndicats qui ont présenté une liste commune ne peuvent pas modifier, une fois les résultats connus, la clé de répartition des suffrages portée à la connaissance des salariés avant les élections (Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-16.807).

Cette information pourrait prendre la forme d'une mention sur le bulletin de vote ou d'un affichage sur les panneaux syndicaux. Les termes de l'accord entre les syndicats pourraient aussi être inscrits dans le protocole préélectoral ou faire l'objet d'une propagande syndicale.

Une liste présentée par 2 syndicats affiliés à une même confédération n'est pas une liste commune. Impossible de répartir les suffrages obtenus entre les 2

syndicats en vue de les faire bénéficier, chacun, d'une représentativité propre (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-21.356, n° 1320 F - P + B).

La représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des CSE d'établissement

On applique exactement les mêmes règles lorsque les élections ont eu lieu au niveau d'un établissement distinct dans le but d'élire un comité social et économique d'établissement. Pour être représentatif, c'est 10 % au niveau de l'établissement. Pour mesurer l'audience dans l'entreprise, on additionne l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement.

Mais attention, une confédération qui cherche à établir sa représentativité dans l'entreprise ne peut récupérer le score électoral d'un syndicat qui lui est affilié que si cette affiliation a figuré sur les bulletins de vote ou a été portée à la connaissance certaine des électeurs par ce syndicat (Cass. soc., 12 avr. 2012, n° 11-22.291, n° 1071 FS - P + B).

Lorsque les élections des différents établissements sont échelonnées dans le temps, on comptabilise les suffrages des dernières élections de chaque établissement. Le point de départ est celui de l'établissement qui organise les élections en premier. Le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble des suffrages pour la détermination de la représentativité sur l'ensemble de l'entreprise. Par la suite s'ouvre un nouveau cycle d'élections dans les établissements permettant la mesure de la représentativité au sein de l'entreprise (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 12-18.098, n° 194 FS - P + B + R + I).

Pour mesurer l'audience au niveau du groupe, on additionne les résultats obtenus au sein des différentes sociétés du groupe

Au niveau du groupe, le calcul de l'audience est effectué par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans l'ensemble des entreprises et établissements concernés. Il sera nécessaire de recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections pour être représentatif au niveau du groupe (C. trav., art. L. 2122-4 ; Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008).

Le fait de se désaffilier d'une confédération syndicale après les élections de CSE peut faire perdre au syndicat sa représentativité dans l'entreprise

L'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour de l'élection des membres titulaires du CSE constitue un élément essentiel du vote des électeurs. Conséquence : le syndicat qui quitte, après les élections, la confédération sous l'étiquette de laquelle il a présenté ses candidats au premier tour ne peut continuer à se prévaloir des suffrages ainsi recueillis pour se prétendre représentatif dans l'entreprise (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.069, n° 1168 FS - P + B + R + I). Il en va de même, si c'est la fédération qui désaffilie le syndicat (Cass. soc., 28 nov. 2012, n° 12-14.528, n° 2521 FS - P + B).

Et pour les syndicats catégoriels ?

L'audience des syndicats catégoriels affiliés à la CFE-CGC est mesurée dans les seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats (C. trav., art. L. 2122-2). Mais, si le syndicat catégoriel présente, en conformité avec ses statuts, des candidats dans plusieurs collèges, sa représentativité est calculée sur tous ces collèges (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-26.693, n° 1847 FS - P + B + R). Et ce, même si les candidats sont présentés au second tour (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-60.135, n° 328 FS - P + B). De même, si ses statuts l'autorisent à présenter des candidats dans tous les collèges, le syndicat ne bénéficie pas de ces règles spécifiques, et ce même s'il n'a présenté de candidats que dans le collège cadre (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 12-22.733, n° 676 FS - P + B ; Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 15-12.998).

Des élections, ça peut se contester en justice

En cas de contestation relative à l'électorat ou à la régularité des opérations électorales, il faut saisir le tribunal judiciaire. C'est également à ce tribunal qu'il faudra demander de fixer les modalités

de déroulement des opérations électorales si les syndicats et l'employeur ne sont pas parvenus à se mettre d'accord.

Références : C. trav., art. L. 2314-32 et R. 2314-23 et s.

Dans certains cas, il est possible de saisir le tribunal judiciaire avant les élections professionnelles

Il peut être demandé au tribunal judiciaire de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

Normalement, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sont fixées par le protocole préélectoral. Il se peut que les négociations échouent totalement ou que les partenaires sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord sur certains points. Dans ce cas, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par le tribunal judiciaire (C. trav., art. L. 2314-28).

Il n'y a pas d'obligation ni pour l'employeur ni pour les syndicats de saisir le juge. Si aucun recours n'a été intenté, il reviendra à l'employeur de fixer seul les modalités des élections.

Il peut être demandé au tribunal judiciaire de trancher les contestations relatives à l'électorat

Les contestations touchant à l'électorat doivent être portées devant le tribunal judiciaire dans les 3 jours de la publication de la liste électorale (C. trav., art. L. 2314-32 et R. 2314-23 et s.). En pratique, il s'agit de contestations qui se rapportent à l'établissement des listes électorales et aux conditions d'électorat : âge, ancienneté dans l'entreprise, qualité de salarié, capacité électorale.

En cas de non-respect des règles sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes, il est possible de saisir le tribunal judiciaire avant les élections pour contester la composition d'une liste de candidats. Le juge pourra déclarer la liste irrégulière dès lors qu'il se prononce avant l'élection et reporter la date de

l'élection pour permettre une régularisation (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-26.568, n° 1712 FS - P + B).

La régularité des élections professionnelles peut être contestée devant le tribunal judiciaire

Le protocole préelectoral adopté dans les conditions de double majorité ne peut pas toujours être contesté

Le protocole préelectoral qui répond aux conditions de validité définies par le code du travail pour son adoption à la double majorité peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral (Cass. soc., 4 mai 2017, n° 16-18.297).

Le contentieux de la régularité des opérations électorales recouvre toutes sortes de litiges

Ni l'employeur ni les syndicats ne peuvent se faire juge de la validité des élections, on ne peut qu'aller en justice. Le tribunal doit être saisi dans un délai de 15 jours après la proclamation nominative des résultats par le bureau de vote (Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-11.691). Si la contestation porte sur les résultats du premier tour, il faut agir dans les 15 jours suivant ce premier tour. Le délai commence à courir à compter de la proclamation des résultats ou de la publication du PV de carence (Cass. soc., 15 oct. 2015, n° 14-25.375). Une fois le délai de 15 jours expiré, il ne sera plus possible de contester et les candidats élus bénéficieront de la protection légale (Cass. soc., 28 sept. 2016, n° 15-13.728).

Le contentieux relatif à la régularité des opérations électorales recouvre toutes sortes de litiges :

- contestation portant sur le calcul des effectifs (Cass. soc., 10 mai 2000, n° 99-60.084) ou sur les listes électorales (Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-60.196) ;
- contestation relative à l'éligibilité d'un candidat fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur la liste électorale (Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 13-15.626) ;

- demande en annulation d'une liste de candidats (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-16.141, n° 768 F - P + B) ou modification par l'employeur des listes de candidats (Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 11-11.624) ;
- litige portant sur la validité des votes par correspondance au moment des élections (Cass. soc., 30 juin 1988, n° 87-60.268).

La contestation portant sur l'absence de répartition par le protocole d'accord préélectoral, entre les collèges électoraux, d'une catégorie de personnel, ainsi que celle portant sur l'inscription sur la liste électorale par l'employeur de salariés appartenant à cette catégorie, est susceptible d'affecter la régularité des élections (Cass. soc., 31 mai 2017, n° 16-14.912).

Le tribunal judiciaire peut également être saisi si on souhaite contester le contenu du procès-verbal des élections. Le juge est compétent pour en vérifier la régularité et, le cas échéant, y apporter les corrections nécessaires (Cass. soc., 28 nov. 2012, n° 11-28.001, n° 2520 FS - P + B).

Les scrutins étant séparés pour chaque collège, on peut demander l'annulation d'un des scrutins sans contester les autres (Cass. soc., 24 oct. 2007, n° 06-60.302, n° 2209 F - P + B). En revanche, l'annulation du premier tour entraîne nécessairement celle du second (Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 11-14.767).

Normalement, pour saisir le tribunal judiciaire, on doit faire une déclaration au greffe. On peut aussi contester par courrier. Dans ce cas, le courrier doit être envoyé avant l'expiration du délai de 15 jours (Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-60.398, n° 84 FS - P + B + R).

Lorsque plusieurs bureaux de vote ont été mis en place pour tenir compte du découpage géographique de l'établissement, l'annulation ne peut pas être limitée à un seul bureau de vote. L'élection doit être annulée sur le périmètre de l'établissement (Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-60.684).

Les élections du comité social et économique peuvent être contestées par tous ceux qui y ont un intérêt, c'est-à-dire par l'employeur, les salariés et les syndicats

Le droit de contester la validité des élections professionnelles est ouvert :

- à tout électeur, même s'il a été élu (Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 07-60.058). A noter cependant que celui-ci doit appartenir au collège électoral dans lequel a eu lieu l'élection contestée (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 01-60.654, n° 2356 F - P ; Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-60.195, n° 429 FS - P + B) ;
- aux syndicats. Toute organisation syndicale qui a vocation à participer au processus électoral du CSE a nécessairement intérêt à agir en contestation de la régularité des élections (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-60.174). En revanche, une section syndicale ne le peut pas (Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 07-60.171).

Ainsi, un syndicat peut agir même s'il n'a pas présenté de candidat (Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 20-60.247), même si son unique candidat a été élu (Cass. soc., 5 mai 2004, n° 02-60.421) et même s'il n'a pas participé à la négociation du protocole préélectoral (Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 15-15.947).

L'employeur peut aussi contester (Cass. soc., 15 janv. 2002, n° 00-60.276). Le chef d'établissement, lorsqu'il est responsable de l'organisation des élections, a qualité pour agir (Cass. soc., 4 avr. 2007, n° 06-60.112, n° 719 F - P + B).

Toute irrégularité n'entraîne pas forcément l'annulation des élections des représentants du personnel

Les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin peuvent constituer une cause d'annulation des élections si elles ont :

- exercé une influence sur le résultat. Un faible nombre de votes irréguliers ne justifiera pas forcément une annulation (Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.362) ;
- été déterminantes de la qualité représentative des syndicats dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-60.101, n° 534 FS - P + B).

Si les irrégularités sont directement contraires aux principes généraux du droit électoral et affectent le déroulement du scrutin, l'annulation est automatique. La liberté et la sincérité du scrutin font partie des principes généraux du droit électoral.

Une fois les élections annulées, l'employeur doit organiser de nouvelles élections (Cass. soc., 18 nov. 2015, n° 14-25.641).

L'annulation des élections fait perdre aux organisations syndicales la représentativité acquise au premier tour (Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-16.249). Le délégué syndical et le représentant syndical au CSE conservent leur mandat jusqu'à l'organisation de nouvelles élections renouvelant l'institution représentative du personnel (Cass. soc., 11 mai 2016, n° 15-60.171, n° 885 FS - P + B ; Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-60.347).

Le jugement rendu par le tribunal judiciaire peut faire l'objet d'un recours devant la Cour de cassation

Que le tribunal judiciaire ait été saisi avant ou après les élections, sa décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour de cassation (C. trav., art. R. 2314-23 ; Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-60.535, n° 1953 FS - P + B + R + I). Un recours devant la cour d'appel n'est pas possible. On dit que la décision du tribunal est rendue en premier et dernier ressorts.

Devenir représentant syndical au comité social et économique

Chaque syndicat peut, dans certaines conditions, désigner un représentant syndical au comité social et économique. Il ne s'agit pas d'une obligation, mais d'une simple faculté offerte à chaque syndicat concerné. Le représentant syndical assiste aux réunions du CSE avec voix consultative et y représente son syndicat.

Références : C. trav., art. L. 2143-22 et L. 2314-2

Il ne faut pas confondre délégué syndical et représentant syndical au comité social et économique (RSCSE)

Le délégué syndical et le représentant syndical au CSE (RSCSE), qui ne sont pas élus par les salariés, sont l'un et l'autre là pour représenter le syndicat qui les a désignés. Et pourtant, il s'agit bien de 2 mandats différents :

- le délégué syndical est désigné pour représenter son syndicat dans l'entreprise. Son rôle est de mener une action revendicative et, surtout, de négocier les accords d'entreprise : accord RTT, négociation sur les salaires, qualité de vie au travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accord de GPEC, etc. ;
- le représentant syndical au CSE est désigné pour représenter son syndicat au cours des réunions du comité social et économique. Il fait connaître aux élus et à l'employeur les positions de son syndicat. Il n'est pas du tout habilité à négocier les accords d'entreprise avec l'employeur.

Le représentant syndical doit obligatoirement remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique

Pour pouvoir devenir RSCSE, il faut appartenir au personnel de l'entreprise ou de l'établissement (Cass. soc., 26 avr. 2000, n° 98-60.493, n° 1793 P) et remplir les conditions d'éligibilité. A ce titre :

- un salarié qui représente l'employeur devant les instances représentatives du personnel ne peut pas devenir représentant syndical au comité social et économique ;
- un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure ne peut pas être désigné représentant syndical au CSE de l'entreprise d'accueil (Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008) ;
- il n'y a pas d'obligation de choisir le représentant syndical au CSE parmi les candidats aux élections professionnelles (Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008).

Attention, un salarié ne peut siéger simultanément dans le même CSE en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical. En effet, il ne peut pas exercer en même temps les fonctions délibératives en sa qualité d'élu et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical au CSE (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 18-23.764, n° 1235 FS - P + B). Même un accord collectif ne peut pas permettre une dérogation à cette incompatibilité (Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-13.269, n° 96 F - P + B). Cette incompatibilité n'interdit pas à celui qui est déjà RSCSE de se porter candidat aux

prochaines élections du comité. Mais, s'il est élu titulaire ou suppléant, il devra choisir entre les 2 mandats.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, c'est obligatoirement le délégué syndical

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est de droit RSCSE (C. trav., art. L. 2143-22). Cela veut dire que les fonctions de délégué syndical et de RS doivent être exercées par le même salarié. La désignation comme délégué syndical vaut donc désignation comme RSCSE. Or, pour pouvoir être désigné DS, le salarié doit s'être porté candidat aux élections et avoir obtenu, à titre personnel, au moins 10 % des voix. Cette exigence fait que l'intéressé pourra automatiquement perdre ses 2 mandats s'il ne s'est pas présenté au moment des nouvelles élections ou s'il n'a pas franchi la barre des 10 %. Ce sera également le cas si son syndicat n'est plus considéré comme représentatif.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au CSE car son assimilation au délégué syndical ne vaut que pour les attributions liées à la constitution d'une section syndicale (Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.397, n° 362 F - B).

Et si le score obtenu par le salarié fait qu'il est élu titulaire au CSE ? S'il souhaite le rester, ce qui est fort probable, il pourra cumuler son mandat de membre élu du comité avec celui de délégué syndical (Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 98-42.625). Mais son syndicat ne pourra pas désigner un autre salarié comme représentant syndical au CSE, il n'aura pas d'autre choix que de renoncer à la désignation d'un RSCSE.

Et si le salarié a été élu suppléant ? L'incompatibilité entre les mandats fait qu'il est un peu pris entre le marteau et l'enclume ! S'il veut rester membre élu du CSE, il devra renoncer à un mandat de RSCSE mais ne pourra quand même pas assister aux réunions du comité, sauf en cas de remplacement d'un titulaire absent. S'il veut pouvoir assister aux réunions du CSE, il devra opter pour un mandat de

RSCSE et abandonner celui suppléant, mais son organisation syndicale perdra un élu.

A noter enfin que même si le syndicat n'a pas obtenu d'élus aux élections du comité social et économique, son délégué syndical est bien représentant syndical de droit au CSE (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-15.558, n° 1593 FS - P + B).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, tout salarié peut être désigné comme représentant syndical au CSE

Dans les entreprises occupant 300 salariés ou plus, chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un RS au CSE distinct du délégué syndical (C. trav., art. L. 2314-2 ; Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.038). Cette règle est d'ordre public. En conséquence, dès lors que l'effectif est bien d'au moins 300 salariés, un accord d'entreprise ne peut pas interdire la désignation d'un représentant syndical au comité social et économique distinct du délégué syndical (Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-23.421).

A noter qu'il n'y a pas d'obligation de choisir le représentant syndical au CSE parmi les candidats aux élections du comité social et économique.

La désignation peut intervenir dès que le seuil d'effectif de 300 salariés a été franchi, peu important que l'élection du CSE ait déjà eu lieu. L'effectif à prendre en compte est celui de l'entreprise à la date des dernières élections (Cass. soc., 22 mars 2023, n° 22-11.461, n° 288 F - B). Une baisse d'effectif en cours de mandat n'a pas d'incidence.

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, le salarié désigné RS d'un établissement doit travailler dans cet établissement (Cass. soc., 12 juill. 2016, n° 15-21.679 ; Cass. soc., 12 mars 2025, n° 24-11.467, n° 267 F - B).

Le représentant syndical au CSE, un membre du comité social et économique pas tout à fait comme les autres

Le RS au CSE assiste aux réunions du comité avec voix consultative (C. trav., art. L. 2314-2). En pratique :

- il doit être convoqué à toutes les réunions plénières. A défaut, l'employeur commettrait un délit d'entrave (Cass. crim., 4 juin 1985, n° 84-94.314) ;
- il doit recevoir l'ordre du jour de chaque réunion et les mêmes documents et informations que les autres membres du CSE (Cass. crim., 11 juin 1974, n° 73-93.299) ;
- il a le droit de s'exprimer librement en réunion. L'employeur qui refuserait de lui donner la parole commettrait un délit d'entrave (Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317) ;
- il est soumis à l'obligation de discrétion et de secret comme les autres membres du comité social et économique (C. trav., art. , L. 2315-3).

Le temps passé par le RS aux réunions du CSE doit être payé par l'employeur comme temps de travail. Il n'est pas déduit de l'éventuel crédit d'heures dont il dispose (C. trav., art. L. 2315-12). Si des frais de déplacement sont nécessaires pour se rendre aux réunions plénières, c'est à l'employeur de les prendre en charge.

Même si l'employeur estime que la désignation du RS n'est pas valable, il doit le considérer comme faisant partie du CSE tant qu'un juge n'a pas annulé la désignation (Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-20.346, n° 2239 FS - P + B).

Mais attention, d'après la jurisprudence, même s'il assiste avec voix consultative aux réunions du CSE, le RS n'est pas membre du comité (Cass. soc., 12 mars 2025, n° 24-10.655). Or, plusieurs articles du code du travail réservent l'accès à certaines fonctions aux membres du CSE. C'est le cas pour le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., art. L. 2314-1), pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-39), ainsi que pour membres de la commission économique mise en place en l'absence d'accord (C. trav., art. L. 2315-47). Le représentant syndical au CSE n'étant pas, d'après l'arrêt de la Cour de cassation, membre du CSE, il ne peut pas accéder à ces fonctions.

En présence d'un accord prévoyant que les représentants de proximité (RDP) sont désignés parmi les membres du CSE, un RSCSE ne peut pas devenir RDP (Cass. soc., 12 mars 2025, n° 24-10.655).

Le représentant syndical ne peut davantage devenir représentant du CSE au conseil d'administration ou de surveillance ou à l'assemblée générale de la société.

On apprécie toujours l'effectif au niveau de l'entreprise

Qu'en est-il pour un établissement occupant, par exemple, 200 salariés mais appartenant à une entreprise de 450 salariés ? On prend en compte l'effectif de l'entreprise et on applique la règle prévue pour les entreprises de 300 salariés et plus (Cass. soc., 17 avr. 1986, n° 85-60.532). C'est la même chose en présence d'une entreprise de moins de 300 salariés appartenant à une unité économique et sociale d'au moins 300 salariés (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-18.689). Le fait que la société appartienne à un groupe et soit sous le contrôle d'une autre société ne change rien, on ne prend en compte que son effectif (Cass. soc., 12 juill. 2016, n° 15-18.218).

Désigner le représentant syndical au comité social et économique

Pour avoir le droit de désigner un représentant syndical au comité social et économique, le syndicat doit être représentatif dans l'entreprise ou l'établissement. Cette condition de représentativité doit être remplie à chaque renouvellement du comité. Si tel n'est plus le cas, le syndicat perdra automatiquement son représentant syndical.

Références : C. trav., art. L. 2143-22, L. 2314-2 et D. 2143-4

Seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent désigner un RSCSE

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le droit de désigner un représentant syndical au comité social et économique (RSCSE) est réservé aux organisations syndicales représentatives (C. trav., art. L. 2314-2). En pratique, il s'agit des organisations ayant recueilli au moins 10 % des voix aux dernières élections du CSE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE. Or, pour pouvoir désigner un délégué syndical, le syndicat doit forcément être représentatif.

La représentativité doit être appréciée au niveau auquel la désignation est effectuée. S'il s'agit de désigner un représentant syndical au sein d'un CSE d'établissement, le syndicat doit être représentatif au niveau de l'établissement (Cass. soc., 24 mai 2016, n° 15-22.587). En conséquence, tout sera fonction du score électoral obtenu aux élections du comité social et économique d'établissement.

Le syndicat pourrait être représentatif au niveau de l'entreprise parce qu'il a, en moyenne sur l'ensemble des établissements, franchi la barre des 10 %. Toujours est-il que cela ne lui donne pas le droit de désigner un RSCSE au sein des établissements dans lesquels il n'est pas représentatif (Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 15-15.139 ; Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.003).

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, un syndicat représentatif ne peut désigner qu'un représentant syndical

On ne peut désigner qu'un seul représentant syndical, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise. Une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent permettre d'en désigner un second. Une décision unilatérale de l'employeur ou un usage de l'entreprise ne peuvent, en revanche, le permettre (Cass. soc., 30 mai 2001, n° 00-60.150, n° 2486 F - P).

L'employeur qui a autorisé pendant plusieurs années la désignation de deux RSCSE peut à tout moment revenir au minimum légal après information des syndicats (Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-60.401, n° 416 FS - P + B).

On désigne un représentant syndical au comité social et économique comme on désigne un délégué syndical

Les nom et prénom du représentant syndical au comité social et économique sont notifiés à l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par

lettre remise contre récépissé (C. trav., art. D. 2143-4). Ces informations sont communiquées simultanément à l'inspecteur du travail. Même si cela n'est pas obligatoire, les syndicats ont l'habitude d'afficher les noms des représentants syndicaux sur leurs panneaux d'affichage. Quelques précisions :

- le syndicat qui mandate un salarié doit indiquer que ce dernier est désigné soit en qualité de représentant syndical au CSE, soit en qualité de délégué syndical. Sinon, la désignation est nulle (Cass. soc., 29 mars 2005, n° 04-60.166, n° 711 F - P + B) ;
- la désignation d'un RSCSE au sein d'une unité économique et sociale (UES) doit être notifiée à toutes les sociétés de l'UES, sauf si l'une d'entre elles a reçu mandat pour représenter les autres (Cass. soc., 26 nov. 2003, n° 02-60.388, n° 2501 F - P).

En général, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'organisation syndicale qui désigne un délégué syndical précise que cette désignation vaut également désignation en qualité de représentant syndical au CSE. Cependant, même si le syndicat omet de préciser que la désignation vaut aussi pour le mandat de RSCSE, le délégué syndical a selon nous le droit de siéger au CSE car il est bien « de droit » représentant syndical au comité.

A chaque renouvellement du comité social et économique, il faut procéder à une nouvelle désignation des représentants syndicaux

Le mandat du RSCSE prend fin lors de chaque renouvellement du comité social et économique (Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 10-10.988). Conséquences :

- le mandat tombe automatiquement à compter de la proclamation des résultats des nouvelles élections du comité social et économique. Le syndicat doit donc procéder à une nouvelle désignation, à condition qu'il soit toujours représentatif ;
- si, pour une raison ou une autre, l'intéressé continue à exercer son mandat, l'employeur ou un autre syndicat pourra agir en justice à tout moment pour faire constater l'expiration de ce mandat (Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 11-12.312).

Une fois désigné, le RSCSE conserve son mandat malgré l'annulation de l'élection du CSE, et ce jusqu'aux « nouvelles élections renouvelant l'institution représentative du personnel » (Cass. soc., 11 mai 2016, n° 15-60.171, n° 885 FS - P + B).

La désignation ou la révocation du représentant syndical au CSE peuvent intervenir à tout moment

Même si la faculté de désigner un représentant syndical dépend des résultats des élections, la désignation peut intervenir à tout moment. A la mise en place du CSE, en cours de mandat ou au moment du renouvellement (Cass. soc., 3 avr. 2002, n° 01-60.576, n° 1288 F - P).

Ce qui vaut pour la désignation vaut pour la révocation. Le syndicat peut révoquer son représentant syndical à tout moment (Cass. soc., 25 oct. 2005, n° 04-16.089, n° 2234 FS - P). Il lui suffit de notifier la révocation à l'employeur.

Si on veut contester la désignation d'un représentant syndical au CSE, il faut aller devant le tribunal judiciaire

La désignation d'un représentant syndical au comité social et économique peut être contestée devant le tribunal judiciaire par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la désignation. Passé ce délai, il n'est plus possible de contester. A noter que ce délai de contestation de 15 jours court à l'égard des salariés ou des autres syndicats du jour où ils ont eu connaissance du nom du RSCSE par affichage sur les panneaux syndicaux ou par une réunion du comité à laquelle il assiste (Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-60.225).

Le fait de contester de manière systématique la désignation d'un salarié comme représentant syndical au CSE et sa candidature aux élections professionnelles peut constituer un abus du droit d'agir en justice. L'employeur peut alors être condamné à payer une amende civile et des dommages et intérêts (Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-18.268).

Et en cas de liste commune aux élections du comité social et économique ?

La représentativité de chaque organisation syndicale doit être calculée en fonction de la répartition des voix telle qu'elle a été convenue au moment du dépôt de la liste commune.

Lorsqu'une liste commune est constituée entre plusieurs syndicats et qu'aucun d'entre eux n'a atteint la barre des 10 % des suffrages, il est impossible de désigner un délégué syndical commun, en se prévalant du score obtenu par la liste commune. La règle vaut pour la désignation du RSCSE (Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 12-28.929, n° 47 FS - P + B).

Mettre en place et désigner des représentants de proximité

Le code du travail donne la possibilité de mettre en place par accord d'entreprise des représentants de proximité (RDP). Ces représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. A l'accord de fixer le nombre de représentants à désigner, le périmètre d'intervention, etc.

Références : C. trav., art. L. 2313-7

Le code du travail donne à l'entreprise la possibilité de mettre en place des représentants de proximité

D'après le code du travail, l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut prévoir la mise en place de représentants de proximité (RDP). Sur un plan juridique, rien n'oblige l'employeur. Aux délégués syndicaux de lui montrer que la présence de RDP est utile pour tous :

- pour l'entreprise. Elle disposera d'interlocuteurs qualifiés dont la présence sur site permettra de maintenir un dialogue social de terrain, d'être directement informé des petits problèmes individuels ou collectifs et des situations devant très vite être traitées (harcèlement, charge de travail, etc.),

de bénéficier de leur connaissance du terrain et de leurs éventuels apports en termes d'améliorations dans l'organisation du travail et de la qualité de vie au travail des salariés, etc. ;

•pour les salariés. Ils disposeront eux aussi d'interlocuteurs de terrain en mesure de les écouter, de les conseiller, de les accompagner, de leur apporter des réponses ou encore de les orienter, exerçant les mêmes métiers qu'eux et partageant les mêmes conditions de travail, sachant à qui s'adresser au sein de l'établissement, du site, de l'agence pour faire remonter une problématique, pour désamorcer une situation qui pourrait s'aggraver, etc.

Le RDP permettra aussi de faire un tri entre ce qui peut être traité rapidement au niveau local et ce qui mérite d'être remonté au CSE ou à son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail. L'ordre du jour et les débats des plénières du comité ne s'en porteront pas plus mal.

La lecture des accords d'entreprise montre que la mise en place de représentants de proximité est souvent justifiée par les mêmes préoccupations : assurer une représentation des salariés au plus près du terrain, maintenir un dialogue de proximité au niveau de chaque site, éviter un engorgement et un allongement des réunions du CSE qui aurait à gérer des questions locales ne concernant pas l'intégralité de l'entreprise, disposer d'élus proches du terrain chargés d'assurer un relais entre les problématiques locales, le CSE l'employeur ou encore, garantir une représentation des intérêts des salariés au plus près des situations concrètes, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Reste à savoir dans quelles entreprises il est possible d'implanter des représentants de proximité

D'après le code du travail et l'interprétation qu'en donne la jurisprudence, les RDP ne peuvent être mis en place que par l'accord d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Cependant, dans le cas où le nombre et le périmètre des établissements distincts ont été déterminés par décision unilatérale de l'employeur, un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir pour l'ensemble de l'entreprise la mise en place de RDP rattachés aux différents CSE d'établissement (Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 22-13.303, n° 648 FS - B).

Cet accord « doit être conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail ». Cela signifie qu'il ne peut pas faire l'objet d'un référendum auprès des salariés et qu'il doit forcément être adopté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections de CSE. Il est donc majoritaire.

Qu'en est-il pour les entreprises qui ne sont pas divisées en établissements distincts et qui ne mettent en place qu'un seul CSE ? Peuvent-elles, malgré cela, se doter de RDP ? A priori, on peut penser que oui.

La négociation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts doit être préalable au protocole d'accord préélectoral. D'après le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), elle doit être engagée même lorsque l'entreprise ne comprend qu'un établissement et/ou un seul site. Ainsi, l'accord peut déboucher sur le constat qu'il n'y a pas lieu de découper l'entreprise en établissements distincts et prévoir en même temps la désignation de représentants de proximité.

La lecture des accords sur le CSE mis en ligne sur le site Legifrance fait ressortir plusieurs situations :

- certaines entreprises s'en tiennent à une stricte interprétation. Leur accord de mise en place du CSE stipule alors que l'entreprise étant constituée d'un seul établissement, la mise en place de représentants de proximité ne se justifie pas ;
- d'autres entreprises, bien que n'ayant pas d'établissements distincts et possédant un comité social et économique unique couvrant tout son périmètre, prévoient la désignation de représentants de proximité décentralisés par rapport au CSE.

La possibilité prévue par un accord collectif de désigner des RDP ne suffit pas à démontrer l'existence d'un établissement distinct pour la désignation d'un délégué syndical d'établissement. En effet, d'après la jurisprudence, qui dit représentant de proximité ne dit pas automatiquement présence d'une

communauté de travail ayant des intérêts collectifs distincts (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-26.234).

Il y a aussi des entreprises dont les établissements distincts regroupent plusieurs sites géographiques de travail, parfois assez éloignés les uns des autres. Conscient que le périmètre d'intervention du CSE d'établissement est très large, l'employeur accepte de négocier l'implantation de représentants de proximité sur les différents sites.

A l'accord d'entreprise de fixer le nombre et les modalités de désignation des représentants de proximité

Le code du travail se contente de prévoir que l'accord définit le nombre de RDP et les modalités de leur désignation et que les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Il revient à l'accord d'entreprise de fixer :

- les modalités de désignation des RDP. Par exemple, il est possible de prévoir que les sièges seront répartis en fonction de la représentativité syndicale de chaque organisation et que les désignations seront faites à la majorité des membres présents du CSE (Cass. soc., 17 sept. 2025, n° 24-13.610) ;

Attention, d'après le ministère du travail, l'accord ne peut pas prévoir que les RDP sont désignés par les organisations syndicales représentatives ou qu'ils seront directement élus par les salariés du périmètre d'implantation concerné (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020). De même, en présence d'un accord prévoyant que les RDP sont désignés parmi les membres du CSE, un représentant syndical au CSE ne peut pas être désigné représentant de proximité (Cass. soc., 12 mars 2025, n° 24-10.655).

- le nombre de représentants de proximité à désigner, le périmètre de désignation (établissements distincts, agences locales, sites de production), et, si nécessaire, les modalités de répartition des sièges à pourvoir entre les collèges électoraux et les organisations syndicales ;

La majeure partie des accords permet la désignation de RDP sur tous les sites de l'entreprise, indépendamment de la présence sur site d'élus du comité social et économique. Cependant, certains accords réservent l'implantation de représentants de proximité aux sites n'ayant pas d'élus du CSE sur place. En tout état de cause, il est important de bien respecter les modalités de désignation prévues par l'accord. Par exemple, lorsque l'accord prévoit que les représentants de proximité soient désignés sur des listes de candidats présentées par des syndicats représentatifs, un délégué syndical ne peut pas présenter de liste s'il n'a pas reçu mandat à cet effet (Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 23-18.687).

- les conditions à remplir pour pouvoir devenir représentant de proximité et les modalités concrètes de désignation par le CSE (ancienneté minimale dans le périmètre de désignation, appel à candidature par l'employeur ou le CSE, dépôt des candidatures, réunion de désignation, modalités de vote par le comité, etc.) ;

Certains accords prévoient que seuls les élus titulaires ou suppléants du CSE peuvent devenir représentants de proximité, alors que d'autres donnent aussi aux salariés non élus la possibilité de se porter candidat et d'être désigné. Parfois, un ordre de priorité est établi entre titulaires, suppléants et salariés ou entre salariés, suppléants et titulaires. Il arrive aussi qu'une exclusivité soit prévue au profit des élus suppléants, l'idée étant de leur donner la possibilité de s'impliquer davantage dans leur mandat, ou des salariés non élus travaillant dans le périmètre d'implantation des RDP.

Il faut aussi penser à fixer les modalités de remplacement d'un représentant de proximité en cas de cessation anticipée du mandat (démission de l'emploi du mandat, salarié ne travaillant plus dans le périmètre au sein duquel il avait été initialement désigné, etc.).

Pour contester la désignation d'un représentant de proximité, il faut saisir le tribunal judiciaire par requête du lieu où la désignation est destinée à prendre effet dans un délai de 15 jours au plus. La décision du juge peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours (C. trav., art. R. 2313-7).

Des salariés protégés

Les représentants de proximité sont des salariés protégés (C. trav., art. L. 2411-1). Toute rupture de leur contrat de travail à l'initiative de l'employeur doit donc faire l'objet d'une consultation préalable du CSE et d'une autorisation de l'inspecteur du travail. Si les RDP sont exclusivement désignés parmi les membres du CSE cette protection fait double emploi avec celle déjà accordée aux élus. En revanche, s'ils sont désignés parmi les salariés, c'est tout autre chose.

Le représentant de proximité dont le contrat de travail a été irrégulièrement rompu a droit à une indemnité au titre de la méconnaissance de son statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la date de la rupture et l'expiration de la période de protection, dans la limite de 30 mois de salaire (Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-12.990, n° 386 F - B).

Négocier les missions, les moyens et les modalités de fonctionnement des représentants de proximité

Pas la peine d'ouvrir son code du travail pour y chercher les missions, les moyens et les règles de fonctionnement des représentants de proximité, il n'y a rien sur le sujet. Il revient en effet aux partenaires sociaux de tout prévoir dans l'accord d'entreprise mettant en place les représentants de proximité. Cette fiche pratique, inspirée de plusieurs accords, vous donne quelques pistes pour négocier.

Références : C. trav., art. L. 2313-7

A l'accord d'entreprise de tout définir, les modalités de fonctionnement, les attributions et les moyens des représentants de proximité

Le code du travail se contente juste de prévoir que l'accord d'entreprise définit les attributions des représentants de proximité (RDP), notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions (C. trav., art. L. 2313-7). Tout est donc affaire de négociation.

Les missions confiées aux représentants de proximité portent généralement sur les réclamations des salariés et la santé au travail

Certains accords se contentent de faire du représentant de proximité un observateur local chargé de transmettre au CSE, alors que d'autres vont plus loin

En ce qui concerne les compétences du représentant de proximité, tous les accords d'entreprise lus insistent sur son rôle local en matière d'application du droit du travail, de prévention des risques professionnels et de santé et sécurité au travail.

En pratique, l'étendue des missions du RDP va essentiellement dépendre du rôle qu'on veut lui faire jouer en local, de la marge de manœuvre dont il disposera mais aussi de l'étendue de la délégation donnée au manager local, le directeur de site ou de pôle, le RRH, etc. pour traiter et résoudre les difficultés liées au quotidien. Certains accords se contentent de faire du représentant de proximité un observateur ou un intermédiaire de terrain chargé de collecter et de transmettre au CSE, alors que d'autres prévoient qu'il doit pouvoir agir directement au niveau de son périmètre de désignation et, si besoin est, faire remonter au comité.

On trouve donc toute sorte de rédaction :

- informer le chef d'établissement du site concerné et remonter au CSE les réclamations individuelles et collectives des salariés, notamment celles relatives à l'application de la réglementation du travail ;

- jouer un rôle de relais privilégié des collaborateurs pour toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail, collecter et formaliser par écrit ces demandes ;
- contribuer en local à la prévention et la protection de la santé et la sécurité des salariés, à la prévention des RPS autour du document unique, à l'amélioration des conditions de travail ;
- préparer des dossiers pour le CSE, collecter les réclamations individuelles et collectives des salariés de leur périmètre sur l'application du droit du travail dans l'entreprise et les transmettre au comité ;
- prévenir, identifier, signaler et traiter avec le management de proximité les situations liées aux conditions d'emploi et de travail qui le nécessiteraient ;
- être le relais de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et être mandatés par la CSSCT pour réaliser des visites de site sur les questions hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- présenter à l'employeur, au niveau local, les réclamations individuelles et collectives relatives au salaire et au droit du travail et promouvoir la santé et la sécurité ;

A cet égard, il a été jugé que l'accord mettant en place des représentants de proximité peut valablement leur donner une exclusivité pour la présentation à l'employeur des réclamations des salariés (Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857, n° 685 FS - B). Le CSE ne pourra pas s'en plaindre.

- contribuer à la remontée des problématiques des salariés relatives à l'hygiène, la sécurité, aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail ;
- transmettre au président du CSE les réclamations individuelles et collectives des salariés dont il a eu connaissance à l'occasion de l'exercice de sa mission ;
- recevoir les réclamations individuelles et collectives des salariés de son périmètre d'intervention et en échanger avec le manager local ;
- travailler avec l'animateur sécurité sur les enquêtes suite à accident du travail, l'organisation des visites de site, l'étude de poste, le port des équipements de sécurité ;
- permettre, de par leur présence sur le terrain, une remontée des problématiques des salariés relatives aux questions de santé et de sécurité, et à l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail ;

- prévenir les situations de harcèlement, identifier les charges de travail excessives, préconiser des améliorations dans l'organisation du travail, recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail ;
- entendre les questions ou revendications des salariés, les partager avec le CSE s'il le juge nécessaire et, si possible, apporter une réponse et faire un retour aux revendications en fonction des décisions du comité ;
- être à l'écoute du terrain afin de remonter au CSE ou à la CSSCT les réclamations et suggestions individuelles ou collectives des salariés, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il est important de prévoir que le représentant de proximité a aussi pour mission de faire redescendre les informations au niveau de son périmètre de désignation. Il pourra par exemple être chargé d'informer les salariés de toute délibération du CSE concernant l'ensemble de l'entreprise et de relayer auprès d'eux informations afférentes aux activités sociales et culturelles du comité. Parfois, il est par ailleurs prévu que le RDP sera chargé de s'occuper localement des activités sociales et culturelles pour le compte du CSE. L'idée n'est pas en soi mauvaise, surtout si le comité n'a pas d'élu sur place.

A l'accord d'entreprise de prévoir les règles de fonctionnement des représentants de proximité

En ce qui concerne les règles de fonctionnement, la lecture des accords d'entreprise fait ressortir plusieurs situations :

- le représentant de proximité est seulement chargé d'observer et de transmettre : aucune réunion périodique avec le manager local, le directeur de site ou de pôle, le RRH, etc. n'est prévue. Tout au plus, on donne parfois au RDP la possibilité d'assister aux réunions du comité social et économique ou de la CSSCT lorsqu'il n'en est pas membre ;

Certains accords d'entreprise prennent la peine de préciser un minimum comment la collecte et la transmission des points relevés par les RDP devront se faire (destinataire, délai à respecter, moyen de communication au comité social et économique ou à l'employeur des réclamations, des problèmes, des informations, des propositions, etc.).

- le représentant de proximité est habilité à traiter, avec le management de proximité, les problématiques locales : des réunions ou des échanges plus ou moins formels avec le manager local, le directeur de site ou de pôle, le RRH, etc. sont prévus (réunion classique, visioconférence, échanges verbaux ou par mail, etc.). Des demandes de réunions extraordinaires sont également envisagées.

Périodicité de ces réunions ou de ces échanges, délai de convocation, désignation d'un secrétaire, élaboration et transmission d'un ordre du jour, personnes pouvant assister aux réunions, compte rendu de réunion, information du CSE a posteriori... : certains accords sont assez précis. Parfois, on retrouve même les règles applicables aux anciens délégués du personnel.

Qu'en est-il des moyens accordés aux représentants de proximité ?

Le nombre d'heures de délégation prévu au profit des représentants de proximité est très variable d'un accord à l'autre, tout est donc affaire de négociation. Quel que soit le nombre d'heures octroyé, assez souvent, il est stipulé que les heures ne sont ni mutualisables, ni reportables. Lorsque le RDP est déjà élu titulaire du CSE, l'octroi d'un crédit d'heures supplémentaire est loin d'être systématique.

En ce qui concerne la formation des représentants de proximité, certains accords prévoient qu'ils bénéficieront d'une formation santé, sécurité et conditions de travail. D'autres se contentent de rappeler que le CSE peut utiliser son budget de fonctionnement pour financer une formation.

Au cours des négociations, il faudra aussi penser à aborder la question de la circulation des RDP dans l'entreprise, des frais de déplacement et d'un éventuel local pour pouvoir recevoir les salariés et tenir des réunions préparatoires.

Être membre d'un CSE, c'est avoir des droits et des obligations

Un mandat de 4, 3 ou 2 ans, qui n'est pas toujours renouvelable

Par défaut, les membres du comité social et économique sont élus pour 4 ans. Il est possible d'exercer plusieurs mandats mais attention, sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement, le nombre de mandats successifs qu'un même élu peut exercer au sein du CSE est limité à trois. Et encore, cette exception n'est possible que dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Références : C. trav., art. L. 2314-33

Les titulaires et les suppléants du comité social et économique sont en principe élus pour 4 ans

Sauf accord contraire, les membres du comité social et économique sont élus pour une durée de 4 ans

Les membres du CSE sont élus pour 4 ans (C. trav., art. L. 2314-33). Si la proclamation des résultats pour le renouvellement du comité a eu lieu le 22 février 2018, le mandat des élus prendra fin le 22 février 2022, à 23 h 59. Le mandat commence à courir à compter du jour où le vote a été acquis, c'est-à-dire à compter de la proclamation des résultats (Cass. soc., 20 juill. 1978, n° 78-60.654 ; Cass. soc., 25 mai 2011, n° 10-12.200). Si cette proclamation n'a pas eu lieu le jour du dépouillement, on prend quand même comme point de départ le jour de la proclamation (Cass. soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001).

Il ne faut pas confondre durée du mandat et durée de la protection des membres du CSE. La protection des membres du comité commence avant le début du mandat puisqu'elle s'applique aux candidats. Elle finit bien après la fin des fonctions représentatives puisqu'elle continue, sous certaines conditions, à s'appliquer aux anciens membres du comité.

Cette durée de 4 ans ne peut être réduite que par un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, à la seule condition de rester comprise entre 2 et 4 ans (C. trav., art. L. 2314-34). A cet égard, il a été jugé qu'une convention collective, conclue en 1975 et fixant à 2 ans la durée du mandat conformément à la législation de l'époque, ne vaut pas dérogation au mandat de 4 ans (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 07-60.310, n° 1504 FS - P + B + R). Quant à l'accord d'entreprise, il suffit juste qu'il soit conclu dans les conditions de droit commun prévues par le code du travail (C. trav., art. L. 2232-12 ; Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-60.227, n° 2313 FS - P + B).

La durée des mandats ne peut pas être réduite par le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 24 mai 2006, n° 05-60.351, n° 1317 FS - P + B). Et si les élections se sont quand même déroulées sur la base d'un protocole préélectoral réduisant la durée des mandats ? Si on n'a pas contesté dans les 15 jours de l'élection, on ne pourra plus rien dire. Les membres du CSE resteront élus pour la durée fixée par le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 09-60.149, n° 2575 F - P + B ; Cass. soc., 9 avr. 2014, n° 13-60.171). En revanche, si on agit dans les 15 jours, on peut faire annuler les élections.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, un même élu ne peut pas faire plus de trois mandats successifs

Il existe une règle en vertu de laquelle le nombre de mandats successifs est limité à trois (C. trav., art. L. 2314-34). Cette limitation du nombre de mandats vaut aussi bien pour les titulaires que pour les suppléants.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le protocole préélectoral peut écarter cette limitation du nombre de mandats successifs. Sauf stipulation contraire, cette dérogation s'applique pour une durée indéterminée (C. trav., art. R. 2314-26), il ne sera donc pas nécessaire d'aborder la question à chaque nouvelle élection du CSE. Cette nécessité de passer par le protocole préélectoral signifie qu'aucune dérogation n'est possible en l'absence de syndicats chargés de négocier le protocole préélectoral.

Comment les choses doivent-elles se passer lorsqu'un élu est muté dans un autre établissement ? C'est certain, cette mutation lui fait automatiquement perdre le mandat qu'il avait au sein de son CSE d'établissement. S'il souhaite se présenter aux

prochaines élections du CSE de son nouvel établissement d'affectation, il serait logique de remettre à 0 le compteur du nombre de mandats successifs qu'il aura le droit d'exercer.

La limitation à trois du nombre de mandats successifs s'applique aux membres du CSE central et des comités sociaux et économiques d'établissement. Elle l'est également au sein d'une unité économique et sociale (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020).

Le renouvellement du comité social et économique remet en cause le mandat des représentants syndicaux au CSE (RSCSE)

Légalement, le mandat de représentant syndical n'est pas limité dans le temps, contrairement à celui des membres élus. Cela n'empêche pas la jurisprudence de considérer que ce mandat prend fin lors de chaque renouvellement du CSE. Une fois le comité renouvelé, il faudra procéder à une nouvelle désignation du RSCSE.

Si besoin est, les mandats des élus du comité social et économique peuvent être prorogés dans le temps

Un accord unanime peut prévoir la prorogation des mandats des membres du CSE

On a parfois temporairement besoin d'allonger la durée des mandats en cours. Cela peut arriver quand on veut harmoniser les dates d'élections de CSE de différents établissements ou de différentes entreprises d'un même groupe. C'est possible mais dans certaines conditions seulement. Pour la jurisprudence, il faut normalement un accord d'entreprise signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Autrement dit, il faut l'unanimité des syndicats représentatifs (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-60.246, n° 1245 FS - P + B ; Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-29.067).

L'accord doit être exprès. Il doit comporter une disposition claire et non équivoque stipulant la prorogation. Un accord reportant la date des élections n'entraîne pas de ce seul fait la prorogation des mandats (CE, 29 juin 1990, n° 85254).

La prorogation des mandats ne peut pas :

- être prévue à l'avance par le règlement intérieur du comité social et économique (Cass. soc., 13 juin 1990, n° 89-60.974) ;
- résulter d'une délibération du comité social et économique, même si celle-ci a été adoptée à l'unanimité (Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-60.771, n° 780 F - P).

La prorogation des mandats ne peut davantage être décidée par le tribunal judiciaire. Si celui-ci peut reporter les élections (Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 00-60.362), il ne peut pas proroger les mandats des représentants en place en l'absence d'accord unanime en ce sens (Cass. soc., 13 juin 1989, n° 88-60.556, n° 2437 P ; Cass. soc., 16 juin 1983, n° 82-60.642).

A défaut de prorogation régulière, l'entreprise perd son institution représentative

Les mandats ne peuvent pas être tacitement prorogés. Dans la pratique, il arrive assez fréquemment que les élections ne soient pas organisées à temps et que les mandats se trouvent prorogés par accord tacite, parfois pour plusieurs semaines. Cette pratique est contraire à la loi. A défaut de prorogation régulière, on doit en effet considérer que l'entreprise n'a plus de CSE tant que de nouvelles élections n'ont pas eu lieu. C'est normalement à l'employeur d'engager spontanément un nouveau processus électoral. A défaut, il devra faire droit à toute demande d'organisation d'élections professionnelles (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-60.331, n° 1968 F - P + B).

Les délibérations du CSE, prises après l'expiration du mandat de ses membres sans que la prorogation ait été expressément convenue, pourraient être déclarées nulles. Ainsi, la consultation d'un CSE irrégulièrement composé sur un projet de licenciement économique pourrait être considérée par l'administration comme irrégulière lorsque les mandats ont été tacitement prorogés.

La durée des mandats des élus peut être adaptée en cas de transfert d'entreprise

En cas de transfert d'entreprise ou d'établissement, la durée du mandat des membres élus du CSE peut être réduite ou prorogée, pour tenir compte de la date

habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil. Dans ce cas bien particulier, la prorogation peut résulter d'un accord avec le CSE (C. trav., art. L. 2314-35).

La mutation d'un représentant du personnel, qui a été expressément acceptée par l'intéressé, d'un établissement dans lequel il exerçait des mandats représentatifs, dans un autre établissement de la même entreprise, met fin à ses mandats. Une fois muté, ce salarié ne peut donc plus prétendre à la protection accordée aux représentants du personnel (Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-16.026, n° 1956 FS - P + B).

Quand il y a un problème au moment du renouvellement du CSE

Lorsqu'il négocie le protocole préelectoral, l'employeur peut être amené à saisir l'administration en vue de faire trancher certains points particulièrement importants dans la préparation des élections. Avant que l'administration ne rende sa décision, il peut s'écouler un certain temps. Au point, parfois, que la date à laquelle les mandats en cours devaient prendre fin est dépassée depuis un bon moment. C'est justement pour éviter que l'entreprise ne se retrouve sans CSE que le code du travail prévoit que la saisine de l'administration entraîne la prolongation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (C. trav., art. L. 2314-13).

Quelle place ont les suppléants au sein du CSE ?

Le comité social et économique est en principe composé d'autant d'élus titulaires que d'élus suppléants. Les suppléants ont un statut différent et un rôle plus limité que les titulaires. Et pour cause, ils n'ont pas d'heures de délégation et n'assistent aux réunions du CSE qu'en cas d'absence d'un titulaire.

Les suppléants sont bien membres du comité social et économique, mais ils ont moins de droits que les titulaires

Pour les heures de délégation, la seule possibilité, c'est de partager les heures avec un élu titulaire

Sauf usage ou accord plus favorable, les suppléants n'ont pas d'heures de délégation leur permettant de consacrer du temps, sur leur journée de travail, à l'exercice de leur mandat. Il est cependant possible de leur en donner. En effet, les titulaires du CSE peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (C. trav., art. L. 2315-9 et R. 2315-6).

N'ayant pas d'heures de délégation, les suppléants n'ont pas le droit de se déplacer pendant le temps de travail au sein ou à l'extérieur de l'entreprise pour exercer leur mandat. Sur un plan juridique, un suppléant qui souhaite s'absenter de son poste de travail doit solliciter une autorisation de l'employeur. A défaut, il pourrait faire l'objet d'une sanction (Cass. crim., 8 oct. 1991, n° 90-86.628).

Les suppléants ne peuvent assister aux réunions plénières du CSE qu'en cas d'absence d'un titulaire

C'est écrit noir sur blanc dans le code du travail, « le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire » (C. trav., art. L. 2314-1). De fait, cette règle réduit considérablement le rôle et l'implication que les suppléants sont susceptibles d'avoir au sein du CSE. En n'assistant pas aux réunions, ils sont inévitablement privés de tout un pan de leur mandat de représentant du personnel. La motivation risque de faire cruellement défaut.

Comment sont prises les décisions au sein du CSE ? Comment se passent les débats et les négociations avec l'employeur ? Comment se déroule une consultation ? Comment les sujets de l'ordre du jour et les réclamations des salariés sont-ils traités ? Quel rôle ont les élus pendant la réunion ? Comment se passent les prises de parole des participants ? Qu'a-t-on le droit de dire ?... Tout ça, le suppléant ne pourra pas le voir, c'est toute une expérience de terrain qu'il ne pourra pas acquérir au fil du temps. Conséquence, le jour où il devra remplacer au pied levé un titulaire, il y a de fortes chances pour qu'il soit totalement perdu

et qu'il ne sache ce qu'il a à faire, surtout si c'est son premier mandat. Dès lors, pas certain qu'il soit tenté de se représenter aux prochaines élections.

Même si les suppléants n'assistent pas automatiquement aux réunions, l'employeur doit selon nous leur adresser une copie de la convocation, de l'ordre du jour et des éventuels documents joints. Sinon, on voit mal comment ils seraient informés de la date et l'heure de la réunion à laquelle ils pourraient être amenés à participer.

Il faut être réaliste, une absence de dernière minute d'un titulaire ne pourra pas forcément donner lieu à un remplacement par un suppléant. Le titulaire est malade, il envoie un mail à son supérieur qu'il ne viendra pas travailler. Le suppléant n'est pas encore arrivé, il est en rendez-vous à l'extérieur, il a un travail à terminer, il n'a pas préparé la réunion, il est à l'autre bout de la France..., toutes ces réalités font que la chaise du titulaire a de fortes chances de rester vide pendant la réunion du CSE.

Ordinaire ou extraordinaire, la règle vaut quel que soit le type de réunion. Toutefois, pour la toute première réunion plénière, qui sert surtout à installer le CSE, à désigner les membres du bureau et à mettre en place les éventuelles commissions, il serait bon que tout le monde soit présent, peu important la qualité de titulaire ou de suppléant. Le secrétaire du CSE pressenti peut essayer de le suggérer à l'employeur.

La possibilité pour les suppléants de participer aux réunions est négociable. Présence de la moitié des suppléants, droit pour les suppléants membres d'une commission ou nommés représentants de proximité d'assister à certaines réunions, participation des suppléants aux 4 réunions annuelles consacrées aux questions de santé et de sécurité, possibilité pour le secrétaire d'inviter deux suppléants par réunion... voilà le genre de stipulation que l'on peut trouver dans les accords consacrés au CSE.

Les suppléants du CSE remplacent les titulaires qui cessent leurs fonctions ou qui sont momentanément absents

Lorsqu'un titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent pour une cause quelconque, on doit le remplacer par un suppléant (C. trav., art. L. 2314-37). Cela pourra se produire en cas, notamment, de départ définitif de l'entreprise, de démission du mandat, d'absence temporaire pour maladie, pour déplacement professionnel, pour congé parental, pour congé de maternité, etc.

On peut même remplacer un titulaire le temps d'une réunion de CSE. Il faut d'ailleurs le faire car, en cas de vote, cela permet de disposer d'une voix en plus. Même si le titulaire est présent dans l'entreprise mais qu'il ne peut pas assister à la réunion, un suppléant a le droit de prendre sa place. On le mentionnera au début du PV dans la liste des participants.

Le remplacement du titulaire par le suppléant est automatique, il n'y a pas de formalités à accomplir. Cependant, même si la loi ne l'exige pas, il est conseillé d'informer la DRH et le supérieur hiérarchique du suppléant. Un mail avisant que M. X... devient titulaire du CSE en raison de l'absence de Mme Y... fera l'affaire. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour du titulaire et au plus tard jusqu'au renouvellement du CSE. En conséquence, il pourra assister aux réunions du CSE et, si nécessaire, y voter : il peut donc participer aux divers votes organisés par le comité et utiliser les heures de délégation du titulaire qu'il remplace.

Un suppléant pourrait-il refuser de remplacer un titulaire temporairement ou définitivement absent. A priori, non. Ou alors, s'il ne souhaite passer titulaire et se retrouver en première ligne, il est logique avec lui-même, il démissionne du CSE. Une ancienne jurisprudence a estimé que le suppléant qui refuse de remplacer un titulaire doit être considéré comme démissionnaire de ses fonctions (Cass. soc., 5 mai 1983, n° 82-60.418). Cette jurisprudence est à prendre avec précaution.

Pour déterminer quel suppléant va remplacer tel titulaire, on applique les règles prévues par le code du travail

Le remplacement doit être assuré par un suppléant de la même organisation syndicale dans l'ordre suivant (C. trav., art. L. 2314-37) :

- désignation d'un suppléant de la même catégorie que celle du titulaire. En présence de plusieurs suppléants, on prend celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix (Cass. soc., 5 mai 1983, n° 82-60.418) ;
- à défaut de suppléant dans la même catégorie, désignation du suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège que celui du titulaire (Cass. soc., 25 fevr. 1982, n° 81-60.680).
- à défaut de suppléant du même collège, désignation d'un suppléant appartenant à un autre collège électoral que celui du titulaire.

Si l'organisation syndicale n'a pas d'élu suppléant, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par l'organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. Si on ne trouve pas de candidat non élu à l'intérieur du collège auquel appartient le titulaire à remplacer, on doit aller chercher un candidat non élu d'un autre collège (Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.347).

Pour le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), le candidat non élu qui remplace définitivement ou temporairement un titulaire bénéficie du statut protecteur. En cas de remplacement temporaire, qui peut être très court, on peut se demander combien de temps va durer le bénéfice de la protection. Juste le temps du remplacement ? Jusqu'à la fin des mandats en cours ? Après le remplacement, l'intéressé restera-t-il protégé pendant 6 mois en tant qu'ancien titulaire temporaire ?

Enfin, si aucun remplaçant ne peut être trouvé au sein de la même organisation syndicale, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Après chaque élection de CSE, on prend une feuille blanche, on y inscrit sous forme de listes les noms des titulaires et des suppléants élus et on tire des traits entre les noms en appliquant les règles de remplacement. En un coup d'oeil, on saura à tout moment qui remplace qui !

Curieusement, le code du travail ne dit rien sur le remplacement des titulaires élus sur une liste non présentée par une organisation syndicale. Selon nous, on peut

transposer les règles applicables aux élus issus d'une liste syndicale. A savoir, remplacement par un suppléant de la même catégorie ou, à défaut, du même collège ou, à défaut, d'un autre collège en retenant, dans chaque cas, celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Qui remplace un représentant syndical au CSE ou un suppléant ?

Même si la loi n'a pas institué de représentants syndicaux suppléants, l'organisation syndicale a la faculté de remplacer un RS temporairement absent en adressant une nouvelle désignation à l'employeur. La jurisprudence le lui permet (Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 16-11.737). A charge pour l'organisation syndicale qu'il s'agit d'un remplacement (Cass. soc., 14 mars 2018, n° 17-16.110) pour une période déterminée et de préciser, s'il est en mesure de le faire, la date de fin du remplacement.

Lorsqu'un suppléant cesse ses fonctions ou devient titulaire, la loi ne prévoit pas d'obligation de le remplacer au poste de suppléant. Son siège restera vide jusqu'à la fin des mandats.

Que devient le mandat en cas de suspension temporaire du contrat de travail ?

Arrêt de travail pour maladie, congés de maternité, congé parental d'éducation, congés payés, congé de formation, mise à pied, etc. Tous ces événements suspendent l'exécution du contrat de travail. Reste à savoir ce que devient le mandat représentatif des membres du CSE pendant les périodes de suspension du contrat.

Quelle que soit sa cause, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du mandat de représentant du personnel

La suspension du contrat est une période pendant laquelle le salarié est dispensé de venir travailler. Cette suspension peut être due à des causes très diverses : absence pour maladie, congé maternité, congé parental d'éducation, chômage partiel, grève, mise à pied disciplinaire ou conservatoire, etc.

La suspension du contrat, ce n'est pas seulement lorsque le salarié n'est plus rémunéré par l'employeur. Pendant des congés payés, on perçoit bien un salaire, et il y a bien suspension du contrat.

Généralement, le représentant du personnel temporairement absent de l'entreprise met de côté ses fonctions représentatives. Mais, s'il le souhaite, il peut continuer à exercer son mandat car la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du mandat. Cela a été admis par la jurisprudence dans les cas suivants :

- absence pour cause de congés payés (Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 91-41.097) ou liée à un congé de formation (CA Paris, 18^e ch., sect. C, 11 sept. 2008, n° S 08/01618) ;
- absence pour cause de maladie (Cass. crim., 16 juin 1970, n° 69-93.132). La même solution devrait logiquement être retenue en cas d'accident du travail ;
- interruption du travail consécutive à une grève (Cass. soc., 13 déc. 2017, n° 16-19.042) ou à une mise au chômage partiel (Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 86-40.350) ;
- mise à pied disciplinaire ou conservatoire du salarié (Cass. soc., 2 mars 2004, n° 02-16.554, n° 464 FS - P + B + R + I ; Cass. crim., 11 sept. 2007, n° 06-82.410, n° 4575 F - P + F).

On doit appliquer la même règle aux autres causes de suspension du contrat de travail : congé de maternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique, etc.

L'exercice du mandat pendant une suspension du contrat, c'est vraiment un choix personnel, que l'on peut surtout rencontrer en période de crise dans l'entreprise. Sinon, ça reste rarissime.

Un représentant du personnel dont le contrat de travail est suspendu peut participer aux réunions, tenir la permanence du CSE, etc.

Le représentant du personnel peut venir exercer son mandat dans l'entreprise en toute liberté

Dans la mesure où la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du mandat, le représentant du personnel continue à remplir l'intégralité de sa mission. Il doit, sous peine d'entrave, être convoqué aux réunions ordinaires ou extraordinaires du CSE (Cass. crim., 19 sept. 2006, n° 05-86.669), peut venir exercer son mandat, circuler librement dans l'entreprise, rencontrer les salariés à leur poste de travail, participer à une réunion d'information, etc. Le représentant du personnel bénéficie bien sûr toujours de son statut protecteur.

Sur le plan juridique, l'absence du salarié ne lui interdit pas de conserver ses éventuelles fonctions de secrétaire du comité social et économique. Compte tenu de l'importance de ces fonctions, qui exigent une présence physique quasi permanente dans l'entreprise, cette absence peut s'avérer très gênante. Il est donc préférable pour le CSE de confier temporairement le mandat de secrétaire à un autre élu.

Ainsi, un employeur qui interdit à un représentant du personnel, dont le contrat de travail est suspendu pour cause de chômage technique, de pénétrer dans les locaux de l'entreprise et de communiquer avec les salariés commet un délit d'entrave (Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-91.538). L'intéressé, en conséquence privé de la possibilité de circuler dans l'entreprise et d'exercer ses fonctions représentatives, subit un préjudice direct et personnel dont il peut demander réparation sous forme de dommages-intérêts (Cass. crim., 30 oct. 2006, n° 05-86.380, n° 6446 F - P + F).

En toute logique, l'employeur devrait payer les heures de délégation, même si le représentant du personnel est dispensé de travail

Un représentant du personnel qui fait usage de son crédit d'heures pendant une période de suspension de son contrat de travail a-t-il droit au paiement des heures de délégation utilisées dans ces circonstances ? La jurisprudence est hésitante. Les quelques décisions rendues laissent à penser que l'on doit apporter une réponse

positive à cette question, quelle que soit la cause de suspension du contrat de travail. Il a ainsi été jugé :

- qu'un membre du CSE placé en chômage partiel total a droit à la rémunération des heures de délégation prises pendant cette période (Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 86-40.350) ;
- qu'un représentant du personnel peut faire usage de ses heures de délégation pendant son CIF. Ces heures doivent lui être rémunérées (CA Paris, 18^e ch., sect. C, 11 sept. 2008, n° S 08/01618) ;
- que les heures de délégation utilisées par des représentants du personnel au cours d'un mouvement de grève doivent être rémunérées (Cass. soc., 13 déc. 2017, n° 16-19.042).

A l'inverse, il a été jugé qu'un représentant du personnel ne peut pas cumuler une indemnité de congés payés avec la rémunération des heures de délégation prises pendant cette période (Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 91-41.097 ; Cass. soc., 2 oct. 2019, n° 18-17.706).

Il faut faire attention si on décide d'exercer son mandat pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident

Il y a une précaution fondamentale à prendre en cas d'exercice du mandat pendant un arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident. Il faut une autorisation de son médecin traitant ! En effet, d'après la jurisprudence, l'exercice d'une activité de représentant du personnel pendant un arrêt de travail ne peut ouvrir droit à indemnisation que s'il a été préalablement autorisé par le médecin traitant (Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002, n° 278 P + B + R + I).

Tout ceci vient d'un article du code de la sécurité sociale (CSS, art. L. 323-6) qui nous dit que le versement d'indemnités journalières « est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée ».

Si la Sécurité sociale s'aperçoit qu'un salarié arrêté en maladie a exercé une activité non autorisée pendant son arrêt de travail, elle peut lui demander de rembourser les indemnités journalières versées par la CPAM. Et ce, même si les heures de sortie autorisées ont été scrupuleusement respectées. On l'a déjà vu à propos d'un

représentant du personnel qui avait continué à exercer, de manière répétée et prolongée, son mandat pendant un arrêt maladie sans y avoir été autorisé (Cass. 2^e civ., 9 déc. 2010, n° 09-17.449, n° 2174 FS - P + B + R).

Si le représentant du personnel a été amené à prendre des heures de délégation en dehors de ses heures habituelles de travail, il ne pourra en réclamer le paiement à l'employeur que s'il est en mesure de justifier qu'il a bien été autorisé par son médecin traitant à exercer son mandat pendant son arrêt de travail (Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002, n° 278 P + B + R + I).

En pratique, il vaut peut-être mieux s'abstenir d'exercer son mandat, et donc de prendre des heures de délégation, pendant son arrêt de travail. On risque en effet de s'attirer les foudres de la Sécurité sociale, surtout si on n'a pas pensé à demander d'autorisation à son médecin traitant. Par ailleurs, il faudra savoir expliquer aux collègues pourquoi on est présent dans l'entreprise, alors qu'on a été arrêté en maladie. Pas évident du tout...

Le temps de réunion avec l'employeur, c'est de l'argent... même si on est en congés

Interrompre ses congés payés pour revenir assister à une ou plusieurs réunions de CSE, c'est rare mais ça peut arriver. On le conçoit surtout en période de crise sociale dans l'entreprise. Une grosse restructuration, un plan de sauvegarde de l'emploi, voilà le genre d'événement qui peut pousser un élu du comité social et économique à reprendre le chemin de l'entreprise. C'est un choix personnel, dont le représentant du personnel ne doit pas sortir perdant.

Un mandat, ça peut prendre fin prématûrement

Le mandat peut prendre fin avant le terme prévu. Lorsque c'est un membre élu titulaire du comité qui cesse ses fonctions, il doit être remplacé par un suppléant, selon des mécanismes prévus par la loi.

A défaut, le siège reste vacant jusqu'à ce que des élections partielles soient organisées. Lorsque c'est un représentant syndical au CSE qui cesse ses fonctions, l'organisation syndicale intéressée peut en désigner un nouveau.

Références : C. trav., art. L. 2314-33

Les différents cas de cessation anticipée du mandat, on les trouve énumérés dans le code du travail

Le code du travail énumère les cas de cessation anticipée du mandat des membres du comité social et économique. Il s'agit de la démission du mandat, de la rupture du contrat de travail, de la perte des conditions pour être éligible et, enfin, du décès du salarié (C. trav., art. L. 2314-33).

Qu'il soit titulaire ou suppléant, tout élu du comité social et économique peut librement mettre fin à son mandat

Un membre élu du CSE peut à tout moment décider de démissionner de son mandat, sans avoir à se justifier et sans pour autant quitter l'entreprise. Le code du travail n'impose aucune condition de forme particulière. Pour des raisons de preuve, il est préférable de ne pas se contenter d'une démission verbale et d'adresser un écrit au président du comité, un mail suffit. Ou alors, on peut l'annoncer en réunion plénière, ce qui permettra d'en avoir une trace écrite dans le PV. La démission du mandat prend effet à la date de réception de cette lettre ou à la date annoncée par le démissionnaire.

Une démission collective d'une partie des membres du comité social et économique peut obliger l'employeur à organiser des élections partielles (C. trav., art. L. 2314-10).

Il est d'autant plus important d'avoir une trace écrite de la démission du mandat et de sa date d'effet que les anciens élus du CSE continuent à bénéficier d'une protection pendant 6 mois à compter de la fin du mandat.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu ne peut plus être représentant du personnel de l'entreprise

Qu'elle intervienne à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié, la rupture du contrat de travail met fin au mandat de membre du CSE. Il peut s'agir d'une démission, d'un licenciement, d'une mise à la retraite, d'une rupture conventionnelle, etc.

Avant de rompre le contrat de travail, l'employeur doit bien évidemment avoir obtenu une autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsqu'il est licencié sans autorisation ou en vertu d'une autorisation qui a été ultérieurement annulée, le salarié qui demande sa réintégration peut retrouver son mandat.

Lorsqu'il y a rupture du contrat de travail, les fonctions de membre du CSE prennent fin au moment où le contrat de travail cesse effectivement, c'est-à-dire à l'expiration du préavis. C'est également le cas lorsque le salarié a été dispensé par l'employeur d'exécuter son préavis :

- la dispense de préavis n'avance pas la date à laquelle le contrat de travail prend normalement fin. Elle n'a donc pas d'incidence sur la durée du mandat (Cass. soc., 11 févr. 1981, n° 80-60.308) ;
- le simple fait d'autoriser le salarié à ne pas venir travailler pendant la durée du préavis n'empêche pas l'intéressé de venir exercer normalement son mandat de membre du CSE (Cass. soc., 27 janv. 1983, n° 82-60.327).

Pendant la période de préavis, l'employeur doit donc se comporter à l'égard du représentant du personnel comme avec tous les autres membres : convocation aux réunions plénières, envoi de l'ordre du jour, remise des mêmes informations, etc.

Une fermeture d'établissement ou un transfert d'entreprise peut mettre fin aux mandats des représentants du personnel

Dans certaines hypothèses, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le mandat des membres du CSE peut être amené à disparaître, notamment si à la suite d'une restructuration, l'entreprise, partie d'entreprise ou

établissement auquel ils sont rattachés, perd la qualité « d'entité économique autonome » (C. trav., art. L. 2314-35).

Il existe une procédure qui permet de révoquer un membre élu du CSE issu d'une liste syndicale

Tout membre du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient (C. trav., art. L. 2314-36). En pratique, cette procédure ne sert quasiment jamais. On pourrait toutefois imaginer qu'un syndicat envisage d'en faire usage lorsqu'un de ses élus au CSE adhère à un parti politique et que le syndicat estime que c'est totalement incompatible avec les valeurs qu'il défend.

La révocation d'un membre du comité social et économique sans appartenance syndicale, élu au second tour de scrutin, est impossible puisque la révocation intervient sur proposition du syndicat auquel appartient le salarié.

La révocation ne peut résulter que d'un vote du collège électoral auquel appartient le représentant du personnel. La simple information donnée par l'organisation syndicale ne suffit pas (Cass. soc., 18 juill. 1978, n° 78-60.593). Le collège électoral vote à bulletin secret. La révocation est acquise à la majorité des électeurs inscrits du collège et ne prend effet qu'après cette ratification (Cass. soc., 6 juill. 1977, n° 77-60.514).

Le sort du mandat en cas de changement de catégorie professionnelle ou de mutation dans un autre établissement

Les membres du comité social et économique conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle. Le mandat se poursuit même en cas de changement de collège électoral (C. trav., art. L. 2314-33), que ce changement s'opère dans le sens d'une promotion ou d'un déclassement.

Si la modification des fonctions du salarié protégé par changement de catégorie ne remet pas en cause son mandat, la mutation dans un autre établissement

emporte cessation du mandat (Cass. crim., 4 oct. 1983, n° 82-92.919), sauf si cette mutation est seulement temporaire (Cass. soc., 11 mars 1982, n° 80-41.252). Un représentant du personnel ne peut exercer ses fonctions que s'il continue à travailler dans l'établissement même où il a été élu.

Un élu titulaire du comité social et économique cesse son mandat en cours de route : on applique les mécanismes de suppléance

Les membres titulaires du CSE sont, en cas d'absence, remplacés par un membre suppléant. Les règles de remplacement sont les mêmes que l'absence du titulaire soit temporaire ou définitive (C. trav., art. L. 2314-37). Si le mécanisme de la suppléance ne peut plus être mis en oeuvre, faute de suppléant, l'employeur peut être tenu d'organiser des élections partielles.

La loi n'institue pas de représentants syndicaux suppléants. Le syndicat intéressé doit donc procéder à une nouvelle désignation dans les formes requises.

Le fait de changer d'étiquette syndicale en cours de mandat n'a aucune incidence sur le mandat

Il arrive qu'un membre élu du CSE décide, en cours de mandat, d'adhérer à une organisation syndicale différente de celle à laquelle il appartenait au moment de son élection. Une telle attitude, qui « choque » parfois les salariés et les autres membres du comité, ne remet pas en cause l'existence du mandat d'élu. L'intéressé reste donc membre du comité social et économique (CA Paris, 18^e ch., sect. C, 25 janv. 2007, n° S 05/22229). La même solution s'applique lorsque le représentant du personnel quitte son syndicat sans pour autant adhérer à une autre organisation.

Des heures de délégation pour exercer son mandat sur le temps de travail

L'employeur est tenu de laisser aux membres du comité social et économique le temps nécessaire pour exercer leurs fonctions, dans

la limite d'un crédit d'heures fixé par le protocole d'accord préélectoral ou, à défaut, par le code du travail. Ces heures de délégation, on peut les partager entre élus ou les reporter.

Références : C. trav., art. L. 2315-7 et s. et R. 2314-1

Seuls les élus titulaires et certains représentants syndicaux au CSE ont droit à des heures de délégation

Un crédit d'heures pour chaque élu titulaire

Pour pouvoir exercer son mandat, le représentant du personnel a besoin de temps. D'où l'obligation pour l'employeur de lui accorder des heures de délégation. On parle aussi de crédit d'heures. Sous réserve de ce que peut prévoir le protocole préélectoral, chaque élu titulaire du comité social et économique dispose d'un nombre d'heures de délégation qui est fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Le tableau réglementaire des heures de délégation tel que prévu par le code du travail (C. trav., art. R. 2314-1) est reproduit dans la Fiche pratique « A combien d'heures de délégation ont droit les élus du comité social et économique ? ».

Légalement, les suppléants n'ont droit à rien. Toutefois, un accord ou un usage d'entreprise peut prévoir un régime plus favorable et leur octroyer des heures de délégation. Si un tel usage existe, les représentants du personnel peuvent s'en prévaloir tant qu'il n'a pas été dénoncé par l'employeur. Aucune faute de nature à justifier leur licenciement ne pourra leur être reprochée (CE, 2 avr. 2003, n° 233799).

Les représentants du personnel travaillant à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures. Mais attention, leur temps de travail mensuel ne peut pas être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation des heures de délégation. Le solde doit être pris en dehors de l'horaire de travail (C. trav., art. L. 3123-14).

Les représentants en forfait jours ont droit au même nombre d'heures de délégation. Sauf si une règle différente est prévue par un accord collectif de travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du forfait jours auquel est soumis le salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de délégation. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant qui en bénéficie au titre des heures additionnées sur l'année dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. La règle vaut aussi bien pour les élus (C. trav., art. R. 2315-3) que pour les représentants syndicaux (C. trav., art. R. 2315-4).

Par exemple, si un salarié en forfait jour exerce 24 heures de délégation au cours d'un mois donné, ces heures seront regroupées en 6 demi-journées de 4 heures. Au final, 3 jours de délégation viendront en déduction de son forfait annuel de jours de travail.

Pour les représentants syndicaux au CSE

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, le représentant syndical au comité social et économique a droit à 20 heures de délégation par mois. Cette limite peut être dépassée en cas de circonstances exceptionnelles (C. trav., art. L. 2315-7 et R. 2315-4).

Un titulaire du CSE peut donner une partie de ses heures de délégation à un autre titulaire ou à un suppléant

Les titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (C. trav., art. L. 2315-9 et R. 2315-6). Selon nous, rien n'interdit à un même titulaire de partager ses heures de délégation avec plusieurs autres membres titulaires et/ou suppléants du CSE. Mais attention, en tout état de cause, un tel partage ne peut conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Même s'il est possible de le partager, le crédit d'heures est et reste individuel, il n'appartient qu'au titulaire. Lui seul prend la décision de donner des heures de

délégation à un autre élu. Une clause du règlement intérieur du CSE ne pourrait pas selon nous la lui imposer.

Les élus titulaires concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. L'envoi d'un mail suffit.

Le partage d'heures de délégation peut très bien se faire entre élus appartenant à des collèges différents, rien ne l'interdit. Il est même possible de bénéficier d'heures de délégation non utilisées par un élu d'un syndicat concurrent. Encore faut-il que l'entente entre les syndicats concurrents le permette, ce qui n'est vraiment pas toujours le cas. En revanche, rien n'autorise à récupérer et à partager les heures de délégation lorsqu'un siège de titulaire n'a pas été pourvu au sein du comité social et économique.

Même s'il est mensuel, le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, on peut donc reporter des heures

Dû pour le mois entier, le crédit d'heures ne peut être réduit :

- en fonction des heures non travaillées au cours du mois, par exemple en raison des congés payés (Cass. crim., 14 févr. 1978, n° 76-93.406) ;
- en cas d'élection du social et économique ou de désignation d'un représentant syndical au CSE en cours de mois.

Un membre du comité réélu en cours de mois ne peut pas prétendre à un second crédit d'heures pour le mois de sa réélection (Cass. soc., 13 déc. 1979, n° 78-41.277).

Cependant, d'après le code du travail, on a le droit d'utiliser son crédit d'heures « cumulativement dans la limite de 12 mois » (C. trav., art. L. 2315-8 et R. 2315-5). Cela revient à dire qu'on peut annualiser ses heures et reporter sur le ou les mois suivants celles qui n'ont pas été utilisées. Cela permettra à un élu de consacrer plus

de temps à son mandat, sans avoir besoin de prendre sur son temps personnel, sur un important dossier.

Il y a 2 conditions à respecter :

- cette possibilité ne peut pas conduire un élu à disposer dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il bénéficie habituellement ;
- pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Temps de travail, charge de travail : à l'employeur de prévoir ce qu'il faut pour que le représentant du personnel puisse exercer son mandat

C'est bien beau de donner des heures de délégation et de prévoir que les temps de réunion sont payés comme temps de travail effectif si aucun aménagement n'est prévu au profit du salarié en termes de charge de travail, d'objectifs professionnels, de temps de travail et d'organisation du travail. D'où l'obligation pour l'employeur de prendre en compte le fait qu'un représentant du personnel a un mandat qui prend du temps et qu'il ne peut pas travailler autant et dans les mêmes conditions qu'un salarié ordinaire. A ce titre, sous peine de commettre un délit d'entrave, il doit aménager son temps de travail (Cass. crim., 5 nov. 2013, n° 12-84.862) et/ou ses objectifs professionnels en fonction des seules heures consacrées à l'exécution de ses obligations contractuelles (Cass. soc., 6 juill. 2010, n° 09-41.354, n° 1507 FS - P + B + R ; CA Grenoble, ch. soc. sect. B, 19 déc. 2019, n° 18/04112).

Lorsque la rémunération du salarié comprend une prime d'objectifs, fixée par exemple en fonction du nombre d'entretiens commerciaux réalisés sur une clientèle à suivre, celui dont le temps de travail est en partie consacré à l'exercice d'un mandat représentatif doit bénéficier d'un aménagement de ses objectifs. L'employeur doit en effet adapter le volume de la clientèle à suivre en fonction des seules heures consacrées à l'exécution du travail. Le montant de la prime doit être identique à celui prévu au profit des autres salariés, mais les abattements auxquels la prime est soumise doivent eux aussi être proportionnés au temps de travail de production du salarié :

- pour le temps consacré au travail, la prime doit être calculée sur la base d'objectifs réduits à la mesure de ce temps ;

- pour le temps consacré au mandat, le montant de la prime doit correspondre au montant moyen versé aux autres salariés pour une durée de travail équivalente aux mandats.

En cas de litige, portant par exemple sur le montant d'une prime sur objectifs, c'est à l'employeur de prouver que les objectifs assignés au salarié, représentant du personnel, sont réalisables au regard des heures de délégation (Cass. soc., 3 juill. 2024, n° 22-17.452, n° 713 F - B).

A noter qu'il a également été jugé qu'un retard de plusieurs mois de l'employeur pour adapter la charge de travail d'un salarié titulaire de plusieurs mandats représentatifs, malgré plusieurs relances de l'intéressé et intervention de l'inspection du travail, constituait une discrimination (CA Amiens, 17 oct. 2019, n° 17/04536).

Gestion du report du crédit d'heures : la solution à retenir

Le code du travail ne précise pas comment la limite de 12 mois doit être calculée. A notre sens, il faut raisonner par période glissante de 12 mois. Ainsi, chaque mois, il est alloué à l'élu un crédit d'heures qui bénéficie d'une durée de validité de 12 mois. Par exemple, l'élu dispose de 18 heures de délégation par mois. Pour le mois d'octobre 2018 il n'utilise que 10 heures de délégation. Le reliquat de 8 heures pourra donc être mobilisé dans les 12 mois à venir.

A combien d'heures de délégation ont droit les élus du comité social et économique ?

Tel que fixé par le code du travail en fonction de l'effectif de l'entreprise, le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les titulaires va de 18 à 34 heures. Le protocole préélectoral peut prévoir un crédit d'heures différent.

Références : C. trav., art. L. 2314-7 et R. 2314-1

Le nombre réglementaire d'heures de délégation dont bénéficient les membres titulaires du CSE (C. trav., art. R. 2314-1)

Effectif salarié	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total mensuel des heures de délégation
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264

500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624

3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899

6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088

9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190

Le protocole préélectoral peut modifier, c'est-à-dire augmenter ou diminuer, le nombre d'heures de délégation

Le code du travail permet au protocole d'accord préélectoral, négocié en vue de l'élection du CSE, de « modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise » (C. trav., art. L. 2314-7). On peut donc :

- soit diminuer le nombre d'élus par rapport à ce qu'il devrait être au regard de l'effectif de l'entreprise contre une augmentation du nombre d'heures de délégation dont bénéficiera chaque titulaire ;

Soit une entreprise de 160 salariés dont le CSE devrait être composé de 8 titulaires et de 8 suppléants. Le nombre d'heures de délégation devrait être de 21 heures, ce qui représente un volume global mensuel de 168 heures par mois. Les partenaires sociaux conviennent de ramener à 7 le nombre de postes à pourvoir au sein du CSE. Pour compenser cette réduction du nombre d'élus, on doit conserver le volume global de 168 heures de délégation. Chaque titulaire disposera de 24 heures de délégation par mois (168 heures/7 élus).

- soit augmenter le nombre d'élus par rapport à ce qu'il devrait être au regard de l'effectif de l'entreprise contre une diminution du nombre d'heures de délégation dont bénéficiera chaque titulaire.

Soit une entreprise de 112 salariés. Son CSE devrait être composé de 6 titulaires et de 6 suppléants et le nombre d'heures de délégation devrait être de 21 heures

par mois, soit un volume global mensuel de 126 heures. Les partenaires sociaux conviennent d'augmenter le nombre d'élus qui sera de 7 titulaires et de 7 suppléants. Chaque titulaire aura droit à 18 heures par mois (126 heures/7 élus).

A chacun de voir...

La réalité montre que les élus n'utilisent pas forcément tous les mois la totalité de leur crédit d'heures. Sans parler de ceux qui ne prennent jamais d'heures. En partant de cette réalité, certains préféreront avoir plus d'élus au sein du CSE, quitte à perdre quelques heures de délégation... qu'ils n'auraient probablement pas prises. D'autres estimeront qu'il n'est pas acceptable de toucher au crédit d'heures légal.

De même, certains estimeront qu'il est hors de question d'accepter la moindre diminution du nombre d'élus du CSE, même si elle se traduit par un volume individuel d'heures de délégation plus important au profit des membres élus. D'autres, ayant souvent du mal à faire le plein en candidats au moment des élections ou habitués au fait que le comité fonctionne toujours avec le même noyau dur, admettront peut-être plus facilement l'idée d'une diminution négociée du nombre d'élus en échange d'une augmentation du nombre d'heures de délégation.

Ses heures de délégation, qu'a-t-on le droit d'en faire ?

Il va de soi que les heures de délégation doivent être utilisées pour des missions entrant dans les compétences du comité social et économique. Reste à savoir ce que le représentant du personnel a le droit de faire de ses heures et ce que l'employeur a le droit d'imputer sur le crédit d'heures. En pratique, il y a de quoi faire pour les membres du CSE.

Références : C. trav., art. L. 2315-10 et L. 2315-11

Les heures de délégation doivent être utilisées pour des missions entrant dans les compétences du CSE

Ça tombe sous le sens, les heures de délégation doivent être utilisées conformément à l'objet du mandat dont est investi chaque membre du CSE. Ainsi, le représentant du personnel va pouvoir en faire usage :

- pour collecter auprès des salariés les réclamations à faire remonter en réunion à la direction, rechercher des informations en droit du travail, tenir des permanences et recevoir les salariés, suivre des formations en droit du travail, se rendre à un rendez-vous avec l'inspection du travail, etc. ;
- pour étudier les projets soumis à consultation du CSE, étudier les informations de la base de données économiques, sociales et environnementales, organiser et gérer les activités sociales et culturelles, se rendre à un salon CSE, rencontrer l'expert-comptable du comité, tenir des réunions préparatoires, etc. ;
- pour mener les inspections ou les visites en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, rechercher des informations en matière de santé/sécurité au travail, étudier le document unique d'évaluation des risques professionnels, étudier le bilan annuel et le programme de prévention, rencontrer le médecin, du travail, etc.

Enquête, recherche de mesures préventives, inspection, formation des élus... : l'employeur ne peut pas tout imputer sur le crédit d'heures

L'employeur ne peut pas déduire du crédit d'heures et doit rémunérer comme temps de travail effectif le temps passé (C. trav., art. L. 2315-11) :

- aux enquêtes menées après un accident grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- à la recherche par les représentants du personnel de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure d'alerte en cas de situation dangereuse.

Le temps passé aux inspections périodiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit en revanche être imputé sur le crédit d'heures (Cass. crim., 17 févr. 1998, n° 96-82.118, n° 1172 P + F).

Dans cette affaire, la visite de l'atelier avait été inscrite à l'ordre du jour de la réunion et avait eu lieu au cours de cette réunion. Même dans ce cas, le temps consacré à l'inspection doit donc être déduit du temps de réunion et être imputé sur les heures de délégation.

Il a aussi été jugé que la participation des membres du comité aux contrôles effectués dans l'établissement avec les sociétés chargées de la réparation et de l'entretien des bâtiments s'impute sur les heures de délégation (Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 05-42.507, n° 3061 F - P). A cet égard, il importe peu que la décision de participer à ces contrôles ait été prise au cours d'une réunion.

Le temps consacré aux formations légales prévues par le code du travail au profit des membres du CSE n'est pas déduit des heures de délégation. Il est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel (C. trav., art. L. 2315-16).

Quelques exemples issus de la jurisprudence de ce que l'on peut faire ou ne pas faire avec ses heures de délégation

On dit que les heures de délégation du crédit mensuel bénéficient d'une présomption de bonne utilisation. Cela signifie que l'employeur qui a un doute ne peut pas en vérifier l'usage qui en a été fait avant de les rémunérer. Il les paye et peut, s'il le souhaite, contester après. C'est ce genre de contestation qui a donné à la jurisprudence l'occasion de fournir quelques exemples d'utilisation des heures de délégation.

Les exemples cités ci-dessous viennent de jurisprudences ayant illustré au fil du temps ce que les délégués du personnel, les élus d'un CE et les membres d'un CHSCT avaient le droit de faire avec leurs heures. Aujourd'hui, les attributions d'un CSE correspondent schématiquement à celles des anciennes instances représentatives. D'où l'intérêt de conserver ces différentes jurisprudences, elles permettent de se faire une idée des limites à ne pas franchir.

Pour les élus d'un comité d'entreprise, les activités suivantes ont été jugées étrangères au CE :

- activité personnelle totalement étrangère à la mission d'un membre du comité d'entreprise (CE, 15 mai 1996, n° 132350 ; Cass. soc., 27 nov. 1985, n° 84-40.255) ;
- participation d'un membre du comité en qualité de scrutateur à des élections prud'homales (Cass. soc., 21 janv. 1987, n° 83-43.483) ;
- participation d'un membre du CE aux élections du conseil d'administration des caisses de sécurité sociale (Cass. crim., 10 janv. 1989, n° 87-80.048) ;
- assistance d'un salarié en litige avec l'employeur devant les prud'hommes, peu important que l'élu ait assisté ce salarié à l'entretien préalable (Cass. soc., 12 mars 1987, n° 84-41.159) ;
- participation à une audience du conseil de prud'hommes où se plaiderait une affaire opposant un salarié à son employeur (Cass. soc., 12 mars 1987, n° 84-41.159).

L'impossibilité pour un membre du CSE d'utiliser son crédit d'heures pour participer à une réunion syndicale est loin d'être absolue lorsque l'objet de la réunion concerne un problème touchant directement l'entreprise. De plus, le rôle qu'est susceptible de jouer le comité en matière de négociation d'accords d'entreprise doit permettre à ses membres d'utiliser leur crédit d'heures pour s'informer, par exemple, sur l'état d'avancement des négociations par les syndicats de la convention collective de branche.

Pour le CHSCT, il a été jugé que le temps passé par un membre du CHSCT à son information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à son entreprise. Tel n'est pas le cas :

- lorsque la réunion a pour objet de dresser avec son syndicat le bilan de l'activité de différents CHSCT et d'échanger sur ce sujet des expériences et des informations (Cass. soc., 5 oct. 1994, n° 92-40.164, n° 3537 P) ;
- lorsque la réunion, organisée par une union locale, est consacrée au bilan des CHSCT et à la mise en place des élus du syndicat dans ces comités (Cass. soc., 1^{er} avr. 1998, n° 95-45.387).

A l'inverse, il a été jugé que l'étude d'un projet de restructuration ayant des incidences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés pouvait

bien être imputée sur les heures de délégation (Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 05-42.958).

Le membre du CHSCT fait un usage conforme à son mandat de ses heures de délégation en assistant à un procès pénal relatif à un cas de harcèlement sans ampleur dans la région, dès lors que cette présence aux audiences est susceptible de parfaire sa formation théorique en la matière et de l'aider à mieux appréhender la prévention, le repérage et le traitement des situations de souffrance au travail auxquelles il était confronté dans son entreprise (CA Amiens, 5^e ch. soc., 16 août 2016, n° 15/01960).

Pour les délégués du personnel, quelques jurisprudences nous donnent des exemples de ce qu'il n'était pas possible de faire avec les heures de délégation :

- participation à une « exposition économique » organisée par deux syndicats (Cass. soc., 15 nov. 1988, n° 85-45.797) ou animation d'une exposition « Osez la paix » (Cass. soc., 26 sept. 1990, n° 87-45.688, n° 3302 P) ;
- assistance d'un collègue de travail devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'un procès contre l'employeur (Cass. soc., 21 févr. 1990, n° 86-44.111, n° 657 P) ;
- temps passé devant les prud'hommes dans le cadre d'une action en paiement d'un rappel de salaire (Cass. soc., 3 févr. 1998, n° 96-42.062, n° 525 P).

A l'inverse, il a été jugé qu'un délégué du personnel pouvait faire usage de son crédit d'heures pour :

- mener à bien devant les prud'hommes un droit d'alerte en raison d'une discrimination dont il estimait être l'objet (Cass. soc., 26 mai 1999, n° 97-40.966, n° 2402 P + B) ;
- assurer sa propre défense à l'occasion d'un litige devant les prud'hommes relatif à l'utilisation des heures de délégation (Cass. ass. plén., 31 oct. 1996, n° 91-44.770, n° 404 P).

Les heures de délégation, on peut s'en servir pour s'informer et se former

La règle veut que le temps passé par un représentant du personnel à son information personnelle ne peut être pris sur le temps de délégation que si

l'information se rattache directement à une difficulté particulière à l'entreprise. Les membres du CSE peuvent en conséquence utiliser leurs heures de délégation pour suivre des formations se rapportant aux différents domaines de compétence du comité social et économique.

Les thèmes sur lesquels les membres du CSE peuvent souhaiter se former, ce n'est vraiment pas ce qui manque. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, épargne salariale, lecture des documents économiques et financiers de l'entreprise, prévoyance complémentaire, droit du licenciement économique, nouvelle réforme du droit du travail, prévention des risques psychosociaux, technique de l'arbre des causes, etc.

Et si le représentant du personnel a besoin de plus de temps ?

Des événements exceptionnels peuvent requérir une intervention particulièrement importante des représentants du personnel et justifier un dépassement du crédit d'heures. D'après le code du travail, le crédit mensuel accordé aux représentants du personnel peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Références : C. trav., art. R. 2314-1

Le crédit d'heures mensuel dont bénéficient les élus peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles

D'après le code du travail, le nombre d'heures de délégation dont bénéficie chaque élu titulaire du comité social et économique peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (C. trav., art. R. 2314-1). Concrètement, le représentant du personnel qui a exceptionnellement besoin de plus de temps pour exercer son mandat ne se pose pas forcément la question de savoir s'il peut ou non aller au-delà du nombre d'heures légal. Il prend le temps dont il a besoin et ce n'est

qu'au moment du paiement des heures de délégation qu'il devra, si l'employeur le lui demande, justifier de l'existence de circonstances exceptionnelles.

Tant qu'il a des heures de délégation, le représentant du personnel ne peut pas dépasser son crédit mensuel. D'après la jurisprudence, un élu ne peut réclamer le paiement des heures prises au-delà de son crédit d'heures mensuel que s'il a déjà utilisé son crédit (Cass. soc., 6 nov. 1985, n° 82-41.496, n° 3777 S).

Dans les faits, les possibilités qu'ont les élus du CSE de partager entre eux et de reporter d'un mois sur l'autre un certain nombre d'heures de délégation inutilisées devraient limiter les cas dans lesquels on sera amené à aller au-delà de son crédit mensuel en invoquant des circonstances exceptionnelles.

On peut repartir de l'ancienne définition des circonstances exceptionnelles donnée par la jurisprudence

Un événement important et inhabituel

Pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut d'après la jurisprudence (Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424) un événement à la fois important et inhabituel :

- le caractère important est attesté par l'intérêt qu'il présente pour l'entreprise ainsi que la fréquence et/ou la durée des démarches et interventions effectuées ;
- le caractère inhabituel est attesté par un surcroît d'activité débordant le cadre des tâches coutumières du représentant du personnel mais entrant dans le cadre de ses compétences.

La circonstance exceptionnelle peut résulter d'une situation imprévisible, caractérisée par sa soudaineté et l'urgence des mesures à prendre (Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424). Il peut aussi s'agir d'un événement connu et annoncé par l'entreprise de longue date (Cass. soc., 6 juill. 1994, n° 93-41.705, n° 3277 P).

Quelques exemples de jurisprudence

Pour l'exercice des attributions économiques du CSE, on peut a priori penser que des circonstances exceptionnelles peuvent être invoquées dans les situations suivantes :

- le suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la mise en oeuvre de mesures de chômage partiel et, sur la même période, la poursuite d'une instance judiciaire contre l'employeur impliquant un très grand nombre de salariés (Cass. soc., 27 nov. 2012, n° 11-21.202) ;
- l'aggravation de la situation économique laissant présager un licenciement collectif, obligeant les représentants du personnel à effectuer de nombreuses démarches pour s'informer (Cass. soc., 26 oct. 1977, n° 76-40.058) ;
- l'examen d'un projet de mise en place d'un régime de prévoyance, qui a donné lieu à une réunion extraordinaire du comité et à un accroissement inhabituel de l'activité de ses membres (Cass. soc., 27 janv. 1998, n° 95-40.616) ;
- un projet important de restructuration ayant nécessité un accroissement inhabituel de l'activité des élus du comité : réunions préparatoires, réunions avec le personnel, consultation par correspondance des salariés, étude du projet, etc. (Cass. soc., 6 juill. 1994, n° 93-41.705, n° 3277 P).

D'autres exemples de circonstances exceptionnelles :

- la mise en place d'un « plan de repositionnement », assimilable à un plan social menaçant les emplois (Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-41.658, n° 2594 FS - P) ;
- la reprise par le comité de la gestion du restaurant, impliquant sa réorganisation et la recherche d'un gestionnaire (Cass. soc., 17 mai 1979, n° 78-40.217) ;
- un projet de licenciement économique consécutif à une réorganisation de l'entreprise et une procédure de droit d'alerte économique du comité (Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-26.635) ;
- la recherche d'un nouveau gérant pour le restaurant d'entreprise, le précédent ayant brusquement, au moment des congés, fait connaître sa décision de mettre fin à son contrat (Cass. soc., 7 juin 1979, n° 78-40.565) ;
- la démission de la quasi-totalité des membres du comité, le secrétaire et le trésorier devant assumer seuls toute la charge de travail (Cass. soc., 4 déc. 2002, n° 00-43.717) ;
- l'absence de plusieurs membres du CE, dont celle du trésorier adjoint en arrêt maladie, ce qui avait obligé le trésorier à dépasser son crédit d'heures mensuel (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-21.124).

N'ont pas permis en revanche de justifier le dépassement de crédits d'heures :

- la préparation d'un arbre de Noël, oeuvre sociale normale, périodique, prévisible dont l'organisation échelonnée sur plusieurs mois, est exclusive de toute urgence (Cass. soc., 22 avr. 1964, n° 62-40.387) ;
- la surveillance de spectacles organisés en faveur des enfants du personnel, compte tenu du « caractère traditionnel et annuel » de ces manifestations (Cass. soc., 16 nov. 1983, n° 81-42.984) ;
- l'accompagnement de retraités lors d'un voyage d'agrément (Cass. soc., 13 nov. 1985, n° 82-41.702) ou l'achat et l'installation d'un mobile-home par le comité (Cass. soc., 24 oct. 1989, n° 86-44.193).

Pour l'exercice des attributions du CSE en matière de santé et de sécurité, on peut a priori penser que des circonstances exceptionnelles peuvent être invoquées dans les situations suivantes :

- survenance d'accidents du travail ayant nécessité des enquêtes et l'établissement de compte rendu par un membre (Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 05-43.180) ;
- mise en oeuvre régulière du droit d'alerte en raison de la survenance d'un danger grave et imminent (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-41.783).

Il en a été jugé de même pour une restructuration ayant des incidences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité et ayant nécessité des heures de délégation en plus pour effectuer des travaux de recherche et améliorer les conditions sanitaires d'exercice du travail (Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 05-42.958).

Il a aussi été admis que le déclenchement d'un droit d'alerte par un délégué du personnel pouvait justifier un dépassement pour circonstances exceptionnelles (Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 07-45.480). En revanche, il serait peu probable qu'on puisse invoquer des circonstances exceptionnelles quand on assiste un salarié dans le cadre d'un entretien préalable de licenciement.

Le dépassement pour circonstances exceptionnelles du crédit d'heures doit être justifié par le représentant du personnel à la demande de l'employeur

Lorsqu'il prend des heures de délégation au-delà de son crédit mensuel, le représentant du personnel doit savoir que l'employeur pourra lui demander, avant de les lui payer, de justifier l'existence des circonstances exceptionnelles et de

prouver que les heures ainsi prises ont bien été utilisées en conformité avec l'objet de son mandat (Cass. soc., 6 avr. 2005, n° 03-42.103 ; Cass. soc., 16 déc. 2020, n° 19-19.685).

Les juristes disent que les heures prises pour circonstances exceptionnelles ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation, alors que les heures prises dans la limite du crédit légal ou conventionnel doivent être payées avant toute contestation de l'employeur.

Que se passera-t-il si le dépassement du crédit d'heures mensuel n'est pas justifié ?

Si le dépassement n'est pas justifié, la rémunération des heures correspondantes n'est pas due par l'employeur, lequel peut alors opérer une retenue sur le salaire habituel (Cass. soc., 12 nov. 1987, n° 83-42.192 ; Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 88-44.227, n° 499 P). Cette retenue peut être effectuée ultérieurement, si les heures ont été payées (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-42.546 ; Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-11.770). En outre, des dépassements répétés et injustifiés peuvent justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (CE, 17 déc. 1993, n° 116531).

Pas besoin de demander une autorisation à l'employeur pour partir en délégation

L'employeur ne peut pas imposer au représentant du personnel en délégation un contrôle de l'utilisation de ces heures de délégation, mais il doit être informé de leur utilisation. Cette information peut s'effectuer selon des modalités telles que la remise préalable de bons de délégation.

Les heures de délégation, on les prend quand on veut, pas besoin d'une autorisation de l'employeur

Les membres du CSE sont libres de partir en délégation quand bon leur semble. L'existence d'un horaire variable ne peut faire obstacle à cette règle (Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 89-41.560). Ainsi, un salarié qui travaille en poste du matin peut très bien partir en délégation l'après-midi.

Parfois, les nécessités du mandat font qu'on ne peut prendre ses heures de délégation qu'en dehors de son temps de travail habituel. Dans ce cas, elles devront être rémunérées en heures supplémentaires.

L'employeur ne peut apporter aucune restriction à cette liberté d'utilisation (Cass. soc., 25 juin 2008, n° 06-46.223) : Quelques exemples :

- il ne peut pas imputer par avance le contingent d'heures de délégation d'un élu travaillant la nuit sur la durée du travail en vigueur dans l'entreprise et limiter ainsi la liberté d'utilisation du crédit d'heures de jour et de nuit (Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823, n° 1134 F - P + B) ;
- il ne peut pas imposer aux représentants du personnel, par diffusion d'une note de services, de prendre la totalité de leurs heures de délégation au cours de 3 à 4 jours maximum par mois (Cass. soc., 16 avr. 2015, n° 13-21.531).

Il existe une règle pour les représentants du personnel travaillant à temps partiel permettant d'éviter que leur temps de travail soit trop réduit du fait de l'utilisation d'heures de délégation. Le temps de travail mensuel du salarié ne peut pas être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation des heures de délégation. Le solde doit donc être pris en dehors de l'horaire de travail (C. trav., art. L. 3123-14).

Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas :

- subordonner l'utilisation du crédit d'heures à une autorisation préalable, qui le ferait juge des conditions d'exercice du mandat (Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148) ;
- exercer un contrôle a priori sur l'emploi du temps du représentant du personnel et sur l'usage prévu des heures de délégation (Cass. crim., 4 févr. 1986, n° 84-95.402) ;

- contraindre le représentant du personnel à lui rendre compte de son activité en délégation (Cass. crim., 22 nov. 1988, n° 87-84.669).

Ce n'est que s'il a l'intention de contester l'usage qui a été fait du crédit d'heures que l'employeur a le droit de demander au salarié des précisions sur ses activités exercées pendant la délégation.

C'est également le représentant du personnel qui apprécie le nombre d'heures dont il a besoin. Rien ne l'oblige à prendre une heure de délégation au minimum car il peut prendre des fractions d'heures (Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 89-41.560).

Attention ! Le droit de positionner librement ses heures de délégation ne doit pas se transformer en abus de droit. Ainsi, le représentant du personnel qui positionne systématiquement et sans justification ses heures de délégation en dehors de son temps de travail habituel de façon à interrompre le repos quotidien de 11 heures commet un abus de droit autorisant l'employeur à lui réclamer en justice des dommages et intérêts (Cass. soc., 22 nov. 2023, n° 22-19.658).

L'employeur a en revanche le droit de demander à être informé du départ en délégation du représentant du personnel

En soi, il n'est pas anormal d'informer l'employeur quand on quitte son poste de travail pour exercer son mandat

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées, l'employeur peut exiger que le représentant du personnel l'informe avant de s'absenter de son poste de travail. En revanche, il ne peut pas être demandé au salarié de préciser le lieu précis et l'objet de son départ en délégation. Tout au plus, pour des raisons de sécurité, l'employeur peut demander s'il s'agit d'un déplacement à l'extérieur de l'entreprise.

Bons de délégation, badgeuse, envoi d'un mail... : plusieurs systèmes peuvent être utilisés par l'employeur

Comment l'employeur doit-il être informé ? Plusieurs systèmes peuvent être utilisés : avertissement du supérieur hiérarchique au début et à la fin du temps passé à l'exercice des missions, utilisation d'un badge, recours à un registre écrit ou

à des bons de délégation, etc. Dans la pratique, les modalités de cette information doivent être déterminées en concertation avec les représentants du personnel.

Le bon de délégation doit seulement servir à informer l'employeur que l'on part en délégation et à compter les heures utilisées

Le bon de délégation est un formulaire remis par l'employeur au représentant du personnel, qui devra être rempli chaque fois que celui-ci entend faire usage de son crédit d'heures. L'usage du crédit d'heures « peut licitement être soumis à l'emploi de bons de délégation et être précédé d'un délai de prévenance » (Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148).

Les bons de délégation doivent seulement servir à informer l'employeur que le représentant du personnel a l'intention de se déplacer dans ou en dehors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de son mandat (Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-40.802, n° 1186 FS - P + B). Ils ne doivent jamais servir, sous peine de délit d'entrave, à instaurer une autorisation préalable ou un contrôle a priori sur l'utilisation du crédit d'heures (Cass. crim., 23 févr. 1982, n° 81-92.015). Ainsi, l'employeur ne peut pas exiger qu'un bon de délégation soit rempli après chaque conversation téléphonique entre représentants du personnel (Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-40.802, n° 1186 FS - P + B).

Généralement, les bons de délégation comportent le nom du représentant du personnel, le mandat au titre duquel les heures de délégation sont prises ainsi que la date et l'heure de départ. L'heure de retour est ajoutée en fin de délégation. Il peut également être indiqué si l'exercice du mandat se déroule à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. L'activité du représentant du personnel n'a pas à être demandée.

La mise en place de bons de délégation ne peut pas être instaurée de façon unilatérale par l'employeur et ne peut être décidée, d'après la jurisprudence, « qu'à l'issue d'une procédure de concertation » avec l'institution représentative concernée (Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148).

Il peut être demandé au représentant du personnel de respecter un certain délai de prévenance pour informer l'employeur de son intention d'utiliser son crédit

d'heures. Cette exigence ne constitue pas en soi un délit d'entrave (Cass. crim., 28 mars 1979, n° 77-92.961). Le délai de prévenance, en général très court, varie selon le poste occupé et la nature du travail. Il peut même être pratiquement nul, le salarié avertissant son supérieur hiérarchique au moment où il s'absente. Attention toutefois car une information de dernière minute pourrait être fautive (Cass. soc., 12 févr. 1985, n° 82-41.647).

Généralement, les représentants du personnel planifient leurs heures de délégation. Comme il est toujours préférable de faire les choses en bonne intelligence, autant communiquer le planning à son manager, son chef d'atelier, à son directeur de département, etc.

La délivrance du bon de délégation au représentant du personnel doit être immédiate, sans possibilité de refus : celui-ci doit avoir la possibilité de retirer un bon de délégation auprès de son supérieur hiérarchique, sans que ce dernier ait à en référer au chef d'entreprise (Cass. crim., 10 mars 1981, n° 80-91.570) ou ait à procéder à un contrôle de la consommation du crédit normal (Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81-93.443). L'absence de la personne chargée de remettre les bons de délégation ne doit pas empêcher le représentant du personnel d'utiliser son crédit d'heures.

Il faut trouver une solution lorsque le poste occupé par le représentant du personnel ne lui permet pas de s'absenter de son poste à sa guise

Comment faire pour prendre des heures de délégation lorsque le représentant du personnel est affecté à un poste de surveillance qu'il ne peut absolument pas quitter ? C'est à l'employeur de prévoir un remplacement pour permettre à l'intéressé d'exercer son mandat de représentant du personnel.

Et si le représentant du personnel refuse de respecter la procédure d'information ?

Le refus d'utiliser des bons de délégation constitue une faute possible d'une sanction disciplinaire (Cass. crim., 31 mars 1981, n° 80-90.962), voire d'un licenciement (CE, 8 août 2002, n° 109749). Un usage abusif, en vue par exemple de masquer des retards répétés, peut aussi constituer une faute grave (CE, 17 avr. 1992, n° 89834). Il a même été jugé que l'utilisation frauduleuse de bons de délégation pouvait constituer un délit d'escroquerie

(Cass. crim., 8 juill. 1986, n° 85-90.088). En revanche, le défaut d'utilisation des bons de délégation ne permet pas à l'employeur de refuser le paiement du temps de délégation utilisé par le salarié (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-44.532).

Des heures de délégation payées comme temps de travail effectif

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune réduction du salaire pour le représentant du personnel. Autrement dit, il doit être payé comme s'il n'avait pas bougé de son poste de travail. Quant à son bulletin de paie, il ne doit comporter par ailleurs aucune mention relative à l'exercice de la fonction représentative.

Références : C. trav., art. L. 2315-10 et R. 3243-4

Les heures de délégation sont assimilées à du temps de travail effectif, elles sont payées à la fin du mois

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale (C. trav., art. L. 2315-10). On présume qu'elles ont été utilisées conformément à l'objet du mandat, l'employeur a donc l'obligation de les payer avant de soulever la moindre contestation. Il en est ainsi tant pour les heures prises pendant le temps de travail que pour celle prises hors les heures habituelles de travail (Cass. soc., 19 mai 2016, n° 14-26.967, n° 957 FS - P + B ; Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-21.017).

Cette présomption s'applique aussi bien aux heures de délégation légales qu'à celles qui seraient prévues par un accord d'entreprise. En revanche, elle ne s'applique pas aux heures prises au-delà du contingent légal en raison de circonstances exceptionnelles.

Un refus de l'employeur de payer des heures de délégation constitue un trouble manifestement illicite, ce qui permettra d'agir en référé devant les prud'hommes (Cass. soc., 10 janv. 2006, n° 04-46.838 ; Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 20-16.836, n° 679 FS - B). S'il est dans une logique de départ, il peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur (Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-20.703 ; Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-12.112). Sur le plan pénal, il y a entrave (Cass. crim., 11 mai 1999, n° 98-82.900).

Les heures de délégation, c'est du salaire. Donc, toute action en paiement d'heures de délégation accomplies se prescrit par 3 ans (C. trav., art. L. 3245-1 ; Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-16.840).

Le représentant du personnel doit percevoir le même salaire que s'il avait effectivement travaillé

Le représentant du personnel ne doit subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de son mandat (Cass. soc., 11 mars 2009, n° 08-40.132). Il doit être rémunéré comme les autres salariés sur la base de l'horaire collectif (Cass. soc., 25 mai 2005, n° 03-43.373, n° 1158 FS - P + B).

Ainsi, les heures de délégation prises en semaine par un salarié travaillant le WE, et bénéficiant d'une majoration de salaire, doivent être rémunérées à taux majoré (Cass. soc., 28 oct. 2008, n° 07-40.524).

Pour les primes et indemnités prévues par la convention collective, un accord d'entreprise ou un usage, on fait la distinction suivante (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 15-15.202, n° 1072 FS - P + B ; Cass. soc., 1^{er} oct. 2025, n° 23-17.765, n° 914 FS - B) :

- une indemnité compensant une sujexion particulière de l'emploi, c'est-à-dire une contrainte, constitue un complément de salaire dont le représentant du personnel ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat ;
- les indemnités qui constituent un remboursement de frais professionnels n'ont pas à être intégrées à la rémunération des heures de délégation dès lors que ces frais n'ont pas été exposés pendant le temps de délégation.

Quelques exemples de sommes qui n'ont pas à être prises en compte :

- indemnités de grand routier ayant pour objet de compenser les frais correspondant au logement ou à la nourriture exposés par les chauffeurs routiers en déplacement (Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 15-28.702) ;
- indemnités de collation constituant, malgré son caractère forfaitaire, un remboursement de frais et non un complément de salaire (Cass. soc., 1^{er} oct. 2025, n° 24-14.997, n° 905 F - B) ;
- indemnités conventionnelles de petits et grands déplacements prévues par la convention nationale des ouvriers des travaux publics et ayant pour objet (Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 16-24.041, n° 1300 FS - P + B) :
 - soit de compenser les frais supplémentaires entraînés par le déplacement des ouvriers travaillant sur un chantier et ne pouvant pas regagner leur domicile ;
 - soit de compenser les frais supplémentaires qu'entraînait pour eux la fréquence des déplacements inhérents à la mobilité de leur lieu de travail.
- prime de panier ayant pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques (Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 17-11.715, n° 1299 FS - P + B).

A partir du moment où le représentant du personnel en délégation n'est plus dans ses conditions habituelles de travail lui permettant d'être remboursé de ses frais, même s'il s'agit d'un remboursement forfaitaire, alors la prime ou l'indemnité n'a pas à être intégrée dans la rémunération de ses heures de délégation (Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 17-11.715, n° 1299 FS - P + B).

A l'inverse, un représentant du personnel ne peut être privé d'une prime versée aux salariés travaillant en horaire posté avec alternance afin de compenser les sujétions particulières liées à ces horaires sous prétexte qu'il n'est plus soumis aux mêmes contraintes du fait de son détachement à temps complet auprès du CSE (Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 17-11.638, n° 1296 FS - P + B). Dans cette logique, une prime de douche doit a priori être prise en compte dans la rémunération des heures de délégation, même si les contraintes justifiant son octroi disparaissent pendant la délégation (Cass. soc., 2 juin 1992, n° 88-45.662, n° 2474 P).

L'assimilation des heures de délégation à du temps de travail effectif signifie que le représentant du personnel ne doit être privé d'aucun avantage social du fait de l'exercice de son mandat (Cass. soc., 1^{er} oct. 2025, n° 23-17.765, n° 914 FS - B). Voilà pourquoi l'employeur doit bien tenir compte des heures de délégation prises pour déterminer si l'élu a droit ou non à une pause rémunérée octroyée aux salariés après un certain nombre d'heures de travail (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 98-46.387, n° 3093 FS - P ; CA Versailles, 21^e ch., 5 déc. 2019, n° 17/04122). De même, à l'issue de ses heures de délégation, le représentant du personnel doit bénéficier du temps habituel de repos quotidien dans les mêmes proportions que s'il s'était trouvé sur son poste de travail (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-17.854).

Les heures de délégation prise hors temps de travail pour les nécessités du mandat sont payées en heures supplémentaires

Lorsque les heures de délégation sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, l'employeur doit les payer comme heures supplémentaires (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 04-45.774 ; Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-17.476). Cela pourrait par exemple être le cas pour un salarié travaillant de nuit et qui a besoin de prendre des heures de délégation le jour si les nécessités du mandat l'exigent (Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823, n° 1134 F - P + B ; CA Paris, ch. 6-5, 13 juin 2024, n° 21/09237). Et qui dit heures supplémentaires dit repos compensateur (Cass. soc., 13 déc. 1995, n° 92-44.389).

Lorsque l'entreprise a mis en place un repos compensateur de remplacement applicable à tous les salariés, les heures de délégation prises en dehors de ses horaires de travail donnent lieu à ce repos compensateur de remplacement (Cass. soc., 9 oct. 2012, n° 11-23.167, n° 2106 FS - P + B). Mais attention, le représentant du personnel qui a posé son repos compensateur un dimanche n'a pas droit à l'indemnité pour travail le dimanche prévue par la convention collective (Cass. soc., 6 mai 2025, n° 23-22.359).

A l'élu de prouver les nécessités du mandat (Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 18-24.049). Il ne peut par exemple se contenter d'invoquer l'organisation du travail en 3 × 8, qui n'établit pas en soi la nécessité de prendre les heures de délégation en dehors de l'horaire normal de travail (Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-41.219).

Les heures de délégation ne doivent pas apparaître sur le bulletin de paie des membres du comité social et économique

Le bulletin de paie ne doit contenir aucune mention relative à l'activité de représentation du salarié (C. trav., art. R. 3243-4). Il ne doit faire apparaître aucune distinction entre les heures travaillées et les heures de délégation. Par exemple, il n'est pas possible de comptabiliser heures de délégation sous une rubrique « heures assimilées », « heures travaillées II » ou « heures de présence », distincte de la rubrique « heures travaillées » (Cass. soc., 3 févr. 1993, n° 90-45.619).

L'employeur doit en revanche fournir une fiche annexe au bulletin de paie mentionnant la nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation. Il doit y indiquer :

- le nombre d'heures de délégation utilisées et le mandat auquel elles se rapportent. Les précisions peuvent varier en fonction des habitudes de l'entreprise. On peut se contenter de la mention « crédit d'heures légal » ou établir un récapitulatif précis des heures prises ;*
- « la rémunération correspondante ». Lorsque les heures sont prises dans l'horaire de travail, la mention « maintien de salaire » suffit. Pour celles qui sont utilisées en dehors, le montant de la rubrique « autres heures » du bulletin de paie doit être reporté sur la fiche annexe.*

Base de calcul en cas de rémunération à la commission

La rémunération des heures de délégation doit tenir compte du salaire réel. Et, pour un commercial, le salaire réel, c'est le fixe plus les commissions (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-45.758, n° 2433 FS - P ; Cass. soc., 17 nov. 2011, n° 10-21.476). Lorsque la rémunération du salarié est constituée dans son intégralité de commissions, le taux horaire applicable aux heures de délégation accomplies est égal à la totalité des commissions générées annuellement par l'activité du salarié, divisée par le nombre d'heures travaillées (Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-23.589 ; Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-26.885). S'y ajoute, pour ceux rémunérés par un fixe et des commissions, la part fixe du salaire calculée au prorata des heures de délégation accomplies (Cass. soc., 21 janv. 2004, n° 01-43.229, n° 83 FS - P). Par ailleurs, il a été jugé que la rémunération des heures de délégation d'un

VRP doit être calculée en prenant en compte l'intégralité des commissions qu'il a perçues, peu importe qu'elles aient été générées par des ordres directs ou des ordres indirects (Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 15-13.367).

Attention, l'employeur peut contester l'usage qui a été fait des heures de délégation

L'employeur peut contester l'utilisation des heures de délégation. Toutefois, il lui revient de prouver que les heures de délégation ont été utilisées pour des activités n'ayant aucun rapport avec le mandat exercé. L'utilisation irrégulière du crédit d'heures ne relève pas d'un exercice normal du mandat et constitue en outre une faute passible de sanctions disciplinaires.

Références : C. trav., art. L. 2315-10

Après les avoir payées, l'employeur peut contester l'usage qui a été fait des heures de délégation

L'employeur peut avoir un doute sur l'usage qu'a fait le représentant du personnel de ses heures de délégation et souhaiter vérifier que ces heures ont été utilisées conformément à l'objet du mandat. Rien ne le lui interdit mais, avant toute contestation, il doit payer les heures en question (Cass. soc., 30 janv. 2002, n° 00-45.024). L'employeur doit d'abord rémunérer les heures de délégation car on présume qu'elles ont été utilisées conformément à l'objet du mandat de membre de CSE.

Ce n'est pas parce qu'un bon de délégation a été délivré au représentant du personnel que l'employeur perd son droit à contestation des heures de délégation (Cass. soc., 13 janv. 1999, n° 96-43.678). Logique, car le bon de délégation ne sert qu'à informer.

L'obligation de payer les heures de délégation avant toute contestation s'applique aussi aux heures utilisées en dehors du temps de travail en raison des nécessités du mandat (Cass. soc., 5 avr. 2023, n° 21-17.851, n° 345 FS - B). Il en va de même pour le suppléant amené à remplacer un titulaire, même si la contestation de l'employeur repose sur le fait que le titulaire n'aurait pas été véritablement absent (Cass. soc., 30 mai 1990, n° 86-43.583, n° 2216 P).

Si l'employeur le lui demande, le représentant du personnel a l'obligation de préciser les activités exercées pendant la délégation

Avant de saisir la justice en vue de demander le remboursement des heures de délégation dont il conteste l'usage, l'employeur doit demander au représentant du personnel de lui fournir des indications sur l'utilisation des heures, et en particulier sur son emploi du temps. Sa demande doit avoir pour objet d'obtenir des indications et non d'exiger des justifications de l'utilisation de ces heures (Cass. soc., 22 avr. 1992, n° 89-41.253, n° 1989 P + F).

Si cette démarche préalable n'est pas accomplie, la contestation sera rejetée par le conseil de prud'hommes (Cass. soc., 21 juill. 1993, n° 91-40.627).

Lorsqu'il est confronté à une telle demande, le représentant du personnel ne peut pas rester silencieux et a tout intérêt à coopérer :

- il ne peut pas refuser de fournir les explications demandées. Sinon, l'employeur pourrait agir devant le juge des référés (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-42.972 ; Cass. soc., 5 avr. 2023, n° 21-17.851, n° 345 FS - B). La présomption de bonne utilisation de ses heures de délégation ne le dispense pas de devoir se justifier (Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-22.973) ;
- il ne peut pas se contenter :
 - d'une formulation trop générale en affirmant qu'il a utilisé ses heures de délégation dans le cadre de son mandat, sans apporter de précision sur les activités exercées (Cass. soc., 16 mars 1994, n° 92-42.234, n° 1468 P + BS ; Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 03-40.434, n° 2357 FS - P + B),
 - de transmettre ses bons de délégation (Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-19.194). Dans cette affaire, il a été jugé que l'abstention du représentant du personnel de répondre aux demandes de précisions de

l'employeur autrement que par la transmission de ses bons de délégation s'analysait en un refus de réponse.

Dans une affaire, qui concernait une aide-soignante travaillant la nuit, l'intéressée avait répondu à son employeur que les nuits de prise des heures de délégation, elle « dormait chez elle, ayant effectué sa mission par ailleurs ». Mauvaise réponse car les juges ont considéré que la salariée n'apportait pas les précisions demandées par l'employeur (Cass. soc., 5 fevr. 2014, n° 12-27.251).

En pratique, il n'est pas facile de déterminer avec quel degré de précision le représentant du personnel doit répondre à la demande de justification de l'employeur. Cependant, il faut savoir que la jurisprudence ne se montre pas trop exigeante en ce sens que l'élu n'a pas à entrer dans les détails de son activité pendant ses absences (Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-20.059). Si l'employeur ne croit pas ce que lui dit le représentant du personnel, ce sera finalement à lui de prouver que les heures de délégation n'ont pas été utilisées conformément à l'objet du mandat (Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-17.330).

On voit mal comment il pourrait en être autrement. Comment prouver matériellement que le secrétaire du CSE a passé 2 heures dans le local du comité pour faire son PV ? Comment prouver qu'un élu du CSE a passé 1 heure à rechercher des informations juridiques dans le local ? C'est impossible.

Ensuite, l'employeur peut saisir les prud'hommes pour se faire rembourser les heures déjà rémunérées

S'il continue à contester l'usage qui a été fait des heures de délégation, l'employeur doit ensuite intenter une action en remboursement devant le juge judiciaire, c'est-à-dire devant le conseil de prud'hommes. Et si les juges estiment que les heures payées n'ont pas été utilisées de façon régulière par rapport au mandat détenu, il condamnera le représentant du personnel à rembourser à son employeur les heures en cause, avec intérêts au taux légal à compter du jour de la demande en justice faite par l'employeur.

Attention ! C'est bien à l'employeur de prouver au conseil de prud'hommes que le représentant du personnel n'a pas utilisé correctement ses heures de délégation et non au représentant du personnel de prouver qu'il est bien resté dans les limites de son mandat pendant son temps de délégation (Cass. soc., 25 mai 1993, n° 89-45.542, n° 2102 P ; Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-17.330). Tous les moyens de preuve sont admis, à condition toutefois d'être licites : aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance (C. trav., art. L. 1222-4).

Bien évidemment, si le représentant du personnel est condamné, il ne pourra pas récupérer les heures litigieuses pour les reporter sur un crédit d'heures mensuel ultérieur. En revanche, le temps passé par l'intéressé à assurer sa défense devra être imputé sur son crédit d'heures.

En cas de contestation abusive de la part de l'employeur, le salarié peut réclamer une indemnisation

Une contestation abusive peut entraîner une condamnation à dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et matériel subi par le représentant du personnel. Tel a été le cas dans les hypothèses suivantes :

- employeur ayant saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de remboursement tout en reconnaissant qu'il n'avait aucun grief particulier quant à l'utilisation des heures de délégation litigieuses (Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 87-40.699, n° 4411 P + F) ;
- employeur s'étant contenté d'affirmer, sans apporter la moindre preuve, que le représentant du personnel n'avait pas utilisé ses heures de délégation en conformité avec l'objet de son mandat (Cass. soc., 21 oct. 1992, n° 89-41.272).

Il a été jugé que l'employeur qui demande au salarié de lui préciser son emploi du temps ou qui intente une action en remboursement devant le conseil de prud'hommes, ne commet pas de délit d'entrave s'il n'a pas abusé de son droit d'agir en justice (Cass. crim., 16 oct. 1990, n° 88-83.543).

Un exemple de justification valable

Début janvier 2012, un employeur demande à 8 représentants du personnel des précisions sur la nature des activités exercées dans le cadre de leurs mandats à la suite des bons de délégation des mois de septembre à décembre 2011 inclus. Les intéressés répondent à cette demande sous forme d'énumération : réunions préparatoires, permanences, ouverture du local pour diverses distributions, saisies informatiques diverses, préparation de l'arbre de Noël, billetterie, rencontre de commerciaux, rencontre de salariés, recherches d'informations en droit du travail pour répondre aux questions des salariés, etc. Pour les juges, les salariés avaient apporté des réponses suffisantes. Et comme l'employeur ne prouvait pas que les heures de délégation avaient été utilisées pour des activités étrangères au mandat, sa demande de remboursement des heures ainsi payées ne pouvait être que rejetée (Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-20.059).

Les temps passés en réunion, c'est sur les heures de délégation ou sur le temps de travail ?

Le temps passé en réunion plénière du comité social et économique doit être rémunéré comme temps de travail effectif par l'employeur, sans pouvoir être déduit du crédit d'heures. Ce n'est pas le cas du temps passé en réunion préparatoire. La question de la rémunération du temps passé en réunion se pose aussi pour les réunions des différentes commissions du comité social et économique.

Références : C. trav., art. L. 2315-11, L. 2315-12 et R. 2315-7

Le temps passé en réunion plénière du comité social et économique est payé par l'employeur, c'est du temps de travail effectif

Du temps de travail...

Le temps passé par les élus titulaires et les représentants syndicaux aux réunions plénières du comité social et économique avec l'employeur doit être rémunéré comme temps de travail, sans pouvoir être déduit des crédits d'heures mensuels (C. trav., art. L. 2315-11 et L. 2315-12). Les suppléants dont la présence en réunion est justifiée par l'absence d'un titulaire doivent également bénéficier de ce maintien de salaire.

Il est à noter que le temps passé par le secrétaire à établir le procès-verbal d'une réunion n'est pas assimilé au temps passé en séance et doit donc s'imputer sur son crédit d'heures mensuel (Cass. soc., 9 mai 1979, n° 77-41.308), sous réserve d'accord plus favorable.

Peu importe qu'il s'agisse de réunions ordinaires ou de réunions extraordinaires pouvant être organisées à l'initiative de l'employeur ou à la demande des représentants du personnel. Le comité doit par ailleurs être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-27). Ici aussi, le temps de réunion doit être rémunéré comme temps de travail effectif, sans pouvoir être déduit du crédit d'heures.

Certes, le temps de réunion est assimilé à du temps de travail effectif. Pour autant, cela n'autorise pas l'employeur à sanctionner un représentant du personnel qui arrive en retard en réunion (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792, n° 1388 FS - P + B). Attention toutefois aux écarts de langage en réunion. Des propos injurieux à l'égard de l'employeur pourraient justifier l'octroi d'une autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail (Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-27.474). Dans cette affaire, on a juste considéré que le comportement injurieux du représentant du personnel ne constituait pas une faute grave.

... qui doit être payé

Dire que le temps doit être rémunéré comme temps de travail effectif signifie qu'il ne peut pas y avoir perte de salaire. Ainsi, il serait logique d'admettre que le

représentant du personnel qui n'a pas pu prendre sa pause du matin parce qu'il était en réunion avec l'employeur a le droit de la récupérer.

Même si cela n'arrive que très rarement, un membre du CSE peut venir participer à une réunion plénière pendant ses congés. En toute logique, il doit pouvoir reporter les temps de congé dont il n'a pas pu bénéficier. Quant au temps de réunion, il doit lui être payé comme temps de travail effectif. Si, pour une raison ou une autre, le salarié ne peut pas récupérer le temps de congé perdu, il devra en être indemnisé (Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-24.465, n° 2042 FS - P + B). Si la convention collective prévoit des jours de repos supplémentaires lorsqu'un salarié est rappelé par l'entreprise pendant ses congés payés pour les nécessités de son service, le représentant du personnel qui est venu assister à une réunion pendant ses congés aura droit à cette compensation (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.368).

Les réunions tenues partiellement ou totalement en dehors de l'horaire habituel de travail ou au-delà de celui-ci peuvent aboutir à la comptabilisation d'heures supplémentaires :

- un élu qui travaille exclusivement la nuit doit être rémunéré en heures supplémentaires pour le temps passé pendant la journée aux réunions plénières du comité (Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823, n° 1134 F - P + B). Idem pour un élu qui a travaillé dans l'équipe du matin, alors que la réunion a lieu l'après-midi ;
- un élu qui travaille à temps partiel doit être rémunéré en heures complémentaires lorsque la réunion a eu lieu en dehors de son horaire habituel de travail. Et on ne fait pas application des règles légales limitant la durée du travail à temps partiel (Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-13.681).

Le temps passé aux réunions des commissions du comité social et économique est, dans une certaine limite, considéré comme temps de travail

Pour la mise en place des commissions internes au CSE, le code du travail donne la priorité à la négociation. Il est en effet prévu qu'un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour

l'examen de problèmes particuliers (C. trav., art. L. 2315-45). En l'absence d'accord, le CSE doit mettre en place certaines commissions obligatoires. Il s'agit, dans les entreprises de 300 salariés et plus, d'une commission formation, d'une commission d'information et d'aide au logement et d'une commission de l'égalité professionnelle et, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, d'une commission économique.

Le code du travail prévoit que le temps passé aux réunions des commissions du CSE est, dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise, payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-11). Lorsqu'aucun accord n'a été conclu, ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés (C. trav., art. R. 2315-7). L'effectif est apprécié une fois par an, sur les 12 mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.

Il s'agit d'une limite globale pour l'ensemble des commissions et non d'une limite par commission constituée au sein du comité social et économique (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020). Par ailleurs, le nombre de participants à la réunion de la commission importe peu en ce sens qu'il n'y a pas lieu de multiplier le temps de réunion par le nombre de participants.

Pour un besoin ponctuel, le CSE peut par ailleurs être amené à mettre en place une commission temporaire chargée d'étudier pour le compte du comité un projet ou un dossier particulier (déménagement de l'entreprise, épargne salariale, nouveau régime de prévoyance, etc.). A priori, on peut penser que le temps passé aux réunions de ce genre de commission s'impute sur le crédit global de 30 ou 60 heures.

Certains CSE ont pour habitude, en dehors de tout accord d'entreprise, d'organiser et de gérer leurs activités sociales et culturelles par l'intermédiaire de commissions aussi diverses que variées (activités sportives, voyages et week-end, billetterie, aide sociale et prêts, etc.). Parfois même, ces commissions fonctionnent grâce à l'aide de bénévoles qui ne sont pas élus du CSE. Indépendamment de la

question de savoir si les membres de telles commissions peuvent se prévaloir du crédit global de 30 ou 60 heures, il est de loin préférable de réserver ces heures aux commissions se rapportant aux attributions économiques du CSE.

Le temps passé par les membres du CSE en réunion préparatoire doit être imputé sur le crédit d'heures

L'employeur n'a aucune obligation de rémunérer le temps passé par les membres du comité social et économique en réunion préparatoire. Pour les élus titulaires, cela ne signifie rien d'autre que devoir imputer ce temps sur leur crédit d'heures mensuel. Les suppléants ne pourront participer à ce genre de réunion sur leur temps de travail que si des heures de délégation leur ont été données par un titulaire.

Bien souvent, le comité social et économique organise ses réunions préparatoires pendant l'heure du déjeuner, ce qui permet à tous d'y participer.

Qu'en est-il pour la commission santé, sécurité et conditions de travail et la commission économique ?

Une commission santé, sécurité et conditions de travail doit obligatoirement être mise en place dans toutes les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés, il s'agit d'une obligation d'ordre public (C. trav., art. L. 2315-36). Le code du travail prévoit noir sur blanc que le temps passé aux réunions de cette commission est rémunéré comme temps de travail et n'a pas à être déduit des heures de délégation (C. trav., art. R. 2315-7).

Et pour la commission économique ? Cette commission étant obligatoirement présidée par l'employeur, le temps passé en réunion devrait selon nous être systématiquement assimilé à du temps de travail effectif et être rémunéré comme tel. Pas question de lui appliquer la durée annuelle globale de 30 ou 60 heures prévue par le code du travail pour les autres commissions (C. trav., art. L. 2315-46).

Pour pouvoir exercer son mandat, il faut pouvoir circuler dans l'entreprise et se déplacer à l'extérieur

Suivre une formation, un rendez-vous avec l'expert du CSE, se déplacer sur un salon, rencontrer les salariés, se rendre sur un autre site de travail..., les représentants du personnel ont forcément besoin de circuler dans l'entreprise et de se déplacer à l'extérieur. Le code du travail leur en donne le droit.

Références : C. trav., art. L. 2315-14

Pour l'exercice de leurs missions, les membres du CSE bénéficient d'une liberté de circulation dans l'entreprise et de déplacement à l'extérieur

Le code du travail pose les règles suivantes (C. trav., art. L. 2315-14) :

- pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ;
- ils peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

De fait, seuls les élus ayant des heures de délégation seront en mesure de circuler dans l'entreprise pendant leur temps de travail. Un suppléant qui s'absente de son poste de travail pour prendre des contacts avec les salariés ou pour exercer son mandat à l'extérieur sans y avoir été autorisé par l'employeur pourrait faire l'objet d'une sanction disciplinaire (Cass. crim., 8 oct. 1991, n° 90-86.628).

La liberté de circulation doit pouvoir s'exercer dans l'ensemble des locaux de l'entreprise

Cette liberté de circulation est un principe d'ordre public, qui ne peut donner lieu à restrictions de la part de l'employeur qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ou en cas d'abus (Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-14.021, n° 215 FS - PI). Elle s'étend à tous les lieux de travail sur lesquels sont occupés les salariés, y compris s'il s'agit d'unités de travail décentralisées (Cass. crim., 17 nov. 1982, n° 81-92.094). Tant que l'entreprise est ouverte, on peut s'y déplacer. Les élus peuvent donc librement y circuler durant la totalité des heures ouvrables en dehors de leurs horaires de travail, cela leur permettra notamment d'avoir des contacts avec les autres salariés ayant des horaires de travail différents. Il a été jugé qu'un représentant du personnel d'une entreprise ouverte 24 heures/24 devait pouvoir accéder aux locaux la nuit (Cass. crim., 12 avr. 2016, n° 15-80.772).

Sous peine d'entrave, l'employeur ne peut la restreindre qu'en raison d'impératifs de sécurité ou de la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (Cass. crim., 12 avr. 2016, n° 15-80.772). Il n'est pas en droit d'exercer un contrôle sur les modalités du déplacement, ni d'interdire l'accès à certains locaux. Si le port d'équipements de protection individuelle est nécessaire dans certaines zones ou certains chantiers, c'est à lui de les fournir.

Mais attention, liberté de circulation ne signifie pas forcément circulation en toute liberté. L'employeur peut, pour des raisons de sécurité dans l'entreprise ou de confidentialité de certaines zones, réglementer certains accès. Si c'est fait sans discrimination à l'égard des représentants du personnel, si les conditions d'accès prévues se limitent au strict nécessaire, alors, il ne sera pas possible de faire valoir une atteinte à la liberté de circulation. A titre d'exemple, il a déjà été jugé que le contrôle prévu par un accord d'entreprise pour permettre l'accès aux zones confidentielles de l'entreprise était valable et ne portait pas atteinte à la liberté de circulation, dès lors qu'il avait pour seul objet de s'assurer de l'appartenance du salarié à l'établissement et de son statut de représentant du personnel (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-16.151).

Pour pouvoir accéder à la zone confidentielle, les élus devaient utiliser le téléphone se trouvant à l'entrée, décliner leur identité et leur qualité de représentant du personnel. Après vérification, ils pouvaient pénétrer dans la zone en question et se déplacer seuls ou accompagnés selon leur demande.

Dans une autre affaire, il a été admis que le refus de la direction d'une société de restauration aérienne de fournir à un membre du comité central les badges lui permettant d'accéder à toutes les zones de l'entreprise était justifié au regard des impératifs de sécurité. Le représentant du personnel pouvait effectivement accéder aux différentes zones et y circuler, mais en se soumettant aux procédures de sécurité mises en place par l'employeur (Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 18-13.914). Il peut aussi être prévu que les élus devront conserver leurs bons de délégation pendant leurs déplacements, pour être utilisés comme titres de circulation et présentés éventuellement au service de surveillance (Cass. crim., 10 janv. 1989, n° 87-80.048).

L'employeur ne peut pas mettre en place un système d'autorisation tellement complexe qu'il neutraliserait totalement la libre circulation. Dans cette affaire, l'accès à certains locaux d'une banque n'était possible que sur autorisation de quelques responsables d'un très haut niveau, ce qui ne permettait pas un accès immédiat (Cass. crim., 15 nov. 1994, n° 93-85.070). Il a également été jugé que l'employeur qui impose des règles d'accès et de circulation dans les locaux qui ne sont pas justifiées par la protection des intérêts commerciaux de l'entreprise et qui sont disproportionnées par rapport au but recherché porte atteinte à la libre circulation des élus (Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-24.758).

Attention, en cas d'usage abusif de la liberté de circulation, l'employeur peut apporter des restrictions aux déplacements des représentants du personnel. L'abus a par exemple été admis à l'encontre d'élus du personnel et de délégués syndicaux participant à un mouvement de grève (Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-14.021, n° 215 FS - PI).

A l'occasion de leurs déplacements dans l'entreprise, les membres du CSE peuvent rencontrer les salariés à leur poste de travail

Les élus peuvent prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail. La nature de l'activité du salarié ne peut pas être invoquée pour interdire tout entretien, si bref soit-il.

Il est souhaitable que les modalités pratiques des contacts avec les salariés fassent l'objet d'un accord entre l'employeur et le CSE, en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise et des particularités de certains postes de travail (travaux dangereux, contact avec la clientèle, etc.).

Il a par exemple été jugé que des représentants du personnel peuvent remettre aux salariés, pendant le temps de travail, des comptes rendus des réunions mensuelles (Cass. soc., 2 fevr. 1972, n° 71-40.102) ou des documents destinés à recueillir leurs avis et suggestions (Cass. crim., 27 sept. 1988, n° 87-81.800), dès lors qu'ils n'occasionnent pas de trouble ou de perturbation dans le travail.

Les membres du CSE peuvent aussi se déplacer à l'extérieur de l'entreprise pour les besoins du mandat

Les élus sont libres de se déplacer à l'extérieur de l'entreprise. Pas question pour l'employeur de les obliger à remplir un ordre de mission portant la mention « accordé » ou « refusé » (Cass. crim., 5 mars 2013, n° 11-83.984, n° 788 FS - P + B + R). Les déplacements à l'extérieur de l'entreprise doivent bien évidemment être motivés par une activité entrant dans le cadre de la mission du représentant du personnel (Cass. soc., 13 déc. 1988, n° 86-40.765).

Juridiquement, l'employeur n'a pas l'obligation de laisser les élus utiliser les véhicules de service dans le cadre de leurs déplacements à l'extérieur de l'entreprise. Toujours est-il que s'il l'accepte, cela a valeur d'usage. Dans ce cas, l'utilisation d'un véhicule de service pour l'exercice du mandat ne pourra pas être sanctionnée (Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-13.740). Si le véhicule est équipé d'un dispositif de géolocalisation, celui-ci doit pouvoir être désactivé pendant l'exercice du mandat.

Il n'est pas toujours facile pour les élus de contacter et de rencontrer les salariés travaillant la majeure partie du temps en clientèle

Il revient à l'employeur de fournir aux membres du CSE les informations et de prendre les mesures nécessaires qui permettront aux élus de contacter les salariés travaillant en clientèle. Pour autant, cela ne l'oblige pas à leur fournir la liste nominative des salariés en poste chez les clients (Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 22-22.145, n° 1233 FS - B).

Dans cette affaire, les juges ont pris en compte le fait que les membres du comité disposaient de la liste des sites d'intervention des salariés et du nombre des salariés présents sur ces sites et qu'ils pouvaient prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle.

Du côté de l'entreprise cliente, rien ne l'oblige à accepter que des représentants du personnel d'une autre société pénètrent dans ses locaux pour rencontrer les travailleurs mis à sa disposition (CA Versailles, 5^e ch., sect. B, 14 déc. 2006, n° 05/05775). Ainsi, des représentants du personnel d'une société ne peuvent reprocher à leur employeur de n'avoir pu se rendre dans les locaux d'une autre société où sont employés des salariés détachés de la première société, dès lors que le refus émane de l'entreprise tierce (Cass. soc., 30 janv. 1991, n° 89-17.333, n° 333 P). La solution consisterait à permettre aux salariés détachés de revenir temporairement dans leur entreprise pour pouvoir rencontrer les représentants du personnel.

Déplacement entre 2 lieux de travail : heures de délégation ou temps de travail ?

Le temps qu'un élu met pour se rendre d'un point A à un point B de l'entreprise s'impute sur ses heures de délégation. Cependant, si ce temps peut être analysé comme un temps de déplacement entre deux lieux de travail pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, on devra considérer qu'il s'agit d'un temps de travail effectif que l'employeur ne pourra pas imputer sur les heures de délégation (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-31.247). C'est ce qui a été jugé à propos du temps que mettait un conducteur-receveur d'une société de transport public pour se rendre du point de relève au dépôt.

Qui prend en charge les déplacements des membres du CSE ?

Les frais engagés par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions plénières du comité social et économique sont payés par l'employeur. De même, le temps passé pour se rendre à ces réunions est rémunéré même s'il se situe hors de l'horaire de travail, à condition toutefois qu'il excède la durée du trajet habituel du représentant du personnel.

L'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement pour se rendre aux réunions plénières du CSE

Les frais de déplacements engagés par les membres du CSE pour se rendre aux réunions du comité sont à la charge de l'employeur. Ce n'est donc jamais au comité de les prendre en charge sur son budget de fonctionnement (Cass. soc., 15 mai 2001, n° 99-10.127, n° 2075 FS - P + B ; Cass. soc., 10 oct. 2002, n° 01-03.336). La prise en charge couvre les frais de transport, d'hébergement et de restauration (Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-44.760).

Sur un plan juridique, rien n'oblige l'employeur à faire l'avance des frais ou à prendre directement en charge les dépenses engagées par les représentants du personnel. Cela peut poser un problème pour certains salariés, il ne faudrait pas que cela les dissuade d'effectuer le déplacement.

Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur que la réunion soit organisée à son initiative ou à la demande de la majorité des élus titulaires (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-43.990, n° 1795 FS - P + B + I). Idem si le CSE est réuni à la demande motivée de deux de ses membres sur les sujets de santé, sécurité ou conditions de travail.

Qu'en est-il lorsque les membres du CSE se déplacent pour effectuer une enquête après un accident du travail grave, des incidents répétés ou une maladie

professionnelle ? Compte tenu du fait que cette enquête est obligatoire (C. trav., art. L. 2312-13) et que le temps d'enquête n'a pas à être pris sur les heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-11), on peut penser que les frais de déplacement doivent être pris en charge par l'employeur. Il devrait en être de même pour le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment en cas de déclenchement d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent.

L'employeur peut fixer des conditions à la prise en charge des frais de déplacement sous réserve qu'elles soient compatibles avec l'exercice des mandats, n'imposent aucune sujétion injustifiée et ne laissent subsister aucune dépense à la charge du salarié. Si tel est le cas, le représentant du personnel doit s'y conformer (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-14.623). A cet égard, il a été jugé qu'il peut :

- imposer aux représentants du personnel de prendre le véhicule de service ou un véhicule de location pour se rendre aux réunions dès lors que cette utilisation ne leur occasionne pas de contrainte particulière injustifiée (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-14.623) ;
- faire de l'utilisation du train un principe et exiger des représentants du personnel la justification de circonstances exceptionnelles pour le remboursement des frais de transport selon un autre moyen tel que le taxi (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.176).

A défaut d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables aux déplacements des membres du CSE, les frais engagés par le représentant du personnel pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent lui être remboursés, quelle que soit la solution retenue par le salarié pour ce déplacement dès lors que celle-ci est exempte d'abus (Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-44.760 ; Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-16.433).

En cas de refus de prise en charge, les représentants du personnel peuvent saisir les prud'hommes, le cas échéant en référé, pour obtenir le paiement de leur créance (Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 08-42.548). Le délai de prescription est de 3 ans. Sur le plan pénal, un tel refus est susceptible de constituer un délit d'entrave (Cass. crim., 22 nov. 2005, n° 04-87.451, n° 6294 F - P + F).

Les frais exposés par les représentants du personnel sont des frais à caractère professionnel. Leur remboursement ne fait donc l'objet d'aucune charge fiscale ou sociale. Lorsqu'il prend en charge les frais de restauration du repas du midi, ce qui pourrait être le cas lorsque la réunion plénière est interrompue au moment de la pause déjeuner, l'employeur est en droit de retirer un titre-restaurant au représentant du personnel.

L'employeur doit dans certains cas rémunérer les temps de trajet pour se rendre aux réunions plénieress du CSE

En ce qui concerne les temps de trajet, la jurisprudence a posé les règles suivantes :

- sauf usage ou engagement unilatéral de l'employeur contraire, le temps de trajet pris pendant l'horaire habituel de travail du représentant du personnel s'impute sur les heures de délégation (Cass. soc., 9 déc. 2014, n° 13-22.212, n° 2270 FP - P + B). En revanche, ceux effectués à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur le temps de délégation, mais sur le temps de travail effectif. Ainsi :
 - les déplacements effectués à l'initiative du représentant du personnel dans le cadre de son mandat relèvent des heures de délégation. Par exemple, un déplacement sur un autre site de l'entreprise, une formation à l'extérieur, une visite d'un salon CSE, l'accompagnement d'un salarié à un entretien, etc.,
 - les déplacements effectués à l'initiative de l'employeur n'ont pas à être imputés sur les heures de délégation, ils relèvent du temps de travail effectif. En conséquence, le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE ou en revenir constitue un temps de travail effectif.
- le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806, n° 1115 FP - P + B ; Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-17.038). Il est pris en compte pour déterminer l'existence d'heures supplémentaires (Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-22.038, n° 123 F - P).

Cette jurisprudence ne concerne que les déplacements liés aux réunions du CSE et devrait s'appliquer aux réunions de la CSSCT. Exemple : l'élu habite la

banlieue lyonnaise et met habituellement 1 heure pour aller travailler, sa journée commence à 9 heures. Il doit se rendre à Paris pour la réunion du CSE programmée à 9 heures, ce qui va lui prendre 3 heures de temps. La première heure de trajet correspond au temps qu'il met habituellement pour aller travailler, l'employeur ne lui doit rien. Les 2 heures suivantes, se situant en dehors de l'horaire de travail, doivent être rémunérées comme temps de travail effectif.

Ce n'est que dans certaines conditions que l'employeur doit prendre en charge les frais liés aux commissions du CSE

Sauf accord plus favorable, l'employeur ne doit prendre en charge les frais de déplacement exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au CSE que si la réunion est légalement obligatoire ou est organisée à son initiative (Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 17-13.256, n° 1506 FS - P + B). Il n'aura pas à payer les frais liés aux réunions de la commission logement, la commission formation et la commission égalité professionnelle.

Pour la commission économique, il y a moins de certitude. En effet, d'après les règles du code du travail à appliquer en l'absence d'accord d'entreprise, cette commission est présidée par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-47) et doit se réunir au moins deux fois par an (C. trav., art. L. 2315-48). Selon nous, cela change la donne par rapport aux autres commissions qui n'ont pas obligatoirement à être présidées par l'employeur et pour lesquelles le code du travail n'impose aucune réunion. Pour la commission santé, sécurité et conditions de travail, on peut également douter. Cette commission est obligatoire et doit, elle aussi, être présidée par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-36 et s.).

Les autres frais de déplacement doivent être pris en charge par le comité social et économique

Les frais engagés par les membres du CSE lors de leurs déplacements hors de l'entreprise durant leurs heures de délégation n'ont pas à être pris en charge par l'employeur (Cass. soc., 14 févr. 1989, n° 85-41.075, n° 661 P), sauf accord d'entreprise ou usage plus favorables. Tel est notamment le cas des frais exposés :

- pour se rendre à des réunions non présidées par l'employeur : réunions officieuses, réunions préparatoires du comité social et économique, etc. ;
- pour se rendre sur un autre site de travail pour y rencontrer les salariés ou y effectuer une inspection en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- pour accomplir une mission pour le compte du comité, dans le cadre de ses attributions économiques ou pour la gestion des activités sociales et culturelles.

Il est normal que le CSE prenne en charge ces frais de déplacement car ses membres n'ont pas à payer de leur poche (billet de train, essence, hébergement, restauration, etc.). Il est très important pour le comité de prévoir dans son règlement intérieur les modalités de remboursement des frais engagés par ses membres et, surtout, d'exiger des justificatifs. Sinon, c'est la porte ouverte à certains abus.

Généralement, le CSE applique les mêmes règles que celles de l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels : billet SNCF 2^e classe, barème fiscal pour les indemnités kilométriques, catégorie de voiture en cas de location, etc.

Quel budget du CSE utiliser pour rembourser les frais de déplacements des élus ?

Budget de fonctionnement ou budget des activités sociales et culturelles ? Pour répondre à cette question, il faut s'attacher à l'objet du déplacement. Ainsi, les déplacements effectués dans le cadre de l'organisation et de la gestion des activités sociales et culturelles du comité doivent être pris en charge avec le budget des activités sociales et culturelles. Un déplacement pour se rendre en formation par exemple doit être imputé sur le budget de fonctionnement.

Et si un accident survient pendant l'exercice du mandat ?

Le caractère professionnel est reconnu pour les accidents survenant pendant ou à l'occasion de l'exercice des fonctions représentatives.

Ceci ne pose en général pas de problème lorsque l'accident a lieu à l'intérieur de l'entreprise. La question est beaucoup plus délicate lorsque celui-ci a lieu hors de l'entreprise.

Le caractère professionnel est reconnu aux accidents survenus au temps et au lieu du travail à l'occasion de l'exercice des fonctions représentatives

La diversité des activités liées à l'exercice des attributions du CSE, ainsi que la pluralité des lieux où elles peuvent être réalisées, nécessite une prise en considération des risques d'accident qui peuvent en résulter pour les représentants du personnel.

Dès que l'accident se produit sur le lieu de travail, pendant les heures de travail, il est présumé être un accident du travail (AT). C'est ce que l'on appelle la présomption d'imputabilité (CSS, art. L. 411-1).

L'assimilation du temps passé à l'exercice du mandat à du travail effectif emporte la reconnaissance du caractère professionnel des accidents susceptibles de se produire. L'accident survenant à l'occasion des réunions officielles du comité bénéficie de cette reconnaissance. Lorsqu'il se produit à l'occasion de l'accomplissement d'autres activités de représentation du personnel, la reconnaissance est acquise dès lors que le représentant du personnel exerce ces fonctions et qu'elles sont payées comme temps de travail au temps et au lieu de travail. Le représentant du personnel bénéficie, dans cette hypothèse, de la présomption générale d'imputabilité, sauf preuve contraire apportée par l'employeur ou la Caisse primaire d'assurance maladie.

La reconnaissance du caractère professionnel d'un accident présente des avantages pour le salarié. La victime bénéficie en effet de la réparation de ses dommages corporels (prestations en nature), de l'octroi d'indemnités journalières dès le premier jour en cas d'interruption temporaire de travail et d'une rente en cas d'incapacité permanente.

La reconnaissance des accidents de travail est soumise à des conditions plus strictes pour les accidents survenant à l'extérieur de l'entreprise

Cas dans lesquels le caractère professionnel de l'accident a été reconnu

Les accidents qui se produisent, alors que l'activité accomplie par le représentant du personnel est rémunérée et entre dans le cadre du mandat, sont considérés comme accidents du travail ou de trajet. Ont été admis comme accidents de travail ou de trajet :

- l'accident survenu à un membre du comité lors de son retour d'une réunion. Quelles qu'aient pu être les libertés dont avait joui l'intéressé au sein du comité ou dans l'organisation de son retour, il n'en reste pas moins que l'accident était survenu au cours d'une mission rémunérée comme temps de travail et exécutée dans l'intérêt de l'entreprise, de sorte qu'il s'agissait d'un accident du travail (Cass. soc., 11 oct. 1990, n° 88-19.392, n° 3662 P) ;
- l'accident dont a été victime un suppléant du comité, membre de la commission des activités sociales et culturelles, au cours de la préparation d'une fête organisée par le comité : cette activité entrait dans le cadre de la mission dévolue au comité et était exercée sous la subordination de celui-ci (accident du travail) (Cass. soc., 25 mai 1981, n° 80-11.523).

Pour les salariés en déplacement ou en mission, l'accident du travail est celui qui survient pendant le temps de la mission. Peu importe qu'il ait eu lieu à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf si l'employeur ou la CPAM apporte la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel. Il en est de même de l'accident survenu pendant le trajet, à l'aller ou au retour, entre le lieu de mission et l'entreprise ou le domicile du salarié (Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-21.536, n° 4117 P + B + R + I ; Cass. 2^e civ., 1^{er} juill. 2003, n° 01-13.433, n° 1014 FS - P + B). Le représentant du personnel victime d'un accident à l'extérieur de l'entreprise pendant l'exercice de son mandat a tout intérêt à faire valoir qu'il était dans la même situation qu'un salarié en mission. Il a par exemple été jugé (CA Amiens, 21 mai 2024, n° 22/02047) la chute dont a été victime une salariée, élue du comité social et économique, en faisant du patin

à glace après la première journée de formation organisée par le CSE constituait bien un accident du travail .

Cas dans lesquels le caractère professionnel de l'accident n'a pas été admis

La qualification d'accident du travail a été écartée :

- pour une victime qui n'était pas membre du comité et n'était pas payée par l'employeur, mais simplement rémunérée sur un crédit d'heures supplémentaires alloué par celui-ci au comité, pour le compte duquel elle effectuait un travail (Cass. soc., 18 mars 1981, n° 80-10.677) ;
- pour le secrétaire d'un comité, participant bénévolement, hors du temps et du lieu de travail et sans avoir « reçu des ordres ou instructions de son employeur », à l'organisation d'un repas réunissant les anciens de la société (Cass. soc., 7 nov. 1984, n° 83-13.366).

La reconnaissance n'est pas acquise lorsque l'accident survient à l'occasion d'une activité syndicale, étrangère à la vocation légale du CSE. Il en a été jugé ainsi à l'encontre d'un élu et d'un représentant syndical, victimes d'un accident de la circulation alors qu'ils se rendaient au syndicat patronal de leur branche d'activité pour y remettre une pétition comportant des revendications très générales (Cass. soc., 28 avr. 1986, n° 84-12.232).

Les risques non pris en charge par la législation des accidents du travail doivent être couverts par l'assurance du CSE

De nombreux représentants du personnel interviennent à titre bénévole en dehors de leur temps de travail et/ou en dehors de l'entreprise. L'exercice de telles activités peut poser problème car les risques auxquels les salariés sont exposés ne bénéficient pas automatiquement de la reconnaissance professionnelle si les conditions requises pour qu'il y ait accident du travail ne sont pas réunies.

Il faut aussi penser aux salariés qui donnent de temps à autre un coup de main aux membres du comité pour la préparation de la fête annuelle, pour l'organisation de la journée de pêche, etc. Ces bénévoles pourraient être victimes d'un accident, il faut y penser.

C'est au comité social et économique de se montrer prévoyant. Il doit penser à couvrir ses membres et les éventuels bénévoles contre le risque d'accident. L'employeur a juste l'obligation de prendre en charge la prime qui correspond à l'assurance responsabilité civile du CSE. Pour les primes correspondant à la couverture des autres risques, c'est au comité de payer.

La survenance d'un accident lorsque le mandat est exercé par le membre du CSE pendant une période de suspension du contrat de travail pose problème

Rien n'interdit au représentant du personnel d'exercer son mandat pendant une période de suspension du contrat de travail. La question qui se pose est de savoir si un accident survenu pendant une telle période peut ou non être considéré comme un accident du travail, alors que par hypothèse le contrat de travail est suspendu, que l'accident ne s'est pas produit aux temps et lieu de travail et que le salarié n'est pas, en tant que représentant du personnel, sous la subordination de son employeur. A notre connaissance, il n'y a pas de jurisprudence sur cette question.

La déclaration d'accident

La victime de l'accident doit, sauf cas de force majeure, informer ou faire informer l'employeur dans la journée où l'accident s'est produit ou, au plus tard, dans les 24 heures. Par ailleurs, il doit faire constater ses lésions par un médecin qui établira un certificat médical et si nécessaire un avis d'arrêt de travail. L'employeur doit, dans les 48 heures après son information, déclarer l'accident à la CPAM dont relève la victime. Si l'accident donne lieu à un arrêt de travail, il doit joindre une attestation de salaire servant à calculer les indemnités journalières dues au salarié. En cas de carence ou de refus de l'employeur, la victime peut effectuer elle-même la déclaration à la CPAM.

Une formation économique, ça aide les titulaires à exercer les attributions économiques du CSE

Les membres titulaires du CSE ont droit à une formation économique dès leur entrée en fonction, et ensuite à n'importe quel moment de leur mandat. Cette formation dure au maximum 5 jours rémunérés comme temps de travail par l'employeur. Le coût de la formation doit être pris en charge par le comité social et économique sur son budget de fonctionnement.

Références : C. trav., art. L. 2315-17 et L. 2315-63

Une formation économique pour permettre aux nouveaux élus de découvrir les attributions économiques et les règles de fonctionnement du CSE

Une fois le comité social et économique en place, il est vraiment conseillé d'organiser le plus rapidement possible une formation au profit de l'ensemble des élus. Même si la pratique permet de beaucoup apprendre, il n'y a rien de mieux qu'une formation en début de mandat. Il y a des choses essentielles à savoir qu'on ne peut vraiment pas deviner :

- l'organisation interne d'un comité social et économique : le secrétaire, le trésorier, les commissions obligatoires, le règlement intérieur, etc. ;
- les règles de base d'un fonctionnement d'un CSE : les réunions avec l'employeur, l'ordre du jour, les procès-verbaux de réunion ;
- les droits et obligations du CSE et de ses membres : les budgets du comité, les heures de délégation, l'obligation de discrétion, le droit à formation, le délit d'entrave, la protection des membres du CSE, etc. ;
- les attributions économiques d'un CSE : la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), les cas d'information et de consultation obligatoires, les règles de consultation, etc. ;
- la gestion des activités sociales et culturelles : les règles à respecter vis-à-vis de l'Urssaf, les activités pouvant être proposées aux salariés, les critères sociaux qu'il est possible d'utiliser, etc. ;
- les mécanismes de base de la comptabilité (bilan, compte de résultat, etc.) et les notions de base de l'analyse financière (stock, investissements, emprunts, etc.).

Sur un plan juridique, la formation économique n'est pas obligatoire en ce sens que les élus du CSE ne sont pas obligés de la suivre. En revanche, elle l'est pour l'employeur dès lors qu'un élu souhaite en bénéficier.

A noter que la formation économique peut aussi porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Seuls les élus titulaires du comité social et économique peuvent bénéficier du stage de formation économique

D'après le code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique (C. trav., art. L. 2315-63). Ce droit à la formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non (C. trav., art. L. 2315-17).

Il est à noter qu'un membre titulaire du CSE qui n'aurait pas bénéficié du stage de formation économique au cours d'un premier mandat peut en bénéficier au cours de son second mandat lorsqu'il est réélu (Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-13.681).

Un suppléant devenant définitivement titulaire a, selon nous, droit au stage de formation économique dans les mêmes conditions. Il peut en conséquence demander à bénéficier de la formation dès son entrée en fonction en tant que titulaire du CSE.

Les élus suppléants du comité social et économique ne sont pas visés, ils ne peuvent donc pas exiger de suivre la formation économique. Parfois, il arrive que l'employeur les laisse y participer. Si tel n'était pas le cas, ils pourraient y participer par le biais du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ouvert à tous les salariés.

Le droit à la formation économique est un droit individuel en ce sens qu'il appartient à chaque élu titulaire du comité social et économique. En pratique, il est préférable de la jouer « collectif » et de suivre tous ensemble la même formation. La

réalité montre que ce n'est pas toujours possible, certains élus tenant absolument à être formés par leur organisation syndicale. C'est leur droit le plus absolu. Même si le CSE a pris la peine d'organiser un stage de formation ouvert à tous ses membres, toutes tendances syndicales confondues, ceux qui n'auront pas souhaité s'y inscrire pourront quand même suivre une formation économique et choisir librement leur organisme de formation. Ni l'employeur, ni le comité social et économique ne pourront s'y opposer.

La formation économique des membres titulaires du comité social et économique est de 5 jours

Le stage de formation économique est d'une durée maximale de 5 jours. Ces 5 jours s'imputent sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-11 du code du travail. Chaque salarié, et donc chaque membre du CSE, ne peut bénéficier par année que d'un nombre limité de jours de congé de formation au titre du congé de formation économique des titulaires et du congé de formation syndicale (12 jours). Ce maximum individuel se combine par ailleurs avec un maximum global évalué au niveau de l'établissement.

Suivre la formation économique de 5 jours prévue par le code du travail, c'est un bon début. Par la suite, il peut être utile pour les membres du comité d'approfondir leurs connaissances théoriques et pratiques sur des thèmes plus précis relevant de la compétence du CSE. On peut par exemple se former sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le règlement intérieur du CSE, les règles Urssaf à respecter pour les activités sociales et culturelles, la gestion des budgets et la tenue de la comptabilité du CSE, etc. Sans oublier une initiation au droit du travail qui sera particulièrement utile aux élus dans leur mission de présentation à l'employeur des réclamations des salariés.

Seuls les organismes habilités par les pouvoirs publics peuvent dispenser la formation économique

Le stage de formation économique des titulaires doit être organisé :

- soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, à savoir le préfet de région (C. trav., art. L. 2315-17 et R. 2315-8) ;
- soit par un des centres rattachés à des syndicats représentatifs de salariés, ou des instituts spécialisés, dont la liste est fixée tous les ans par arrêté ministériel.

Les services de formation des entreprises ne sont pas habilités à dispenser la formation économique aux titulaires du comité.

Le temps passé en formation par les élus titulaires du CSE doit être rémunéré comme temps de travail effectif

Le temps consacré à la formation économique est pris sur le temps de travail. Il est considéré et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit mensuel d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-16).

Toutefois, si un titulaire employé à temps partiel suit un stage de formation économique de 5 jours correspondant à 35 heures, l'employeur n'a pas à payer en heures complémentaires le temps passé en formation qui dépasse l'horaire habituel du salarié, membre titulaire du CSE (Cass. soc., 15 juin 2010, n° 09-65.180, n° 1250 FS - P + B ; Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-13.681). L'intéressé ne peut en effet prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Si on transpose cette règle aux représentants du personnel travaillant à temps complet, cela signifie qu'ils ne pourront pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires au titre des heures de formation effectuées au-delà de la durée du travail à temps plein.

Les titulaires du CSE accomplissant leur stage de formation économique bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation (CSS, art. L. 412-8). Le salaire étant maintenu par l'employeur, les diverses cotisations de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire sont versées normalement par l'entreprise.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi dans les mêmes conditions qu'avant son départ. L'organisme de formation lui délivre une attestation de

présence à la formation. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (C. trav., art. R. 2145-6).

Qui doit payer la formation économique des élus titulaires : l'employeur ou le CSE ?

Le financement de la formation, qui comprend le prix du stage et les frais de déplacement et d'hébergement, est pris en charge par le comité social et économique lui-même sur son budget de fonctionnement (C. trav., art. L. 2315-63). L'employeur assure donc uniquement le maintien du salaire.

Le code du travail autorise par ailleurs le CSE à consacrer une partie de son budget de fonctionnement pour payer une formation aux délégués syndicaux de l'entreprise ou à ses représentants de proximité (C. trav., art. L. 2315-61). La décision de financer une telle formation doit résulter d'une délibération adoptée en réunion.

Demander à bénéficier d'un stage de formation économique

Le salarié membre titulaire du comité social et économique doit présenter sa demande au moins 30 jours avant le départ en congé. L'employeur peut refuser ou reporter ce congé si les contingents de jours de congés de formation ou d'absences simultanées sont atteints. Il peut également refuser ces congés pour raisons de service, après avis conforme du CSE.

L'élue titulaire du comité social et économique souhaitant suivre une formation économique doit présenter une demande à l'employeur

Le représentant du personnel doit adresser à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du stage de formation, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé de formation économique. Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (C. trav., art. R. 2145-4). Même si la loi ne l'exige pas, il est conseillé

d'adresser son courrier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. On peut aussi opter pour une remise en main propre contre signature ou par un mail avec avis de réception.

Le droit à la formation économique est un droit individuel en ce sens qu'il appartient à chaque membre titulaire du comité social et économique. En pratique, c'est souvent l'ensemble des membres du CSE qui décide de suivre une formation économique. Cela ne dispense pas chaque élu d'adresser une demande à l'employeur.

L'employeur peut refuser la demande du représentant du personnel dans un certain nombre de situations

Lorsque l'élu du comité social et économique a épuisé son quota de jours de congés de formation pour l'année en cours

Chaque salarié de l'entreprise ne peut bénéficier, par année, que d'un nombre limité de jours de congé de formation. La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions (C. trav., art. L. 2145-7). Lorsque le salarié a épuisé ce contingent, l'employeur peut refuser de lui octroyer un nouveau congé de formation. Or, les 5 jours de formation économique s'imputent sur ce contingent.

Lorsque le contingent annuel de jours de congés formation de l'entreprise est déjà épuisé pour l'année civile

Un arrêté ministériel détermine, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre total de jours de congé pouvant être pris chaque année civile au titre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, et du congé de formation économique des titulaires du CSE (Arr. 7 mars 1986 : JO, 14 mars) :

Effectif	Nombre de jours
----------	-----------------

1 à 24 salariés	12 (18 pour les animateurs et salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales)
25 à 499 salariés	12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 25 salariés
500 à 999 salariés	12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999 salariés	12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 100 salariés
5 000 et + salariés	12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 200 salariés

Exemple : une entreprise de 620 salariés ; le nombre de jours est de :

- *pour la tranche de 1 à 24 salariés : 12 jours ;*
- *pour la tranche de 25 à 499 salariés : $12 \times 19 = 228$ jours ;*
- *pour la tranche de 500 à 620 salariés : $12 \times 3 = 36$ jours.*

Soit 276 jours disponibles dans l'entreprise.

Ce contingent comprend également les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, ainsi que les congés de formation économique réservés aux membres titulaires du comité social et économique. Le nombre total de jours de congés pris par les animateurs des stages et les salariés exerçant des responsabilités syndicales ne peut pas excéder 50 % de l'ensemble des jours de congés accordés dans l'établissement (C. trav., art. L. 2145-8).

Le refus du congé doit être notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande (C. trav., art. R. 2145-5).

Lorsque l'employeur considère que l'absence du représentant du personnel pourrait avoir des conséquences préjudiciables pour l'entreprise

L'employeur peut refuser la demande de congé qui lui est présentée s'il estime que l'absence du représentant du personnel pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (C. trav., art. L. 2145-11). Ce refus doit être motivé et être notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande (C. trav., art. R. 2145-5). Un tel refus est rare.

Important ! Avant de refuser, l'employeur doit consulter le comité social et économique et obtenir son avis conforme. L'absence d'avis conforme du CSE expose l'employeur à une amende de troisième classe (450 € au plus par infraction) (C. trav., art. R. 2146-6).

Le refus du congé de formation doit être notifié dans les 8 jours de la demande faite par le représentant du personnel (C. trav., art. R. 2145-5). Dans l'hypothèse où l'employeur répond tardivement au salarié, celui-ci est en droit de partir en formation à la date proposée (Cass. soc., 9 fevr. 2012, n° 10-21.820).

Si plusieurs représentants du personnel demandent à partir à la même date, l'employeur est en droit de différer l'autorisation d'absence

Si plusieurs élus titulaires demandent à partir à la même date, l'employeur est en droit de différer l'autorisation d'absence dans les conditions suivantes :

- dans les établissements dont l'effectif est compris entre 25 à 99 salariés : si 2 salariés sont déjà absents au titre d'un de ces congés ;
- dans les établissements de 100 salariés et plus : si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un de ces congés atteint 2 % de l'effectif.

Les demandes déjà différées précédemment doivent être satisfaites en priorité. Le nombre d'absences simultanées s'entend des congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, ainsi que des congés de formation économique réservés aux membres titulaires du CSE.

Soit une entreprise de 320 salariés, le nombre maximum d'absences simultanées est de $(320 \times 2)/100 = 6,4$ arrondis à 6.

Les recours des salariés en cas de refus du congé par l'employeur

Si le salarié estime injustifié le refus opposé par l'employeur, il peut contester ce refus devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en dernier ressort dans la forme des référés (C. trav., art. L. 2145-11). Cependant, le refus de l'employeur d'octroyer le congé (en dehors des cas légaux de dépassement des contingents) étant soumis à l'avis conforme du CSE, il est rare que les titulaires aient recours à cette procédure dans le cadre du congé de formation économique.

Sinon, il y a le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Tous les salariés de l'entreprise, sans aucune condition d'ancienneté, appelés à exercer des fonctions syndicales ont droit à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Ces congés sont également susceptibles d'intéresser tous les membres du CSE, qu'ils soient titulaires et suppléants.

Références : C. trav., art. L. 2145-1 et s.

Quel est l'objet de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale accessible à tous ?

L'objet de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale est d'accorder un ou plusieurs congés aux salariés désireux de participer à des stages de formation économique, sociale, environnementale ou de nature syndicale. On

l'appelle communément formation syndicale. Cette formation peut concerter de nombreux domaines relatifs, par exemple, au rôle du comité social et économique, aux obligations de la société, au rôle d'une section syndicale, les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, etc. Les formations dispensées peuvent être constituées aussi bien d'interventions à caractère économique, juridique, historique, par exemple, que d'actions de formation syndicale.

La formation syndicale peut couvrir des sujets et des domaines plus vastes que la formation économique réservée aux membres titulaires du CSE dont l'objectif est de présenter et d'expliquer les règles de fonctionnement et les attributions du comité ainsi que le fonctionnement économique et financier de l'entreprise.

Quel salarié de l'entreprise peut bénéficier de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale ?

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Les membres du CSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants, sont des salariés, ils ont droit à cette formation.

Les membres titulaires du comité social et économique peuvent utiliser ce congé pour compléter la formation donnée dans le cadre du congé de formation économique de 5 jours qui leur est réservé.

Juridiquement, il n'est pas nécessaire d'être syndiqué pour pouvoir suivre une telle formation. En pratique, le salarié qui n'adhère à aucun syndicat, qui n'a aucune activité syndicale dans son entreprise, ne prendra pas forcément l'initiative de ce genre de démarche.

Quelle est la durée maximale du congé de formation économique, sociale et syndicale ?

La durée totale des congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions. C'est également 18

jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (C. trav., art. L. 2145-1 ; Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.302, n° 627 F - B ; Cass. soc., 14 nov. 2024, n° 23-17.257). Ainsi, un salarié élu suppléant du CSE et délégué syndical a bien droit à 18 jours. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais chaque fraction ne peut être inférieure à une demi-journée.

Ce maximum individuel se combine par ailleurs avec un maximum global de jours de formation évalué au niveau de l'établissement.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi dans les mêmes conditions qu'avant son départ. L'organisme de formation lui délivre une attestation de présence à la formation. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (C. trav., art. R. 2145-6).

Quels sont les organismes habilités à dispenser la formation économique, sociale, environnementale et syndicale ?

La liste des centres ou instituts habilités à dispenser ces formations est fixée par arrêté du ministre chargé du travail, après avis d'une commission. Il s'agit de centres rattachés à des syndicats représentatifs de salariés ou à des instituts spécialisés.

Le temps passé en formation économique, sociale, environnementale et syndicale est assimilé à du travail effectif

La durée du congé est assimilée à du travail effectif (C. trav., art. L. 2145-10) :

- pour la détermination de la durée des congés payés. La durée du congé de formation syndicale ne peut pas être imputée sur les congés payés ;

De même, les jours de formation syndicale ne peuvent pas être imputés sur les congés payés conventionnels (Cass. soc., 20 janv. 2016, n° 14-26.684).

- pour tout ce qui touche à la détermination du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ;
- pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. Ainsi, les primes d'assiduité doivent être maintenues au salarié.

Les salariés effectuant un stage de formation économique, sociale, environnementale et syndicale bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation (CSS, art. L. 412-8).

Est-ce à l'employeur de prendre en charge la rémunération du salarié et le financement de la formation ?

En ce qui concerne la rémunération du salarié pendant sa formation, la règle est simple, le salarié a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération (C. trav., art. L. 2145-6).

Toute entreprise du secteur privé doit verser une cotisation de 0,016 % des salaires soumis à charges sociales à un fonds paritaire de financement du dialogue social (C. trav., art. L. 2135-10). C'est ce fonds qui doit financer le congé de formation syndicale.

Cela peut servir aux membres suppléants du comité social et économique

On le sait, les élus suppléants du CSE n'ont pas les mêmes droits que les titulaires. Notamment, ils n'ont pas droit au congé de formation économique de 5 jours réservé aux élus titulaires. D'où l'intérêt qu'il peut y avoir pour des suppléants, souhaitant se former ou actualiser leurs connaissances sur le comité social et économique, à utiliser le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Cela mérite réflexion dès lors que l'employeur ne prend pas l'initiative de former ses représentants du personnel.

Prendre un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Le salarié doit présenter sa demande au moins 30 jours avant le départ en congé. L'employeur peut refuser ou reporter ce congé si les contingents de jours de congés de formation ou d'absences simultanées sont atteints. Il peut également refuser ces congés pour raisons de service, après avis conforme du comité social et économique.

Références : C. trav., art. L. 2145-1 et s.

Le salarié souhaitant prendre un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale doit présenter une demande à l'employeur

Le salarié doit adresser à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du stage de formation, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé de formation. Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (C. trav., art. R. 2145-3).

Même si la loi ne l'exige pas, il est conseillé d'adresser son courrier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. On peut aussi opter pour une remise en main propre contre signature ou par un mail avec avis de réception.

L'employeur peut refuser la demande du salarié dans un certain nombre de situations

Lorsque le salarié a épuisé son quota de jours de congés de formation pour l'année en cours

Chaque salarié ne peut bénéficier, par année, que d'un nombre limité de jours de congé de formation. La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions (C. trav., art. L. 2145-7) et les salariés exerçant des fonctions syndicales (C. trav., art. L. 2145-1 ; Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.302, n° 627 F - B). Lorsque le salarié a épuisé ce contingent, l'employeur peut refuser de lui octroyer un

nouveau congé de formation. Le refus du congé doit être notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande (C. trav., art. R. 2145-5).

Un refus abusif de l'employeur d'accorder au salarié exerçant des fonctions syndicales un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ouvre droit à des dommages et intérêts (Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.302, n° 627 F - B). Dans cette affaire, l'employeur avait considéré à tort que le salarié, élu suppléant du CSE et délégué syndical, ne pouvait prétendre qu'à 12 jours de formation. Il est en revanche impossible d'invoquer un délit d'entrave car il ne peut pas y avoir de délit d'entrave au droit syndical dans le cadre de l'atteinte au droit à congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Lorsque le contingent annuel de jours de congés formation de l'entreprise est déjà épuisé pour l'année civile

Un arrêté ministériel détermine, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre total de jours de congé pouvant être pris chaque année civile au titre du congé de formation syndicale, et du congé de formation économique des titulaires du CSE (Arr. 7 mars 1986 : JO, 14 mars) :

Effectif	Nombre de jours
1 à 24 salariés	12 (18 pour les animateurs et salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales)
25 à 499 salariés	12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 25 salariés
500 à 999 salariés	12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999	12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de

salariés	100 salariés
5 000 et + salariés	12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 200 salariés

Exemple : une entreprise de 620 salariés ; le nombre de jours est de :

- *pour la tranche de 1 à 24 salariés : 12 jours ;*
- *pour la tranche de 25 à 499 salariés : $12 \times 19 = 228$ jours ;*
- *pour la tranche de 500 à 620 salariés : $12 \times 3 = 36$ jours.*

Soit 276 jours disponibles dans l'entreprise.

Ce contingent comprend également les congés de formation syndicale, ainsi que les congés de formation économique réservés aux membres titulaires du CSE. Le nombre total de jours de congés pris par les animateurs des stages et les salariés exerçant des responsabilités syndicales ne peut pas excéder 50 % de l'ensemble des jours de congés accordés dans l'établissement (C. trav., art. L. 2145-8).

Le refus du congé doit être notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande (C. trav., art. R. 2145-5).

Lorsque l'employeur considère que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables pour l'entreprise

L'employeur peut refuser la demande de congé qui lui est présentée s'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (C. trav., art. L. 2145-11).

Important ! Avant de refuser, l'employeur doit consulter le comité social et économique et obtenir son avis conforme. L'absence d'avis conforme du CSE expose l'employeur à une amende de 3^e classe (450 € au plus par infraction) (C. trav., art. R. 2146-6). Lorsque l'employeur conteste seulement la durée du congé auquel le salarié peut prétendre, l'avis conforme du CSE n'a pas à être sollicité (Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.302, n° 627 F - B).

L'employeur a 8 jours pour répondre (C. trav., art. R. 2145-5). Dans l'hypothèse où il répond tardivement au salarié, celui-ci est en droit de partir en formation à la date proposée (Cass. soc., 9 fevr. 2012, n° 10-21.820).

Si plusieurs salariés demandent à partir à la même date, l'employeur peut différer l'autorisation d'absence

Si plusieurs salariés demandent à partir à la même date, l'employeur est en droit de différer l'autorisation d'absence dans les conditions suivantes :

- dans les établissements de 25 à 99 salariés : si 2 salariés sont déjà absents au titre d'un de ces différents congés ;
- dans les établissements de 100 salariés et plus : si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un de ces congés atteint 2 % de l'effectif.

Les demandes déjà différées précédemment doivent être satisfaites en priorité. Le nombre d'absences simultanées s'entend des congés de formation syndicale, ainsi que des congés de formation économique réservés aux membres titulaires du CSE.

Soit une entreprise de 320 salariés, le nombre maximum d'absences simultanées est de $(320 \times 2)/100 = 6,4$ arrondis à 6.

Les recours des salariés en cas de refus du congé par l'employeur

Si le salarié estime injustifié le refus opposé par l'employeur, il peut contester ce refus devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en dernier ressort et dans la forme des référés (C. trav., art. L. 2145-11). En outre, les conventions ou accords collectifs de travail peuvent définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés pouvant survenir, notamment en cas de refus de l'employeur. Il est donc recommandé de vérifier qu'aucun recours conventionnel n'est éventuellement prévu.

Difficile d'exercer les missions touchant à la santé, la sécurité et aux conditions de travail sans formation

Sans formation, il est très difficile, voire impossible d'exercer efficacement les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Heureusement, les membres du comité social et économique bénéficient d'un droit à formation qui va leur permettre d'acquérir les connaissances théoriques et pratiques dont ils auront nécessairement besoin.

Références : C. trav., art. L. 2315-18 et R. 2315-9 et s.

Analyser les conditions de travail, déceler les risques professionnels... : sans formation, il est difficile de s'en sortir

Les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ne sont pas évidentes à exercer. Il est certain qu'elles nécessitent d'avoir des notions fondamentales à la fois théoriques et pratiques auxquelles les membres du comité ne sont pas initiés, surtout lorsque c'est leur premier mandat. Au-delà des aspects purement juridiques, il est fondamental de s'initier aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Construire un arbre des causes suite à un accident, planifier des actions de prévention, étudier les postes et les situations de travail, aider les salariés en souffrance au travail, recueillir leurs plaintes... : tout cela ne s'invente pas et ne peut s'acquérir que par la formation.

Une formation dont peuvent bénéficier tous les membres du comité social et économique

Un droit individuel à formation, renouvelable tous les 4 ans

D'après le code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18).

Une commission santé, sécurité et conditions de travail doit obligatoirement être mise en place dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés. Même si une telle commission a été instituée, il n'y a pas lieu de réserver la formation à ses membres. Il est en effet important que tous les élus soient formés à la prévention des risques professionnels et aux problématiques de santé et de sécurité au travail, dont ils seront forcément amenés à parler en réunion.

Ce droit à formation est un droit individuel qui bénéficie à chaque membre du CSE, dès sa désignation. Cela lui donne la possibilité de choisir le stage qui lui convient parmi les formations proposées par les organismes agréés.

Sur un plan juridique, cette formation n'est pas obligatoire en ce sens que les représentants du personnel ne sont pas obligés de la suivre. Quant à l'employeur, il n'a pas l'obligation d'en prendre l'initiative. Si un élu souhaite suivre la formation, il ne peut pas la lui refuser sauf dans les cas prévus par le code du travail.

La formation doit être dispensée aux membres du CSE dès leur première désignation. Elle doit être renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non (C. trav., art. L. 2315-17 et R. 2315-10). Ce renouvellement, qui doit faire l'objet d'un stage distinct du stage initial, a pour objet de permettre à l'élu d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner (C. trav., art. R. 2315-11).

Contrairement à la formation économique, la formation santé, sécurité et conditions de travail n'est pas réservée aux élus titulaires du CSE, ce qui laisse à penser que les suppléants pourraient en bénéficier. D'un autre côté, le code du travail prévoit que le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-16). Or, comme seuls les titulaires ont des heures

de délégation, l'employeur pourrait être tenté de faire valoir que seuls les titulaires peuvent suivre la formation.

Une formation d'une durée minimale de 5 jours pour tous

Depuis le 31 mars 2022, quel que soit l'effectif de l'entreprise, la formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel (C. trav., art. L. 2315-18). En cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Certaines entreprises de moins 300 salariés ont mis en place par accord une CSSCT conventionnelle. Sauf accord de l'employeur, la formation pouvant être suivie en cas de renouvellement du mandat reste de 3 jours.

Le congé de formation est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident qu'il sera pris en deux fois (C. trav., art. R. 2315-18).

L'INRS a développé plusieurs modules de formation accompagnés à distance : les enquêtes, la visite des locaux, les avis du CSE et promotion de la prévention (www.eformation-inrs.fr). Cette offre de formation est complémentaire aux formations réglementaires en abordant des démarches méthodologiques en prévention des risques professionnels afin d'améliorer le fonctionnement de l'instance. Un travail personnel à partir de la consultation attentive de ressources pédagogiques est à réaliser. Un tuteur pédagogique accompagne les apprenants dans leur progression.

Apprendre à déceler et mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail

La formation dont bénéficient les membres du CSE a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail (C. trav., art. R. 2315-9).

Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise, des caractères spécifiques de l'entreprise et du rôle propre qu'y joue le représentant du personnel (C. trav., art. R. 2315-10).

L'administration a insisté sur les points suivants :

- la formation, à la fois théorique et pratique, ne peut pas se contenter d'un exposé de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Les dispositions légales dont le respect est particulièrement utile pour la prévention des risques professionnels doivent être exposées au cas par cas et il est impératif de s'appuyer sur des exemples concrets proches des réalités professionnelles vécues par les stagiaires ;*
- les méthodes pédagogiques doivent tenir compte des profils des participants. S'agissant d'un public d'adultes, composé en majorité d'ouvriers et d'employés, il convient de limiter les cours magistraux, et de donner la préférence aux méthodes actives, études de cas, documents écrits relayés par des supports audiovisuels, etc., de sorte que les participants puissent s'entraîner à analyser des problèmes réels, définir les outils dont ils devront se doter et imaginer les actions qu'ils auront à mener.*

La formation santé, sécurité et conditions de travail ne peut être dispensée que par des organismes agréés par les pouvoirs publics

Ces organismes sont habilités soit au niveau national par arrêté ministériel, soit au niveau régional par arrêté du préfet (C. trav., art. R. 2315-12). On peut trouver les listes de ces organismes aux adresses suivantes :

- un fichier national des organismes habilités à dispenser la formation des membres du CSE est disponible à l'ANACT ;

- dans chaque région, auprès des préfectures de région ou des Dreets. Le plus simple est de consulter le site du ministère du travail (www.travail.gouv.fr) (espace Santé au travail).

A partir du moment où l'organisme de formation a bien l'habilitation réglementaire, l'employeur n'a pas son mot à dire sur l'organisme choisi par les représentants du personnel. En pratique, même si les membres du comité n'appartiennent pas tous au même syndicat, il est préférable de suivre la même formation et de ne retenir qu'un seul organisme.

Au-delà des 5 jours de formation initiale

Suivre la formation initiale de 5 jours prévue par le code du travail, c'est un bon début. Par la suite, il peut être utile pour les membres du comité social et économique, ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail, d'approfondir leurs connaissances théoriques et pratiques sur des thèmes plus précis, cela leur permettra d'être plus pointus sur les problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le budget de fonctionnement du CSE est là pour ça ! On peut par exemple se former sur la pénibilité au travail, la prévention des addictions, la prévention des risques psychosociaux, la qualité de vie au travail, la méthode de l'arbre des causes, etc.).

De la demande de formation à l'attestation d'assiduité

Pour bénéficier de son droit à la formation, le représentant du personnel doit en faire la demande par écrit auprès de l'employeur. Les possibilités de refus sont très encadrées par le code du travail. La formation qui a lieu pendant le temps de travail ne peut pas être imputée sur le crédit d'heures. C'est à l'employeur d'en assumer le coût.

Références : C. trav., art. L. 2315-18 et R. 2315-9 et s.

Pour bénéficier de son droit à la formation, le représentant du personnel doit en faire la demande par écrit auprès de l'employeur

Le membre du comité social et économique doit présenter une demande à l'employeur au moins 30 jours à l'avance. Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée, le prix du stage et le nom de l'organisme de formation (C. trav., art. R. 2315-17). L'intéressé n'a pas à fournir le programme du stage.

C'est souvent l'ensemble des membres du CSE qui décide de suivre une formation. Cela ne dispense pas chacun d'eux d'adresser une demande. Il est conseillé d'adresser son courrier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de le remettre en main propre contre décharge. On peut aussi opter pour un envoi par mail avec accusé de réception.

L'employeur peut, dans certains cas bien précis, refuser le départ en formation du membre du CSE

Si plusieurs salariés demandent à partir à la même date, l'employeur est en droit de différer l'autorisation d'absence

Un arrêté fixe un nombre maximum d'absences simultanées de salariés demandant à s'absenter au titre de l'un de ces trois congés : formation en santé, sécurité et conditions de travail, formation économique des titulaires du CSE et formation économique, sociale, syndicale et environnementale (Arr. 7 mars 1986 : JO, 14 mars) :

- dans les établissements de 25 à 99 salariés : si deux salariés sont déjà absents au titre d'un de ces trois congés de formation ;
- dans les établissements de 100 salariés et plus : si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un de ces congés atteint 2 % de l'effectif.

Lorsque le nombre de demandes de départ en congé excède le nombre maximum d'absences simultanées, les représentants du personnel sont prioritaires sur les autres demandes de congé, même si leur demande est plus tardive (C. trav., art. R. 2315-17).

Lorsque le contingent annuel de jours de congés formation de l'entreprise est déjà épuisé pour l'année civile

Un arrêté détermine, en fonction de l'effectif de l'entreprise, le nombre total de jours de congé pouvant être pris chaque année civile au titre du congé de formation économique des titulaires du CSE, du congé de formation économique, sociale, syndicale et environnementale et du congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail (Arr. 7 mars 1986 : JO, 14 mars).

Effectif de l'établissement	Nombre de jours de congés
De 1 à 24 salariés	12 jours
De 25 à 499 salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
De 500 à 999 salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
De 1 000 à 4 999 salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
De 5 000 salariés et plus	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

Par exemple, dans un établissement comptant 273 salariés, le contingent est 144 jours par année civile. Pour calculer l'effectif de l'établissement, il y a lieu de se placer à la date du 1^{er} janvier de l'année considérée.

Si le contingent de l'établissement est épuisé, la demande de congé peut être refusée. En pratique, elle sera reportée sur l'année suivante. A sa date de

présentation, le congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail est imputé par priorité sur le contingent annuel de l'entreprise (C. trav., art. R. 2315-17).

Lorsque l'absence du représentant du personnel pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise

L'employeur peut refuser la demande de départ en formation s'il estime que l'absence du représentant du personnel pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le congé peut être reporté dans la limite de 6 mois.

Avant de refuser, l'employeur doit consulter le CSE et obtenir son avis conforme. En cas de différend, le refus peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (C. trav., art. L. 3142-13).

La réponse de l'employeur doit être notifiée au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la date de réception de cette demande (C. trav., art. R. 2315-19). Dans l'hypothèse où l'employeur répond tardivement au salarié, celui-ci est en droit de partir en formation à la date proposée (Cass. soc., 9 févr. 2012, n° 10-21.820).

Dépenses de formation, frais de déplacement, de séjour... : c'est à l'employeur de les prendre en charge

La prise en charge de la formation incombe à l'employeur. Cela comprend :

- le coût lui-même de la formation dans la limite de 36 fois le SMIC horaire, soit 390,60 € au 1^{er} mai 2022 (C. trav., art. R. 2315-21) ;
- les frais de déplacement, à hauteur du tarif SNCF de seconde classe pour le trajet le plus direct entre le siège de l'établissement et le lieu de formation (C. trav., art. R. 2315-20) ;
- les frais de séjour par nuitée, petit déjeuner inclu : Paris : 110 € ; villes de plus de 200 000 habitants et communes de la métropole du Grand Paris : 90 € ; autres communes : 70 € (C. trav., art. R. 2315-20) ;
- les frais de restauration, à hauteur de 17,50 € par repas, sans distinction entre Paris et la province (Arr. 3 juill. 2006, NOR : BUDB0620004A).

Une formation qui a lieu pendant le temps de travail et qui ne peut pas être imputée sur le crédit d'heures

Le temps passé à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures. L'employeur ne peut pas refuser de rémunérer le salarié en faisant valoir que son budget formation est épuisé (Cass. soc., 8 juin 1999, n° 96-45.833, n° 2654 P).

A la fin du stage, l'organisme de formation est tenu de délivrer une attestation d'assiduité au représentant du personnel. Celui-ci doit la remettre à son employeur lorsqu'il reprend son travail (C. trav., art. R. 2315-15).

Rémunération du salarié

La rémunération due au salarié ne peut pas être supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Ainsi, s'il travaille à temps partiel, il ne peut pas réclamer le paiement d'heures complémentaires en faisant valoir qu'une partie de la formation s'est déroulée en dehors de son temps habituel de travail (Cass. soc., 15 juin 2010, n° 09-65.180, n° 1250 FS - P + B ; Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-13.681). De même, un salarié à temps plein ne pourrait pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Une protection qui joue dans de nombreux cas de rupture du contrat de travail

La protection des membres du comité social et économique s'applique à tous les cas de licenciement. La jurisprudence assimile à un licenciement, et donc soumet à la procédure protectrice, les autres cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Seuls la démission du salarié et le départ volontaire en retraite ne sont soumis à aucune procédure particulière.

Références : C. trav., art. L. 2411-1 et s. et R. 2411-1 et s.

Une protection qui se justifie par le fait que les salariés représentants du personnel sont plus exposés que les salariés ordinaires

La procédure protectrice est une procédure spéciale qui interdit de licencier un représentant du personnel comme un salarié « ordinaire ». L'employeur ne peut en effet rompre le contrat de travail que sur autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. ch. mixte, 21 juin 1974, n° 72.40-054). On dit que les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur ou qu'ils sont des salariés protégés. Cette protection se justifie par la nécessité de leur permettre d'exercer avec une certaine sérénité leur mandat et de les protéger contre d'éventuelles mesures de représailles ou d'intimidation.

Une commune qui exploite en régie directe un établissement thermal, service public industriel et commercial dont le personnel relève du droit privé, est tenue en sa qualité d'employeur de respecter les dispositions légales d'ordre public relatives à la protection des salariés exerçant un mandat électif (Cass. soc., 6 déc. 2011, n° 10-20.058).

La procédure protectrice s'applique à toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Tout licenciement d'un représentant du personnel doit être autorisé par l'inspecteur du travail

Tout licenciement d'un représentant du personnel, que le motif soit d'ordre personnel, disciplinaire ou économique, nécessite une autorisation de l'inspecteur du travail. C'est le cas :

- d'un licenciement prononcé pour faute, qu'il s'agisse d'une faute simple, d'une faute grave ou d'une faute lourde du salarié protégé ;
- d'un licenciement pour motif économique, quel que soit le nombre de salariés touchés par le projet de licenciement ;
- de la rupture du contrat de travail du salarié protégé pendant la période d'essai (Cass. soc., 26 oct. 2005, n° 03-44.751, n° 2308 FP - P + B + R + I) ;

- d'un licenciement pour inaptitude lorsque le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail (Cass. soc., 17 mars 1993, n° 90-44.445 ; Cass. soc., 25 oct. 2006, n° 04-43.399).

Le respect de la procédure protectrice d'un membre du CSE s'impose lorsque le salarié bénéficie de cette protection à la date d'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-22.145).

Il importe peu que l'entreprise soit en liquidation judiciaire ou qu'elle ait décidé de cesser son activité (Cass. soc., 10 janv. 1995, n° 93-42.020, n° 196 P).

La rupture du contrat suite au refus du salarié d'accepter une modification de son contrat ou de ses conditions de travail

L'employeur ne peut jamais imposer au salarié protégé une modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail. En cas de refus du salarié, il doit soit renoncer à son projet, soit engager la procédure de licenciement.

La mise à la retraite et le départ en préretraite d'un salarié protégé sont soumis à la procédure protectrice

La mise à la retraite d'un représentant du personnel doit également être autorisée par l'inspecteur du travail (Cass. soc., 8 juin 2005, n° 01-45.348). L'employeur doit, en conséquence, convoquer le salarié à un entretien préalable (CE, 17 juin 2009, n° 304027), consulter le CSE et solliciter une autorisation auprès de l'inspecteur du travail, lequel se chargera de vérifier que la mise à la retraite est bien justifiée par l'âge du salarié et non par l'exercice d'un mandat représentatif (CE, 28 déc. 1992, n° 119085). Dans le cadre de cette consultation, l'employeur doit fournir au CSE les informations justifiant que l'intéressé a validé assez de trimestres pour percevoir une pension à taux plein, faute de quoi la procédure de licenciement est irrégulière.

La mise à la retraite sans respect de la procédure protectrice s'analyse en un licenciement nul. Cela permet au salarié de demander sa réintégration et de bénéficier de la même indemnisation qu'un salarié licencié sans autorisation administrative (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 03-40.604, n° 2358 FS - P + B). Il importe peu que les conditions légales de mise à la retraite soient réunies, il faut quand même une autorisation de l'inspection du travail (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-13.374).

L'adhésion du salarié investi d'un mandat représentatif à un dispositif de préretraite prévu dans le cadre d'un plan de réduction d'effectifs ne dispense pas l'employeur de son obligation d'obtenir l'autorisation de l'administration avant la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 2 juin 2017, n° 15-25.171).

Même en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail

La procédure protectrice doit être suivie lorsque l'employeur envisage soit de rompre un CDD en raison d'une faute grave du salarié, soit de ne pas renouveler un contrat qui comporte une clause de report de terme.

La procédure protectrice s'applique aussi en cas de rupture conventionnelle individuelle ou collective du contrat de travail

La rupture conventionnelle doit être autorisée par l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 1237-15), lequel vérifiera que le salarié n'a pas fait l'objet de pressions et que la rupture n'est pas liée à l'exercice de son mandat.

L'autorisation préalable de l'inspecteur du travail est également requise lorsque le représentant du personnel est visé par une rupture conventionnelle collective (C. trav., art. L. 1237-19-2).

Le transfert d'un salarié protégé vers une autre entreprise est parfois soumis à la procédure protectrice

C'est le cas en présence d'un transfert partiel, en raison du risque de discrimination. Alors le transfert du représentant du personnel est soumis à la procédure protectrice (C. trav., art. L. 2414-1).

La procédure protectrice ne s'applique pas en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

L'employeur n'a pas à respecter la procédure spéciale lorsque le salarié démissionne ou lorsqu'il décide de partir à la retraite (Cass. soc., 11 févr. 2009, n° 07-44.909).

Attention, il a été jugé que l'employeur doit solliciter l'inspecteur du travail en cas de présomption de démission consécutive à un abandon de poste de la part du salarié (CA Paris, ch. 6-2, 6 mars 2025, n° 24/02319).

La procédure protectrice ne s'applique pas lorsque le détachement d'un fonctionnaire dans le secteur privé arrive à expiration

L'expiration du détachement d'un fonctionnaire à son terme normal ne nécessite aucune autorisation de l'inspecteur du travail lorsque ce fonctionnaire est devenu représentant du personnel de l'entreprise auprès de laquelle il a été détaché (Cass. soc., 13 mai 2008, n° 07-41.279). La règle est différente lorsque l'employeur :

- s'est opposé au renouvellement du détachement, ou lorsque ce non-renouvellement est dû à son fait (Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-11.977, n° 716 FS - P + B ; Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-17.667, n° 556 F - B) ;
- prend l'initiative d'interrompre de façon anticipée le détachement du fonctionnaire car, dans ce cas, on considère qu'il y a licenciement (Cass. soc., 27 juin 2000, n° 97-43.536, n° 3028 FS - P + B + I).

A noter que la suppression du poste occupé par le fonctionnaire n'autorise pas l'employeur à le muter d'office dans un autre établissement. Compte tenu de sa qualité de salarié protégé, l'intéressé doit consentir à cette mutation (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-11.123, n° 431 FS - P + B).

Le statut protecteur est un statut d'ordre public

Dire que le statut protecteur est d'ordre public signifie d'abord qu'un licenciement prononcé sans autorisation ou malgré un refus d'autorisation est nul. Sur le plan pénal, c'est un délit d'entrave (C. trav., art. L. 2434-1). Cela signifie aussi :

- que l'accomplissement des formalités protectrices après la rupture du contrat ne permet pas de valider le licenciement ainsi prononcé (Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 05-41.133) ;
- que l'employeur qui licencie un salarié protégé sans avoir demandé d'autorisation ne peut, sans l'accord de l'intéressé, rétracter sa décision (Cass. soc., 10 mai 1999, n° 96-45.652, n° 2136 P).

Une protection qui ne met pas à l'abri d'une sanction disciplinaire

En tant que salariés, les représentants du personnel restent soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur et au règlement intérieur de l'entreprise. En cas de comportement fautif, ils peuvent être sanctionnés comme tout autre salarié. Une sanction peut également être envisagée par l'employeur en cas d'exercice abusif du mandat représentatif.

Références : C. trav., art. L. 1332-1

En tant que salariés, les représentants du personnel restent soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Les représentants du personnel sont des salariés de l'entreprise, ils restent soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur dans l'exécution de leur contrat de travail. Ils peuvent donc faire l'objet d'une sanction en cas de comportement fautif ou d'agissements contraires au règlement intérieur de l'entreprise. Quelques exemples :

- mise à pied disciplinaire d'un élu pour avoir refusé d'exécuter un ordre de l'employeur (Cass. soc., 4 avr. 1974, n° 73-40.297) ;
- mise à pied disciplinaire d'un élu pour avoir organisé un arrêt de travail inopiné et sans motif légitime (Cass. soc., 2 févr. 1966, n° 65-40.130) ;
- suppression d'une prime de rendement versée à un salarié dont le rendement était notoirement insuffisant (Cass. soc., 21 juill. 1993, n° 91-40.432).

A l'inverse, il a été jugé que la mise à pied disciplinaire infligée à un salarié protégé dont le rendement avait fortement baissé est injustifiée, dès lors qu'il est constaté que le salarié a dû consacrer une grande activité à ses fonctions représentatives (Cass. soc., 15 déc. 1988, n° 85-46.513).

Sauf si la sanction constitue un licenciement disciplinaire, l'employeur n'a pas à solliciter d'autorisation de l'inspecteur du travail avant de sanctionner. Il est en revanche tenu de respecter la procédure disciplinaire prévue par l'article L. 1332-2 du code du travail et, le cas échéant, celle prévue par la convention collective.

L'employeur ne peut pas imposer à un membre du CSE une modification de son contrat de travail ou un changement de ses conditions de travail. Or, certaines sanctions peuvent avoir pour effet d'affecter temporairement ou définitivement le contrat ou les conditions de travail : incidence sur la rémunération, sur les fonctions, sur le lieu de travail, etc. Il en résulte que la sanction doit être acceptée par le salarié. Par exemple, il en a été jugé ainsi pour une mutation disciplinaire (Cass. soc., 26 juin 1991, n° 88-41.147, n° 2599 P + F) et pour une rétrogradation disciplinaire (Cass. soc., 3 mars 1999, n° 96-45.306). A noter que le fait que le salarié se soit rendu sur son nouveau lieu de travail ne vaut pas acceptation d'une mutation décidée pour motif disciplinaire (Cass. soc., 15 févr. 2023, n° 21-20.572, n° 184 F - B).

L'inspecteur du travail ne peut pas autoriser le licenciement qui se fonde sur des agissements fautifs déjà connus de l'employeur au moment où celui-ci a prononcé une première sanction (CE, 8 déc. 2023, n° 466620).

Dans l'attente d'une éventuelle procédure disciplinaire, l'employeur peut provisoirement mettre en disponibilité un salarié protégé accusé de harcèlement moral pourvu qu'il n'en résulte pas, sans l'accord du salarié, une modification durable de son contrat de travail (CE, 4 avr. 2025, n° 489866).

En tant que représentant du personnel, le salarié peut être sanctionné en cas d'exercice abusif de son mandat

Tant que le membre du CSE reste dans les limites de sa mission, il ne peut pas faire l'objet d'une sanction dans le cadre de l'exercice de son mandat. Le salarié n'est plus sous la subordination de l'employeur pendant l'exercice du mandat et que l'employeur ne peut donc pas justifier l'application d'une sanction (Cass. soc., 12 janv. 2016, n° 13-26.318, n° 20 FS - P + B ; Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-

12.109). La situation est plus problématique en cas d'exercice irrégulier, voire abusif, du mandat. La jurisprudence fait la distinction suivante :

- pas de sanction possible en cas de simple irrégularité commise dans le cadre de l'exercice normal des activités représentatives ou syndicales ;
- possibilité de sanction disciplinaire en cas d'abus de prérogative de la part du représentant du personnel dans le cadre de l'exercice de son mandat.

C'est à l'employeur de prouver qu'il y a eu un abus. Si cette preuve n'est pas établie, la sanction infligée ne sera pas valable et pourra être annulée par les prud'hommes (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-16.713).

A fortiori, le licenciement d'un membre du CSE ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées. Ce n'est que si le comportement du représentant du personnel dans le cadre de l'exercice de son mandat a eu des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise que l'employeur pourrait être autorisé à le licencier pour faute (CE, 4 juill. 2005, n° 272193).

C'est le conseil de prud'hommes qui, au cas par cas, analyse les éléments de la faute pour déterminer si l'abus justifie ou non une sanction disciplinaire. Voici quelques exemples d'abus :

- représentant syndical au CSE se livrant à une intense propagande syndicale (tracts, pétitions, réunions), cette activité relevant des attributions des délégués syndicaux (Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81-93.443) ;
- membres du CSE ayant fait venir dans l'entreprise, en exécution d'une décision interne au comité prise au mépris de l'opposition de l'employeur, le dirigeant d'un parti politique (Cass. soc., 22 juill. 1982, n° 80-41.279) ;
- représentant du personnel qui impose sa présence à un entretien informel entre l'employeur et un salarié et qui perturbe le déroulement de l'entretien (Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28.429) ;
- délégué syndical qui impute une absence précipitée de l'entreprise pour aller rattraper son perroquet sur ses heures de délégation (Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-20.781).

Jugé également que des faits de violence et d'intimidation commis dans l'entreprise par un représentant du personnel caractérisent un abus dans

l'exercice du mandat et un manquement aux obligations découlant du contrat de travail pouvant justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire (Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 19-25.145). L'abus a par exemple été reconnu à propos d'élu du CSE au comportement violent qui s'en est pris de façon agressive et réitérée à la DRH, en l'empêchant de présenter les dossiers à l'ordre du jour, en éteignant de force le rétroprojecteur à plusieurs reprises, en lui arrachant ses dossiers des mains et en lui hurlant aux oreilles (Cass. soc., 2 juill. 2015, n° 14-15.829).

A l'inverse, l'abus n'a pas été admis à l'encontre d'un salarié à qui l'employeur reprochait les propos tenus pendant une réunion commerciale en sa qualité de représentant du personnel pour la défense d'une salariée sanctionnée à la suite d'un différend avec un client (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-16.713). Il a aussi été jugé :

- que l'employeur ne pouvait pas sanctionner un membre du comité d'entreprise européen arrivé en retard à la réunion du comité (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792, n° 1388 FS - P + B). Dans cette affaire, l'employeur avait tenté de se justifier en invoquant le fait que le temps de réunion était assimilé à du temps de travail effectif ;
- que le fait de sanctionner un représentant du personnel qui utilise son véhicule de service dans le cadre de son mandat n'est pas valable dès lors qu'il existe un usage d'entreprise permettant cette utilisation (Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-13.740) ;
- que le fait d'adresser à une autorité de tutelle un courrier pour faire remonter les interrogations des salariés quant aux projets de la direction ne constitue pas un abus dans la liberté d'expression et l'exercice du mandat (Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-14.814).

Attention aux écarts de langage en réunion. Des propos injurieux à l'égard de l'employeur pourraient justifier l'octroi d'une autorisation de licenciement (Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-27.474).

Le représentant du personnel qui ne respecte pas une obligation découlant de son contrat de travail ne peut pas se retrancher derrière son mandat

D'après la jurisprudence, un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut pas motiver un licenciement pour

faute, sauf s'il y a eu méconnaissance d'une obligation découlant de ce contrat.
Exemples :

- représentant syndical au CSE qui donne un coup de tête à un autre salarié au cours d'une suspension de séance du comité : manquement à l'obligation de sécurité du salarié, licenciement pour faute justifiée (CE, 27 mars 2015, n° 368855) ;
- représentant du personnel qui utilise ses heures de délégation pour exercer une activité professionnelle auprès d'une entreprise concurrente : manquement à l'obligation de loyauté, licenciement pour faute justifiée (CE, 27 mars 2015, n° 371174) ;
- représentant du personnel qui s'introduit, en dehors de son temps et du lieu de travail, dans la messagerie professionnelle d'un autre salarié sans son accord : manquement à l'obligation de loyauté, licenciement pour faute justifiée (CE, 10 juill. 2019, n° 408644).

Il en a été jugé de même à propos d'un délégué syndical commettant des faits de harcèlement moral sur un autre salarié de l'entreprise, délégué adjoint du même syndicat, à l'occasion d'activités syndicales communes (CE, 29 juin 2016, n° 387412). Ici, le délégué syndical remettait systématiquement en cause l'action de son adjoint, par des propos vexatoires et méprisants et une attitude infantilisante. Plusieurs témoins avaient fait état d'une volonté de nuire et de blesser.

Refus se soumettre à une sanction affectant son contrat ou ses conditions de travail

En cas de refus de la sanction modifiant le contrat de travail ou changeant les conditions de travail, l'employeur doit :

- soit renoncer à son projet de sanction et maintenir le salarié dans ses fonctions ;
- soit engager la procédure de licenciement en saisissant l'inspecteur du travail.

Attention ! Le refus d'une sanction justifiée et proportionnelle à une faute prouvée peut constituer un comportement fautif du salarié justifiant la délivrance d'une autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail.

Une protection qui joue aussi pendant l'exercice du mandat

Une modification du contrat de travail ou des conditions de travail d'un représentant du personnel n'est pas en elle-même soumise à la procédure spéciale prévue pour le licenciement des salariés protégés. L'inspecteur du travail n'est pas compétent pour autoriser ou refuser une telle modification. Celle-ci peut donc être librement proposée à l'intéressé, mais ne saurait lui être imposée.

Références : C. trav., art. L. 1222-6

L'employeur ne peut pas modifier le contrat de travail ou les conditions de travail d'un salarié protégé sans son accord

L'employeur propose, le salarié dispose

Qu'il y ait modification du contrat de travail ou un changement des conditions de travail, l'accord du salarié protégé est nécessaire (Cass. soc., 13 sept. 2017, n° 15-24.397, n° 2048 FP - P + B ; Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 22-12.922, n° 986 F - B). Cette règle s'applique que la modification soit justifiée par un motif disciplinaire ou par un motif économique. Elle signifie :

- d'une part, que le salarié doit normalement avoir été mis en mesure d'accepter ou de refuser la modification du contrat ou des conditions de travail envisagée par l'employeur ;
- d'autre part, que le salarié a le droit de refuser de se soumettre à la décision de l'employeur lorsque celle-ci a déjà été mise en oeuvre sans son accord.

La dénonciation régulière par l'employeur d'un usage d'entreprise ne constitue pas une modification du contrat de travail ou des conditions de travail. Le représentant du personnel ne peut donc pas continuer à se prévaloir de l'usage dénoncé (CE, 9 mars 2005, n° 257768).

L'acceptation du salarié est nécessaire même si une clause de son contrat donne par avance à l'employeur la possibilité de modifier un élément de la relation de travail.
Par exemple :

- le salarié ne peut être muté contre son gré dans un autre établissement, même si son contrat contient une clause de mobilité (Cass. soc., 28 janv. 1988, n° 85-43.400) ;
- le salarié soumis à une période probatoire dans le cadre d'une promotion ne peut, d'office, être réintégré dans ses anciennes fonctions (Cass. soc., 30 sept. 2010, n° 08-43.862, n° 1830 FP - P).

Même si le changement de poste n'est que temporaire, l'accord du représentant du personnel peut être nécessaire, tout va dépendre des circonstances. Il importe également peu que le salarié ait pu, par le passé, accepter ce changement d'affectation pour « dépanner » l'employeur (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-45.210). A l'inverse, il a été jugé qu'un déplacement provisoire exceptionnel en dehors du secteur d'activité habituel du représentant du personnel ne s'analyse pas en un changement des conditions de travail. L'employeur peut donc l'imposer (Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-14.627).

L'employeur ne peut pas passer en force

Le fait de modifier le contrat ou les conditions de travail d'office ou malgré un refus du salarié constitue un trouble manifestement illicite. Le salarié peut saisir le juge des référés pour forcer l'employeur à maintenir ses anciennes conditions de travail (Cass. soc., 9 févr. 2012, n° 10-21.829).

Ce n'est qu'en cas d'impossibilité absolue de réintégration dans le même poste que l'employeur peut réintérer le salarié dans un poste équivalent (Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 97-45.921).

Le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat ou de ses conditions de travail n'autorise pas l'employeur à le sanctionner (Cass. soc., 6 avr. 1999, n° 97-40.499, n° 1614 P). Ce refus ne permet pas non plus de lui imputer la rupture du contrat (Cass. soc., 20 avr. 2005, n° 02-47.391).

Que doit faire l'employeur qui souhaite modifier le contrat de travail ou les conditions de travail d'un représentant du personnel ?

L'interdiction faite à l'employeur de modifier unilatéralement le contrat ou les conditions de travail d'un représentant du personnel l'oblige à respecter un certain formalisme en vue de recueillir l'accord du salarié. L'acceptation doit être expresse. Elle ne peut résulter ni de l'absence de protestation de sa part, ni de la poursuite par l'intéressé de son travail (Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 09-66.424 ; Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-27.549). Par exemple, il a été jugé que le fait que le salarié se soit rendu sur son nouveau lieu de travail ne vaut pas acceptation d'une mutation décidée pour motif disciplinaire (Cass. soc., 15 févr. 2023, n° 21-20.572, n° 184 F - B).

S'il n'a pas donné son accord exprès, le salarié protégé peut demander sa réintégration à son poste antérieur et des rappels de salaire même 3 ans après (Cass. soc., 29 nov. 2011, n° 10-19.435, n° 2484 FP - P + B).

Plusieurs situations sont envisageables :

- si la modification du contrat est motivée par des raisons économiques, l'article L. 1222-6 du code du travail prévoit l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception et le respect d'un délai de réflexion d'un mois. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est normalement réputé avoir accepté la modification de son contrat ;

Pour un salarié protégé, il n'est pas certain que l'employeur puisse se prévaloir d'une acceptation tacite résultant d'un défaut de réponse de sa part dans le délai d'un mois.

- si la modification du contrat ou des conditions de travail est la conséquence d'une sanction, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire (C. trav., art. L. 1332-1 et s.) et être en mesure de justifier, en cas de litige, que le salarié a bien accepté la sanction infligée et ses conséquences sur les conditions de travail ;
- si l'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail, la proposition de l'employeur n'est légalement soumise à aucun formalisme. Le salarié

protégé doit néanmoins expressément l'accepter. Il n'y a pas d'acceptation tacite possible.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit soit le maintenir dans ses fonctions, soit engager une procédure de licenciement

L'employeur qui se heurte à un refus du salarié protégé n'a que deux possibilités : soit il renonce et maintient l'intéressé dans ses fonctions, soit il engage une procédure de licenciement (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 10-15.026).

Il ne peut pas rien faire et laisser le salarié sans affectation. S'il agit ainsi, il doit rémunérer normalement le salarié, même si celui-ci ne travaille pas. Un tel comportement serait discriminatoire car il empêche l'élu d'exercer son mandat (Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-27.109).

Quelle que soit l'hypothèse, l'employeur qui se heurte à un refus du salarié ne peut pas le licencier sans autorisation de l'inspecteur du travail. Plusieurs situations sont envisageables :

- si le salarié refuse une modification de son contrat de travail : ce refus ne peut pas constituer un motif de licenciement. L'employeur devra fonder la demande d'autorisation de licenciement sur les motifs qui l'ont conduit à proposer la modification :
 - en général, en cas de refus d'une modification du contrat, le licenciement est prononcé pour un motif économique ;
 - lorsque la mesure n'est pas économique mais disciplinaire, l'employeur doit fonder le licenciement du salarié sur les faits fautifs ayant motivé cette sanction ;
- si le salarié refuse un changement de ses conditions de travail : d'après la jurisprudence, ce refus justifie l'octroi d'une autorisation de licenciement pour faute (CE, 6 mai 1996, n° 151585). Tel est par exemple le cas lorsque le salarié refuse un nouveau poste de travail, alors qu'il n'y a pas eu modification du niveau de qualification, du positionnement hiérarchique et de la rémunération de l'intéressé (CE, 14 nov. 2008, n° 306226).

Qu'en est-il en cas de mise au chômage partiel ?

La mise au chômage partiel modifie la durée du travail et la rémunération du salarié. Elle ne peut à ce titre être imposée au représentant du personnel (Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 88-44.603, n° 445 P). Si celui-ci refuse la mesure, l'employeur doit le licencier en respectant la procédure protectrice. Si l'autorisation de licenciement est refusée, l'employeur doit verser à l'intéressé la partie du salaire perdue (Cass. soc., 18 juin 1996, n° 94-44.653). Le représentant du personnel placé d'office en position de chômage partiel peut saisir les prud'hommes en référé pour obtenir une provision correspondant à la perte de salaire (Cass. soc., 23 oct. 1991, n° 88-43.601, n° 3629 P ; Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-43.194).

Candidats, élus, titulaires, suppléants... : tous sont protégés

Les titulaires et les suppléants du comité social et économique ne sont pas les seuls à bénéficier de la protection contre le licenciement. Il y a aussi les représentants syndicaux, les anciens membres élus du CSE, les anciens représentants syndicaux, les salariés demandant la tenue d'élections, les salariés candidats...

Références : C. trav., art. L. 2411-1 et s.

Tous les membres du comité social et économique bénéficient du statut protecteur

La protection s'applique notamment aux membres du CSE d'entreprise ou d'établissement, du comité social et économique central et du comité de groupe. Les éventuels représentants de proximité sont également des salariés protégés (C. trav., art. L. 2411-1). La protection s'applique aux :

- membres élus, qu'ils soient titulaires ou suppléants, et aux représentants syndicaux au CSE (C. trav., art. L. 2411-5) ;

L'annulation en justice de la désignation d'un représentant syndical au CSE n'ayant pas d'effet rétroactif, la perte du statut protecteur n'intervient qu'à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé (Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 20-15.132).

- membres du comité social et économique en fonction ainsi qu'à ceux qui ont cessé leurs fonctions depuis moins de 6 mois.

La mutation d'un représentant du personnel, qui a été expressément acceptée par l'intéressé, d'un établissement dans lequel il exerçait des mandats représentatifs, dans un autre établissement de la même entreprise, met fin à ses mandats. Une fois muté, ce salarié ne peut donc plus prétendre à la protection accordée aux représentants du personnel (Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-16.026, n° 1956 FS - P + B).

Pour le remplacement définitif ou temporaire d'un titulaire du CSE, en l'absence de suppléant de la même organisation syndicale, le code du travail prévoit un remplacement par un candidat non élu présenté par la même organisation (C. trav., art. L. 2314-37). D'après le ministère du travail, le candidat non élu amené à remplacer un titulaire bénéficie du statut protecteur.

En cas de remplacement temporaire, qui peut être très court, on peut se demander combien de temps va durer le bénéfice de la protection. Juste le temps du remplacement ? Jusqu'à la fin des mandats en cours ? Après le remplacement, l'intéressé restera-t-il protégé pendant 6 mois ?

Il est à noter que la protection s'applique :

- quelle que soit la nature du contrat de travail dont est titulaire le représentant du personnel : contrat à durée indéterminée, CDD ou contrat de travail temporaire ;
- quel que soit le statut de l'entreprise dès lors que les relations de travail sont régies par le code du travail (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-48.351, n° 1934 FS - P + B) ;
- même si le représentant du personnel n'exerce pas, pour une raison ou une autre, son mandat (Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 98-42.625).

L'employeur n'a pas besoin d'autorisation administrative pour licencier un représentant du personnel étranger qui ne dispose plus de titre l'autorisant à travailler en France (Cass. soc., 5 nov. 2009, n° 08-40.923 ; CE, 13 avr. 1988, n° 74346).

Les membres élus ou désignés en supplément du nombre de représentants fixé par la loi, en application d'un accord collectif sont également protégés. Cette protection ne joue que si l'institution ainsi créée est de même nature que celle prévue par la loi (Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 89-42.288, n° 731 P).

Les membres d'un comité inter-établissements, exclusivement chargé de la gestion des activités sociales et culturelles décidées par les comités d'établissement, ne sont pas protégés. Un tel comité ne peut en effet être assimilé à un CSEC (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-45.893, n° 1777 F - P + B).

Les salariés demandant l'organisation d'élections professionnelles sont eux aussi protégés

Les salariés qui demandent l'organisation d'élections sont protégés (C. trav., art. L. 2411-14 ; Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-40.252). Il s'agit des salariés mandatés par un syndicat qui demandent l'organisation d'élections ou des salariés mandatés pour négocier, sur invitation de l'employeur, le protocole préelectoral. Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale et des salariés demandant, de leur propre initiative, l'organisation d'élections (Cass. soc., 6 juill. 2005, n° 03-44.987). La protection ne bénéficie qu'au premier salarié, non mandaté par un syndicat, qui a demandé l'organisation d'élections.

Et si, compte tenu de l'effectif, l'employeur n'est au final pas tenu d'organiser des élections ? Sauf s'il est prouvé qu'il était de mauvaise foi, le salarié qui a demandé l'organisation d'élections est quand même protégé (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-41.916, n° 1950 FS - P + B).

Attention ! Le salarié qui agit de sa propre initiative n'est protégé que si sa demande est reprise par un syndicat, qui demande à son tour à l'employeur d'organiser des élections (Cass. soc., 10 janv. 2006, n° 04-41.736). Et en plus, il doit

s'agir d'une organisation qui remplit les conditions pour négocier le protocole électoral et présenter des candidats au premier tour des élections (Cass. soc., 15 oct. 2015, n° 14-15.995).

La prudence recommande au salarié qui demande l'organisation d'élections de faire savoir en même temps à l'employeur qu'il a l'intention de se porter candidat. Celui-ci ne pourra pas dire qu'il ignorait l'imminence de la candidature (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 10-23.881).

Les salariés qui se portent candidats à l'élection du CSE bénéficient aussi de la protection

Salarié qui se porte candidat après la conclusion du protocole préelectoral

Les candidats sont protégés contre le licenciement (C. trav., art. L. 2411-10-1). Premier ou second tour, titulaire ou suppléant, peu importe.

Même si le salarié a retiré sa candidature à l'occasion d'un report des élections, il reste protégé (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.339, n° 1801 F - P + B).

Attention ! La protection n'est acquise que si la candidature intervient après la signature du protocole préelectoral. Il faut au moins que les salariés et les sièges aient été répartis entre les collèges (Cass. soc., 22 mars 1995, n° 93-41.678). C'est différent lorsque les élections ont été retardées par une opposition injustifiée de l'employeur (Cass. soc., 3 déc. 1987, n° 86-60.476).

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre d'un candidat, avant que la candidature en question ne soit annulée par le tribunal judiciaire, il faut une autorisation de l'inspecteur du travail. La perte de la qualité de salarié protégé n'intervient en effet qu'à la date du jugement (Cass. soc., 5 mai 2009, n° 07-45.004).

Salarié dont l'imminence de la candidature est déjà connue de l'employeur

La protection bénéficie aux salariés qui sont sur le point de se porter candidats et dont l'imminence de la candidature est déjà connue de l'employeur avant l'envoi de

la convocation à un entretien préalable (C. trav., art. L. 2411-7 ; Cass. soc., 6 déc. 2011, n° 10-18.440). Cette extension joue en cas de désignation imminente comme représentant syndical au CSE (Cass. soc., 6 déc. 2011, n° 10-18.071).

Un salarié qui informe prématurément l'employeur, en dehors de tout processus électoral engagé, de son intention de se porter candidat au second tour ne bénéficie pas de la protection (Cass. soc., 16 sept. 2003, n° 01-41.243). Pour autant, le caractère imminent d'une candidature n'est pas subordonné à la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-13.844 ; Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.272).

C'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la candidature du salarié ou de son imminence (Cass. soc., 11 oct. 2017, n° 16-10.139, n° 2239 FS - P + B ; Cass. soc., 1^{er} juill. 2020, n° 19-10.830). Pas de preuve de cette connaissance, pas de protection (Cass. soc., 1^{er} févr. 2006, n° 04-43.489). La preuve peut être rapportée par tous moyens : témoignage, documents syndicaux annonçant publiquement la candidature (Cass. crim., 21 juin 1988, n° 87-80.738), courriel (CA Paris, ch. 6-2, 1^{er} juill. 2010, n° S 09/09613), liste de candidatures déposée avant l'envoi de la convocation (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 11-26.705), information de l'employeur au cours d'une réunion portant sur l'organisation des élections (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-13.844).

Élu mais pas protégé ! La protection accordée aux candidats ne joue que si l'employeur est informé de la candidature avant l'envoi de la convocation à un entretien préalable. Lorsque l'employeur engage la procédure de licenciement avant d'avoir connaissance d'une candidature ou de son imminence, le salarié, même s'il est ultérieurement élu, ne bénéficie pas au titre de la procédure en cours du statut protecteur (Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 08-41.633, n° 148 F - P + B).

Attention aux candidatures frauduleuses !

Un salarié qui se sent menacé ne peut pas se porter candidat dans le seul but de bénéficier de la protection. Si l'employeur a des doutes, il ne peut que

saisir le tribunal judiciaire pour faire constater que la candidature est frauduleuse (Cass. soc., 13 janv. 1999, n° 97-60.609). C'est à lui d'en apporter la preuve (Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 05-41.166, n° 450 FS - P + B). Si les élections sont devenues définitives, l'employeur ne peut plus invoquer le caractère frauduleux de la candidature et devra respecter la procédure protectrice (Cass. soc., 4 avr. 2006, n° 04-42.898 ; Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-44.439).

Protégés avant, pendant et après l'exercice du mandat

La durée de la protection des membres du comité social et économique est plus longue que la durée du mandat. En effet, le législateur a fait en sorte que cette durée commence avant le début du mandat (protection des candidats), et finisse bien après celui-ci, de manière à assurer aux intéressés la plus grande sécurité possible.

Références : C. trav., art. L. 2411-5 et s.

Les salariés ayant demandé l'organisation d'élections et les candidats sont protégés pendant 6 mois

Les candidats aux élections du comité social et économique sont protégés pendant un délai de 6 mois

Qu'il soit candidat au premier ou au second tour de l'élection du CSE, le salarié est protégé pendant 6 mois. Ce délai ne commence à courir qu'à compter du jour où la liste de candidats a été envoyée à l'employeur, après la conclusion du protocole d'accord préelectoral (C. trav., art. L. 2411-7).

Le fait que la liste de candidats ne soit pas envoyée en recommandé avec accusé de réception ne remet pas en cause le droit à protection. Le candidat aux élections est protégé dès l'instant où l'employeur a eu connaissance de façon

certaine de sa candidature, même si cette dernière n'a pas été effectuée dans les conditions requises par la loi (Cass. soc., 4 mars 1998, n° 95-42.040, n° 1160 P). Il est cependant préférable de se soumettre à cette formalité pour des questions de preuve.

Il est à noter :

- que si le salarié est élu, la protection accordée aux membres élus du CSE prend le relais dès la proclamation des résultats (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 01-43.821, n° 1451 F - P + B ; Cass. soc., 26 mars 2014, n° 13-10.017) ;
- que le retrait de la candidature avant le scrutin ne met pas fin à la protection légale (Cass. soc., 11 mars 1971, n° 69-40.337) ;
- que l'annulation des élections ne fait pas perdre le bénéfice de la protection (Cass. soc., 11 mai 1999, n° 97-40.765, n° 2192 P). Le délai de 6 mois court à compter du jugement d'annulation (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-11.933, n° 1465 FS - P + B + R + I) ;

La perte de la qualité de salarié protégé d'un candidat aux élections professionnelles intervient à la date à laquelle le jugement, se prononçant sur une contestation électorale, annule cette candidature, peu importent les motifs de l'annulation de celle-ci (Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-15.302).

- qu'en cas d'annulation de la candidature par le juge pour fraude, la protection prend fin dès la date du jugement d'annulation (Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-42.019, n° 4831 FS - P).

Si le salarié est candidat aux premier et deuxième tours des élections, il bénéficie de la protection afférente au premier tour jusqu'à la date de départ de la protection prévue pour le second tour dont il bénéficie également.

La protection en faveur des salariés dont l'employeur a eu connaissance de l'imminente candidature ou désignation ne joue qu'en cas de licenciement immédiat. Cela signifie qu'elle ne dure que jusqu'à la présentation officielle des candidatures (Cass. soc., 21 déc. 2006, n° 04-47.426, n° 3147 FS - P + B + R). La protection des candidats « réguliers » prend ensuite le relais.

Les salariés qui ont demandé l'organisation d'élections bénéficient d'une protection de 6 mois

Les salariés ayant demandé l'organisation d'élections de CSE sont protégés pendant 6 mois (C. trav., art. L. 2411-6). Attention, cette protection ne commence à jouer qu'à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a demandé qu'il soit procédé à des élections (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 11-28.034). On ne doit donc pas prendre en compte la date à laquelle le salarié a effectué sa demande.

La date à laquelle la mise en place de l'institution est obligatoire est sans incidence sur cette protection dès lors que le délai entre la demande du syndicat tendant à l'organisation des élections et le jour où l'institution doit être mise en place est raisonnable (Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 03-42.908, n° 187 FS - P + B).

Les membres du comité social et économique sont protégés pendant toute la durée du mandat

Les membres élus du comité

Les membres élus du CSE sont protégés pendant toute la durée de leur mandat. La protection commence le jour de la proclamation des résultats des élections pour prendre fin à l'expiration du mandat (C. trav., art. L. 2411-5). Dès lors que les élections n'ont pas été contestées dans le délai de 15 jours prévu par le code du travail (C. trav., art. R. 2314-24), le bénéfice de la protection est acquis (Cass. soc., 28 sept. 2016, n° 15-13.728).

Lorsque les mandats ont été régulièrement prorogés, la durée de protection des élus est prolongée d'autant. Le délai de protection des anciens représentants commence alors à courir à partir de la cessation effective des fonctions de représentant du personnel.

Les représentants syndicaux

Comme les élus, les représentants syndicaux au CSE sont protégés pendant toute la durée de leur mandat. La protection commence à compter du jour où la lettre du

syndicat notifiant la désignation du représentant syndical a été reçue par l'employeur. Elle prend fin avec l'expiration du mandat (C. trav., art. L. 2411-5).

Les membres du CSE sont ensuite protégés pendant 6 mois après la fin de leur mandat

Les règles de protection des anciens représentants du personnel sont les suivantes :

- les anciens membres élus du comité social et économique bénéficient d'une protection de 6 mois à compter de l'expiration du mandat ou de la disparition de l'institution représentative du personnel. En cas de cessation anticipée du mandat, ce délai de 6 mois commence à courir immédiatement ;
- les anciens représentants syndicaux au CSE sont protégés pendant 6 mois s'ils ne sont pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du CSE. Cette protection ne joue que si le RS CSE a été désigné depuis au moins 2 ans à la date de cessation de son mandat (Cass. soc., 9 nov. 2004, n° 02-46.312).

Bien évidemment, la protection accordée aux anciens membres du CSE joue quelle que soit la cause de cessation des fonctions représentatives, et notamment en cas de cessation du mandat (Cass. soc., 14 nov. 2012, n° 11-60.215).

Pour déterminer si un ancien membre du CSE est toujours protégé, il faut prendre en compte la date à laquelle la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement lui a été envoyée (Cass. soc., 5 mai 2009, n° 07-44.800 ; Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 18-16.057, n° 1500 F - P + B). Même si le salarié perd sa protection en cours de procédure, une fois l'administration saisie, l'inspecteur du travail doit quand même se prononcer sur la demande d'autorisation du licenciement dès lors que le salarié bénéficiait de la protection au jour de sa convocation à l'entretien préalable (CE, 23 nov. 2016, n° 392059).

Quand un CSE a été mis en place au sein d'une unité économique et sociale (UES) et qu'il y a eu annulation du jugement reconnaissant l'UES, les membres du CSE restent protégés pendant 6 mois à compter du jugement d'annulation (Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-41.832, n° 2073 FS - P + B + R).

Licenciement d'un ex-salarié protégé : pour quel motif ?

A l'issue de la période de protection, l'employeur peut librement licencier le salarié. Cependant, il ne peut pas motiver ce licenciement par des faits qui ont donné lieu à un refus d'autorisation administrative (Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-10.648, n° 1525 FS - P + B ; Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-11.601). Un tel licenciement est nul (Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-11.601). Il est également possible de demander la nullité du licenciement en se plaçant sur le terrain de la discrimination syndicale (Cass. soc., 20 juin 2018, n° 17-16.555).

De même, des faits qui se sont produits pendant la période de protection et qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail ne peuvent davantage justifier un licenciement ultérieur (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 17-24.160). Si licenciement il y a, il est nul (Cass. soc., 18 févr. 2016, n° 14-17.131 ; Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 16-19.562). Dans cette seconde affaire, l'ancien représentant du personnel avait été convoqué à un entretien préalable le surlendemain de l'expiration de la période de protection pour se voir reprocher des faits survenus uniquement durant cette dernière. D'où, pour les juges, un détournement de procédure de la part de l'employeur.

Le licenciement pour faute d'un membre du CSE

Le licenciement d'un salarié protégé nécessite le respect de la procédure spécifique, qui se cumule avec les procédures de licenciement de droit commun. Le salarié est convoqué à un entretien préalable, puis le CSE est consulté. Enfin l'employeur demande l'autorisation de le licencier à l'inspecteur du travail. Le licenciement peut être précédé d'une mise à pied conservatoire.

Références : C. trav., art. L. 1231-1 et s. et L. 2421-3

La procédure de licenciement doit commencer par une convocation à un entretien préalable

L'entretien préalable de licenciement est toujours obligatoire

Quel que soit le motif de licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié pour un entretien préalable, dans les conditions prévues par l'article L. 1232-2 du code du travail (C. trav., art. R. 2421-8). Et ce, même lorsque le licenciement s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique de 10 salariés et plus (Cass. soc., 10 mai 1999, n° 97-40.510, n° 2149 P + B) ou d'un licenciement économique consécutif à une liquidation judiciaire (Cass. soc., 4 avr. 2006, n° 04-43.498).

L'engagement d'une procédure de licenciement pour faute doit avoir lieu dans un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur a connaissance de la faute (C. trav., art. L. 1332-4).

L'employeur doit régulièrement convoquer le salarié protégé

La lettre de convocation, envoyée en lettre recommandée ou remise en main propre, doit clairement mentionner qu'un licenciement est envisagé (CE, 12 oct. 1990, n° 99640) et indiquer la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable. La convocation doit également rappeler au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (CE, 16 juin 1995, n° 145728).

L'omission de la mention du lieu de l'entretien rend la convocation irrégulière et justifie l'annulation de l'autorisation de licenciement délivrée (CE, 28 sept. 2005, n° 266023).

Cinq jours doivent s'écouler entre la convocation et l'entretien

Au cours de l'entretien, qui ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la convocation (CE, 20 mars 2009, n° 312258), l'employeur doit indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié. Si le salarié protégé, régulièrement convoqué à l'entretien préalable, a refusé de s'y rendre, il ne peut pas soutenir ensuite que la procédure de licenciement a été irrégulière (CE, 16 mars 1990, n° 98054).

La décision de licencier ne peut pas être officiellement prise avant l'entretien préalable. Ainsi, la diffusion d'une note de service informant le personnel de la décision de licencier le salarié, alors que l'entretien n'avait pas encore eu lieu, rend la procédure irrégulière. D'où l'annulation de l'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail (CE, 7 juill. 2010, n° 318139).

Après l'entretien préalable, l'employeur doit consulter le comité et saisir l'inspecteur du travail

Après l'entretien préalable, l'employeur doit consulter le comité social et économique (C. trav., art. L. 2421-3). Après la consultation, il doit saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement.

Après l'accord de l'inspecteur, l'employeur peut notifier le licenciement au salarié

Après obtention de l'autorisation administrative, l'employeur peut notifier le licenciement par lettre motivée, en recommandé avec accusé de réception (C. trav., art. L. 1232-6 et L. 1233-16). C'est à compter de cet envoi que le contrat est considéré comme rompu (CE, 7 déc. 2009, n° 327259). Pour motiver la lettre, l'employeur peut soit se contenter de se référer à l'autorisation de licenciement (Cass. soc., 28 oct. 2003, n° 01-46.168, n° 2227 FS - P + B), soit énoncer le motif de licenciement. Il n'est pas nécessaire de faire état dans la lettre de licenciement du recours exercé contre la décision autorisant le licenciement (Cass. soc., 10 avr. 2008, n° 06-44.975).

Une lettre de licenciement correctement motivée ne mentionnant pas l'autorisation administrative ne rend pas le licenciement abusif (Cass. soc., 11 juill. 2006, n° 04-47.239). En revanche, en présence d'une lettre de licenciement qui n'est pas motivée comme il se doit et qui ne se réfère pas à l'autorisation de licenciement délivrée par l'administration, il y a bien licenciement abusif (Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 15-21.389).

Deux points importants sont encore à signaler :

- le licenciement ne peut intervenir que pour les faits qui ont justifié l'octroi de l'autorisation (Cass. soc., 19 nov. 2008, n° 07-42.837). Si l'autorisation a été délivrée pour motif économique, l'employeur ne peut pas invoquer une faute (Cass. soc., 11 juin 2002, n° 00-41.073, n° 2011 FS - P) ;
- le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour notifier un licenciement disciplinaire à un salarié protégé court à compter du jour où l'autorisation de licenciement a été délivrée. Une notification tardive rend le licenciement abusif (Cass. soc., 28 oct. 2003, n° 01-42.404, n° 2230 FS - P + B).

Sauf s'il y a eu mise à pied conservatoire, l'engagement d'une procédure de licenciement n'interdit pas au salarié de venir travailler. Il en est ainsi, même si le salarié a été privé du titre qui lui permettait d'exercer sa profession (permis de conduire, habilitation administrative, etc.). L'employeur doit le conserver et continuer à le rémunérer (Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-42.037, n° 2431 FS - P + B + R ; Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-43.466, n° 2432 FS - P + B + R).

Le licenciement du représentant du personnel peut dans certains cas être précédé d'une mise à pied conservatoire

La mise à pied conservatoire suppose une faute grave du salarié

Lorsqu'un membre du CSE a commis une faute grave, l'employeur peut prononcer sa mise à pied immédiate jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail (C. trav., art. R. 2421-14). Cela fait partie de son pouvoir disciplinaire. En effet, une mise à pied conservatoire ne constitue pas en soi une entrave (Cass. crim., 8 avr. 2014, n° 12-85.800, n° 1417 FS - P + B + I). En revanche, si l'employeur empêche l'intéressé d'exercer son mandat pendant sa mise à pied, là, cela sera une tout autre histoire...

La mise à pied conservatoire suspend le contrat. Le salarié n'a pas le droit de venir travailler et ne perçoit pas de rémunération. Il peut en revanche exercer son mandat.

L'employeur peut prendre, dans l'attente d'une éventuelle procédure disciplinaire, des mesures provisoires adaptées, telles qu'une mise en disponibilité provisoire d'un salarié protégé, pourvu qu'il n'en résulte pas, sans l'accord du salarié, une modification durable de son contrat de travail (CE, 4 avr. 2025, n° 489866).

Le sort du salarié dépend de la décision de l'inspecteur du travail

Deux hypothèses :

- l'autorisation de licenciement est accordée : l'employeur peut notifier le licenciement. Comme il s'agit d'un licenciement pour faute grave, il prendra effet sans préavis ;
- l'autorisation de licenciement est refusée : la mise à pied est rétroactivement annulée (C. trav., art. L. 2421-3). Cela signifie que l'employeur doit immédiatement :
 - réintégrer le salarié dans son emploi antérieur et lui permettre à nouveau d'exercer ses fonctions représentatives ;
 - lui verser un rappel de salaires correspondant à la période de mise à pied, y compris les compléments de rémunération (Cass. soc., 24 oct. 1997, n° 95-40.930, n° 3996 P).

Il est intéressant de souligner que :

- l'employeur est bien redevable des rémunérations qui n'ont pas été versées pendant la mise à pied conservatoire, même si le salarié a été placé en arrêt de travail durant la mise à pied (Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-25.259) ;*
- le refus de l'employeur de rétablir le salarié dans ses fonctions et de lui payer la rémunération convenue constitue un trouble manifestement illicite (Cass. soc., 29 oct. 2008, n° 07-41.801). C'est une violation du statut protecteur (Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-44.962, n° 223 FS - P + B) ;*
- le refus d'une partie du personnel de travailler avec un salarié protégé dont le licenciement n'est pas autorisé par l'inspecteur du travail ne caractérise pas une impossibilité absolue pour l'employeur de réintégrer l'intéressé à son poste de travail (Cass. soc., 24 juin 2014, n° 12-24.623, n° 1229 FS - P + B).*

Pensez à vérifier la convention collective de l'entreprise

Il se peut que la convention collective dont relève l'entreprise contienne des dispositions relatives au licenciement. Certaines prévoient que l'employeur doit, avant tout licenciement pour faute, prendre l'avis d'un conseil de discipline. D'autres l'obligent à infliger deux avertissements avant

d'envisager un licenciement pour faute. Ces dispositions conventionnelles doivent être respectées, même si le licenciement touche un membre du CSE. L'inspecteur du travail doit quant à lui vérifier que la procédure conventionnelle a bien été respectée (CE, 14 nov. 2008, n° 303394 ; CE, 14 déc. 2009, n° 324047). Si ce n'est pas le cas, il doit refuser l'autorisation de licenciement.

Pas de transfert d'entreprise sans autorisation de l'inspecteur du travail

En cas de transfert total d'entreprise, les contrats de travail de tous les salariés, y compris ceux des représentants du personnel, sont automatiquement transférés au nouvel employeur. Il n'y a donc pas d'autorisation administrative à demander, sauf en cas de licenciement. Dans le cas particulier du transfert partiel d'entreprise, une autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire pour les salariés protégés.

Références : C. trav., art. L. 1224-1 et L. 2414-1

Aucune autorisation de l'inspecteur du travail n'est nécessaire en cas de transfert total d'entreprise

Tous les salariés passent automatiquement au service du nouvel employeur

Lorsqu'une entreprise A passe tout entière sous le contrôle d'une entreprise B, tous les contrats de travail, y compris ceux des salariés protégés, sont automatiquement transférés au nouvel employeur en application de l'article L. 1224-1 du code du travail. On dit qu'il y a transfert total d'entreprise, ce qui signifie que tous les salariés passent au service du nouvel employeur. Pour les représentants du personnel, aucune autorisation préalable ne doit être demandée à l'inspecteur du travail.

La procédure protectrice reste applicable en cas de licenciement du salarié

Les représentants du personnel compris dans une opération de transfert conservent bien évidemment leur statut protecteur. Leur licenciement par l'ancien ou le nouvel employeur ne sera donc possible que s'il est autorisé par l'inspecteur du travail. Il en résulte plusieurs conséquences :

- si l'autorisation de licenciement a été refusée à l'ancien employeur, le contrat de travail du salarié se poursuit de plein droit avec le nouvel employeur (Cass. soc., 28 mars 1989, n° 86-41.145, n° 1397 P) ;
- si l'autorisation de licenciement délivrée à l'ancien employeur a été annulée après l'opération de transfert, le salarié peut :
 - soit demander, dans les 2 mois qui suivent la décision d'annulation, au nouvel employeur de le réintégrer (Cass. soc., 26 févr. 2003, n° 01-41.482, n° 516 F - P),
 - soit demander à son employeur d'origine la réparation du préjudice résultant de son licenciement illégal (Cass. soc., 17 nov. 2011, n° 10-10.513).

Le transfert partiel d'entreprise ou d'établissement doit en revanche être autorisé par l'inspecteur du travail

Les cas dans lesquels l'employeur doit demander une autorisation de transfert

Il y a transfert partiel lorsque l'employeur cède une partie seulement des activités de l'entreprise ou de l'établissement. Ainsi, le transfert de la totalité des salariés employés dans une entité économique doit être regardé comme un transfert partiel d'établissement lorsque l'entité transférée ne constitue pas un établissement dans lequel a été mis en place un CSE (Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-15.294, n° 2396 FS - P + B). Dans cette affaire, on avait cédé plusieurs agences d'une société de gestion immobilière.

L'opération qui consiste pour une entreprise à transférer l'ensemble de son personnel dans plusieurs filiales créées dans le cadre de sa restructuration doit s'analyser comme un transfert partiel soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Pour les représentants du personnel qui seraient touchés par ce transfert, une autorisation administrative est requise (C. trav., art. L. 2414-1). L'inspecteur du

travail vérifie que les salariés protégés ne font pas l'objet d'une décision discriminatoire et que l'employeur ne cherche pas à les éloigner de l'entreprise sous prétexte de transfert partiel d'activité. La procédure protectrice est également applicable lorsque les salariés sont transférés en exécution d'une convention collective, en cas de perte d'un marché (Cass. soc., 20 nov. 2002, n° 00-44.498, n° 3302 F - P). Il en est ainsi même lorsque le contrat de travail n'est transféré qu'en partie au repreneur, et que le salarié reste partiellement au service de son entreprise d'origine, et conserve son mandat de représentant du personnel (Cass. soc., 28 mai 2003, n° 01-40.512, n° 1512 FS - P + B + R). Dans cette affaire, le salarié avait été transféré pour 53 % de son temps de travail en application d'un accord collectif.

Quelle est la procédure que doit suivre l'employeur pour les membres du CSE ?

L'article R. 2421-17 du code du travail impose les règles suivantes :

- la demande d'autorisation de transfert est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 15 jours avant la date arrêtée pour le transfert ;
- après enquête contradictoire, l'inspecteur du travail répond dans un délai de 15 jours. Il doit motiver sa décision et la notifier à l'employeur, aux représentants du personnel concernés et, le cas échéant, à leurs organisations syndicales respectives.

Le CSE n'a pas à être spécifiquement consulté sur le transfert du salarié protégé. Il le sera sur le projet de transfert partiel d'activité en application de l'article L. 2312-8 du code du travail relatif à la marche générale de l'entreprise.

L'inspecteur du travail recherche uniquement si le transfert n'a pas pour objet caché d'écartier un représentant du personnel de l'entreprise pour des raisons liées à l'exercice du mandat (C. trav., art. L. 2421-9). S'il estime qu'il y a mesure discriminatoire, il est alors tenu de refuser l'autorisation (CE, 12 oct. 1990, n° 87204).

Le transfert du salarié protégé n'est possible que si l'inspecteur du travail l'a autorisé

Le sort des représentants du personnel touchés par le transfert d'activité dépend de la décision de l'inspecteur du travail :

- si l'autorisation de transfert est accordée, le changement d'employeur s'impose aux représentants du personnel (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-40.895, n° 434 FS - P + B + R). Ils bénéficient alors d'une protection en tant qu'ancien représentant du personnel. Ce n'est que si le transfert affecte tout un établissement conservant son autonomie que les membres du comité conservent leur mandat. L'annulation ultérieure de l'autorisation de transfert permet au salarié de bénéficier d'un droit à réintégration et/ou à indemnisation ;
- si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur ne peut pas contraindre les membres à changer d'employeur. Il doit leur proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans une autre partie de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav., art. L. 2421-9). Un transfert sans autorisation de l'inspecteur du travail est nul. Cette nullité permet au représentant du personnel de bénéficier d'un droit à réintégration et/ou à indemnisation.

Attention ! Lorsque le transfert d'entreprise est intervenu dans le cadre d'une disposition conventionnelle, l'autorisation de transfert de l'inspecteur du travail ne suffit pas. Le changement d'employeur doit être accepté par le salarié (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-41.600, n° 433 FS - P + B + R).

Les membres du CSE touchés par un transfert partiel d'activité peuvent dans certains cas conserver leur mandat

Lorsqu'un membre du comité passe au service d'un nouvel employeur dans le cadre d'un transfert partiel d'activité, régulièrement autorisé par l'inspecteur du travail, il perd son mandat et reste seulement protégé en tant qu'ancien représentant du personnel. Ce n'est que si le transfert affecte tout un établissement que les mandats des membres du comité d'établissement perdurent, à condition toutefois que l'établissement conserve son autonomie après le transfert.

Prendre acte de la rupture de contrat de travail : licenciement ou démission ?

Que faire lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations ? Accepter la situation ? Démissionner ? Il existe une autre solution, qui consiste à prendre l'initiative de la rupture du contrat mais à en imputer la responsabilité à l'employeur. On dit que le salarié prend acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur.

Comme tout salarié, le représentant du personnel peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur

Prendre acte de la rupture de son contrat de travail : ça veut dire quoi ?

C'est le fait pour un salarié d'annoncer à son employeur qu'il quitte l'entreprise, souvent du jour au lendemain, en le rendant responsable de la rupture de son contrat et en motivant le plus souvent son acte par le non-respect des obligations contractuelles. Une fois cela fait, c'est inévitablement le conseil de prud'hommes qui devra décider à qui est imputable la rupture du contrat : à l'employeur ou au salarié.

Prendre acte de la rupture de son contrat ne veut pas dire démissionner. La démission ne se présume pas et suppose une volonté claire et non équivoque de quitter l'entreprise.

Dans quelle situation, la prise d'acte de rupture est-elle envisageable ?

Il n'existe aucune énumération légale de situations dans lesquelles un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur :

- dans un premier temps, c'est au salarié et à lui seul de se faire juge de la situation dans laquelle il se trouve et d'apprécier si les griefs qu'il reproche à l'employeur sont suffisamment importants pour justifier sa décision de quitter l'entreprise ;
- dans un second temps, c'est le conseil de prud'hommes qui va apprécier la réalité et l'importance des griefs invoqués par le salarié et décider du bien-fondé de la prise d'acte de rupture du contrat aux torts exclusifs de l'employeur.

Avant de prendre acte de la rupture de son contrat, le salarié doit donc savoir qu'il devra apporter devant les prud'hommes la preuve de ce qu'il avance. Cela suppose d'avoir constitué un « dossier ».

Statut protecteur et prise d'acte de rupture sont-ils incompatibles ?

Non. Un représentant du personnel a le droit de prendre acte de la rupture de son contrat en justifiant des manquements de son employeur aux règles applicables au contrat de travail et aux exigences propres à l'exécution des mandats dont il est investi (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-13.346, n° 1678 FS - P + B ; CE, 17 déc. 2008, n° 310889). Quelques exemples :

- salarié remplacé dans ses fonctions de directeur des achats par un autre salarié recruté peu avant, auquel il se trouvait désormais rattaché (Cass. soc., 16 juin 2016, n° 15-12.134) ;
- élu dont les tâches ont été modifiées (Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 03-42.510, n° 454 FS - P + B) ou dont le périmètre d'activité a été redéfini (Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-41.675) sans son accord ;
- élu obligé de se rendre sur un nouveau lieu de travail pour y occuper de nouvelles fonctions (Cass. soc., 6 mai 2014, n° 13-12.472) ;
- employeur ayant retiré le véhicule de service au salarié ayant 12 ans d'ancienneté du fait de l'annonce de sa candidature aux élections professionnelles (Cass. soc., 20 juin 2018, n° 16-25.505) ;
- salarié qui a fait l'objet de pression morale de l'employeur : avertissement, tentative de licenciement et mise à pied pour les mêmes faits (Cass. soc., 30 janv. 2007, n° 05-43.896) ;
- salarié dont le poste est supprimé en raison de la perte d'un marché et à qui l'employeur impose une nouvelle affectation (Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 06-41.700) ;
- salarié dont l'employeur s'est volontairement abstenu de payer les heures supplémentaires pendant plusieurs années (Cass. soc., 21 juin 2017, n° 17-11.227) ;
- modification des conditions de travail consécutive à la mise en place illicite d'un système de RTT par attribution de jours de repos sur l'année (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-44.895) ;
- salarié dont l'autorisation de licenciement économique a été refusée par l'administration et à qui l'employeur ne fournit plus de travail (Cass. soc., 17 nov. 2011, n° 10-16.353) ;

- salarié dont l'autorisation de transfert a été refusée par l'administration et à qui l'employeur ne fournit plus de travail pendant plusieurs années (Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 22-13.960) ;
- absence d'organisation par l'employeur des visites médicales d'embauche, périodique et de reprise d'un salarié protégé (Cass. soc., 8 fevr. 2017, n° 15-14.874) ;
- réduction des responsabilités d'un élu du personnel contraint par l'employeur d'accomplir des tâches de gestion quotidienne d'un niveau inférieur à sa qualification (Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-14.934).

Et si l'employeur saisit l'inspecteur du travail après la prise d'acte de rupture par le salarié ? C'est trop tard car le contrat de travail est déjà considéré comme rompu. L'inspecteur du travail devra se déclarer incompétent (CE, 4 avr. 2011, n° 325706).

Le fait par l'employeur de ne pas rétablir dans ses fonctions le salarié protégé mis à pied à titre conservatoire et dont l'autorisation de licenciement a été refusée constitue une violation du statut protecteur et une inexécution des obligations contractuelles, justifiant la prise d'acte de la rupture laquelle produit les effets d'un licenciement nul (Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 19-16.889).

Le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat doit le faire par écrit et de manière motivée

Sur le plan juridique, il n'y a aucun formalisme particulier à respecter. Sur le plan pratique, le représentant du personnel doit procéder de la sorte :

- au moment même où il quitte l'entreprise : informer l'employeur qu'il prend acte de la rupture de son contrat. Cela doit être fait par écrit et de manière motivée en ce sens que l'intéressé va devoir exposer les griefs qu'il reproche à son employeur ;
- immédiatement après l'envoi de la lettre de prise d'acte de rupture : intenter une action devant les prud'hommes pour licenciement sans autorisation de l'inspecteur du travail en apportant tous les éléments de preuve disponibles (courriers électroniques, contrat de travail, entretiens d'évaluation, témoignages, etc.).

Une autre possibilité pour le salarié : demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail

La résiliation judiciaire du contrat de travail peut être demandée par le salarié lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations contractuelles ou lorsqu'il lui impose de nouvelles conditions de travail (Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 03-44.372). Cela signifie que le salarié va demander aux prud'hommes de résilier son contrat aux torts de l'employeur.

Il y a cependant une grande différence avec la prise d'acte de rupture. Le salarié continue à travailler ! Situation qui n'est pas forcément évidente à supporter, et qui le sera d'autant moins si le salarié n'obtient pas gain de cause.

Et après, que peut décider le juge ? Deux hypothèses :

- le juge estime que les griefs invoqués par le salarié contre l'employeur ne sont pas fondés : il rejette purement et simplement la demande de résiliation judiciaire. Le contrat de travail n'est pas rompu (Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-42.551, n° 1786 FS - P + B) et le salarié doit continuer à travailler dans l'entreprise ;
- le juge estime que les griefs invoqués par le salarié contre l'employeur sont justifiés : il prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. Cette résiliation produit les effets d'un licenciement sans autorisation de l'inspecteur du travail, un licenciement nul et non avenu.

Le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande dans la limite de 2 ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de 6 mois, (Cass. soc., 16 juin 2016, n° 15-13.735 ; Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-26.913). Il ne peut en revanche exiger sa réintégration (Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 16-19.836, n° 1388 F - P + B).

Attention ! Lorsque le licenciement a déjà été autorisé et notifié, les prud'hommes ne peuvent plus prononcer la résiliation judiciaire du contrat. Et ce, même s'ils

avaient été saisis avant la rupture du contrat (Cass. soc., 17 janv. 2013, n° 11-26.012 ; Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-23.306).

La prise d'acte, une arme à double tranchant

Si le juge estime que les faits reprochés à l'employeur n'étaient pas suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat, on considérera le salarié comme démissionnaire (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236, n° 686 FS - P + B). Dans le cas contraire, on en déduira l'existence d'un licenciement illicite. Tout se passera donc comme s'il avait eu licenciement sans autorisation (Cass. soc., 16 févr. 2011, n° 09-67.193). Il y a cependant une différence de taille car le salarié ne peut plus demander sa réintégration dans l'entreprise (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-15.974, n° 981 FS - P + B). Il pourra juste prétendre à une indemnité pour violation de son statut protecteur dans la limite de 30 mois de salaires (Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-27.211, n° 705 FS - P + B + R ; Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-23.759).

Même en cas de rupture conventionnelle, l'inspecteur du travail intervient

Entre le licenciement et la démission, il existe ce que l'on appelle la rupture conventionnelle du contrat de travail. Employeur et salarié protégé peuvent utiliser ce dispositif pour se séparer. Il faudra cependant une autorisation de l'inspecteur du travail. En revanche, pas besoin d'autorisation administrative pour conclure une transaction.

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rupture conventionnelle du contrat de travail

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir des conditions de la rupture du contrat de travail (C. trav., art. L. 1237-11). Le contrat de travail d'un représentant du personnel peut faire l'objet d'une rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-15). Pour autant, l'inspecteur du travail reste

compétent pour accorder une autorisation de rupture du contrat de travail qui vaut homologation de la convention de rupture amiable. Son rôle est de vérifier que le salarié n'a pas fait l'objet de pressions et que la rupture n'est pas liée à l'exercice du mandat.

Toutefois, l'inspecteur du travail ne peut pas autoriser la rupture conventionnelle s'il constate l'existence d'un litige opposant le représentant du personnel à son employeur (CAA Marseille, 7^e ch., 2 oct. 2012, n° 12MA00042).

Il convient de noter à ce sujet :

- que le comité social et économique doit être consulté comme si l'employeur envisageait le licenciement d'un représentant du personnel ;
- que l'inspecteur du travail doit mettre à même le salarié de lui présenter ses observations écrites et, sur sa demande, des observations orales. Le salarié peut se faire assister par un représentant de son syndicat ;
- l'inspecteur du travail peut aussi mener une enquête contradictoire et entendre les parties (C. trav., art. R. 2421-19) ;

L'inspecteur du travail doit appliquer la même procédure lorsque la demande d'autorisation de rupture du contrat qui lui est soumise concerne un salarié protégé visé par une rupture conventionnelle collective (C. trav., art. R. 2421-18 et s.). Le CSE doit également être consulté.

- que l'employeur ne peut saisir l'inspecteur du travail qu'après expiration du délai de 15 jours de rétractation dont disposent les parties à la convention.

En cas de rupture conventionnelle avec un représentant du personnel, l'employeur doit utiliser un imprimé Cerfa, qu'il pourra facilement trouver sur Internet.

Le salarié protégé dont la rupture conventionnelle est nulle en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être réintégré dans l'entreprise. A défaut de réintégration du fait de l'employeur, il y a violation du statut protecteur. L'intéressé pourra réclamer une indemnisation égale à la rémunération qu'il aurait

perçue depuis la date de son éviction jusqu'à la fin de la période de protection dans la limite de 30 mois (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-28.547, n° 785 F - P + B).

Même en cas de départ du salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, il faut une autorisation de l'inspecteur du travail

Le code du travail autorise l'entreprise à conclure un accord collectif de travail en vue de mettre en place une rupture conventionnelle collective (C. trav., art. L. 1237-19 et s.). Pour les représentants du personnel, l'inspecteur du travail doit appliquer la même procédure qu'en cas de rupture conventionnelle individuelle (C. trav., art. R. 2421-18 et s.). Le CSE doit également être consulté.

L'inspecteur du travail doit notamment vérifier qu'aucune circonstance en rapport avec le mandat exercé par le salarié ou avec son appartenance syndicale n'a vicié son consentement. Le consentement du salarié n'est pas libre s'il a été extorqué par l'employeur ayant exercé des pressions sur lui pour obtenir son départ de l'entreprise, en raison de ses fonctions représentatives (CE, 13 avr. 2023, n° 459213).

Le salarié qui souhaite contester en justice sa rupture conventionnelle, en invoquant par exemple un vice de consentement, doit agir devant le tribunal administratif et non devant les prud'hommes (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-14.880, n° 2693 FP - P + B).

On peut conclure une transaction pour régler les conséquences de la rupture du contrat de travail

Rien n'interdit à un membre du CSE de conclure une transaction après la rupture de son contrat de travail

La transaction est un contrat par lequel l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les conséquences, notamment financières, de la rupture du contrat de travail. Sur le plan juridique, la transaction n'est valable qu'à certaines conditions :

- elle doit être conclue après la rupture définitive du contrat de travail, c'est-à-dire après la notification du licenciement ou de la démission. On dit en

effet que la transaction n'est pas un mode de rupture du contrat, ce qui signifie qu'avant d'en signer une il faut d'abord rompre régulièrement le contrat de travail ;

•elle doit comporter des concessions réciproques de la part de l'employeur et du salarié. Sans être proportionnelles, ces concessions doivent être « appréciables », c'est-à-dire supposer un « sacrifice » réel et chiffrable pour chacun.

En général, le salarié renonce à un ou plusieurs droits parmi lesquels le droit de contester le motif de son licenciement devant les prud'hommes. En contrepartie, l'employeur verse de l'argent, libère le salarié de sa clause de non-concurrence, etc.

La jurisprudence considère que si les représentants du personnel ne peuvent renoncer par avance à leur statut protecteur, rien ne les empêche de conclure avec l'employeur une transaction en vue de régler les conséquences pécuniaires de la rupture du contrat de travail (Cass. crim., 4 févr. 1992, n° 90-82.330). Il est important de noter :

- que la conclusion d'une transaction ne dispense pas l'employeur de respecter la procédure protectrice dont bénéficient les représentants du personnel, même si c'est le salarié qui demande qu'elle ne soit pas observée (Cass. soc., 21 févr. 1996, n° 92-44.842, n° 763 P) ;
- que la transaction ne peut pas servir à organiser la rupture du contrat en dehors des règles légales. Le représentant du personnel ne peut pas renoncer aux règles d'ordre public prévues pour protéger son mandat (Cass. soc., 15 mars 2012, n° 10-27.065).

Si elle comporte des concessions réciproques, la transaction interdit au salarié de contester son licenciement

La transaction doit comporter des concessions réciproques. En contrepartie d'une indemnisation plus avantageuse, il est généralement demandé au salarié de renoncer à contester en justice la rupture de son contrat de travail. Cela l'empêchera notamment de faire annuler son licenciement et de demander sa réintégration dans l'entreprise (Cass. soc., 19 mai 1998, n° 96-40.461). Même lorsque le licenciement qui lui a été notifié était illégal, le salarié peut renoncer à son droit à réintégration et conclure une transaction (Cass. soc., 5 févr. 2002, n° 99-45.861, n° 505 FS - P).

La transaction a l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. En pratique, cela signifie qu'elle éteint définitivement les contestations sur lesquelles elle porte. Les salariés doivent donc bien réfléchir avant de s'engager, et faire attention au libellé de l'acte qu'ils signent : ils ne pourront plus revenir sur le différend, sauf à remettre en cause la validité de la transaction devant les tribunaux pour l'un des motifs suivants : vice de consentement, absence de concessions réciproques, défaut de motivation de la lettre de licenciement.

La transaction n'interdit pas au salarié de former un recours contre la décision de l'inspecteur autorisant son licenciement (CE, 11 mars 1994, n° 125905). L'intérêt pratique d'un tel recours est très limité car si l'autorisation de licenciement est annulée, la transaction demeure valable : le salarié reste empêché de réclamer sa réintégration et une indemnité compensatrice des salaires perdus (Cass. soc., 19 mai 1998, n° 96-40.461), sauf si la transaction ne comporte pas de concessions réciproques (Cass. soc., 11 févr. 2003, n° 00-44.238).

La transaction conclue avant la rupture du contrat de travail est atteinte d'une nullité absolue

Cela signifie que la possibilité de demander devant les prud'hommes l'annulation de la transaction n'est pas réservée au salarié protégé. L'employeur peut lui aussi agir et réclamer le remboursement de l'indemnité transactionnelle (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-40.301, n° 2500 FS - P + B + R + I ; Cass. soc., 16 mars 2005, n° 02-45.293, n° 690 FS - P + B + R + I). En revanche, lorsque la transaction a été conclue avant la rupture du contrat de travail avec un salarié « ordinaire », la nullité de la transaction est relative. Seul le salarié peut s'en prévaloir (Cass. soc., 28 mai 2002, n° 99-43.852, n° 1881 FP - P + B + R + I).

Et si le salarié est en contrat à durée déterminée ?

Les membres du CSE sous contrat à durée indéterminée ne sont pas les seuls à bénéficier d'une protection contre le licenciement. Le

code du travail prévoit aussi pour les salariés titulaires d'un CDD une protection spécifique. La procédure que doit suivre l'employeur, qui suppose dans tous ces cas l'intervention de l'inspecteur du travail, diffère selon le mode de cessation du contrat.

Références : C. trav., art. L. 2412-1 et L. 2412-3

La procédure protectrice s'applique même lorsque le contrat à durée déterminée doit simplement prendre fin à l'échéance du terme

L'employeur doit saisir l'inspecteur du travail un mois avant la fin du contrat de travail à durée déterminée

Un mois avant que le CDD ne prenne naturellement fin à la date prévue, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail pour faire constater que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. L'inspecteur du travail doit prendre sa décision avant la date du terme du contrat (C. trav., art. L. 2412-3). L'inspecteur du travail doit être saisi y compris dans les cas où le contrat ne peut plus être renouvelé. A défaut, la rupture des relations contractuelles est nulle (Cass. soc., 23 oct. 2012, n° 11-19.210, n° 2214 FS - P + B).

Attention ! L'employeur n'a pas à consulter le comité social et économique avant de saisir l'inspecteur du travail (CE, 10 juin 1992, n° 94626 ; CE, 6 oct. 1997, n° 165337).

Même si en pratique il n'est pas très fréquent qu'un salarié engagé sous CDD devienne membre du CSE, la jurisprudence a pu par le passé apporter certaines précisions sur l'étendue des obligations de l'employeur :

- l'obligation de respecter la procédure protectrice ne s'impose que si le salarié est protégé avant le point de départ du délai d'un mois dont dispose l'employeur pour saisir l'inspecteur du travail. Un salarié qui fait acte de candidature aux élections professionnelles moins d'un mois avant l'expiration de son contrat ne bénéficie pas de la protection (Cass. soc., 28 mai 2003, n° 02-60.006, n° 1508 FS - P + B + R) ;

- si le contrat à durée déterminée est requalifié par les juges en contrat à durée indéterminée, la procédure spécifique liée aux contrats à durée déterminée ne s'applique plus. Il n'est donc pas nécessaire que le salarié bénéficie du statut protecteur au moins 1 mois avant le terme prévu par son contrat (Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-27.383, n° 2245 FS - P + B + R) ;
- lorsque le CDD est conclu sans terme précis en vue de remplacer un salarié absent, l'inspecteur du travail ne doit être saisi qu'à compter du jour où le salarié remplacé informe l'employeur de son intention de revenir travailler ou de mettre fin à son contrat. Dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail, le terme du CDD est prorogé (Cass. soc., 27 sept. 2007, n° 06-41.086, n° 1908 FP - P + B).

Cela signifie que le salarié doit continuer à percevoir sa rémunération et à travailler dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail. Mais le contrat ne se transforme pas pour autant en CDI du fait de sa poursuite après son terme (Cass. soc., 20 juin 2000, n° 97-41.363, n° 2937 FS - P).

L'inspecteur du travail doit être saisi par l'employeur lui-même avant la cessation du CDD du salarié protégé. Il ne peut se contenter d'aviser le salarié que son contrat prend fin à telle date et lui laisser le soin de saisir l'inspecteur du travail (Cass. soc., 21 sept. 1993, n° 90-45.730, n° 3146 P).

L'inspecteur du travail doit constater que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire

L'inspecteur du travail doit statuer avant la date du terme du contrat (C. trav., art. L. 2412-3). Il doit simplement « constater » l'absence de mesure discriminatoire à l'encontre du représentant du personnel dont le contrat est sur le point d'arriver à expiration. Cela signifie en pratique qu'il doit vérifier que la décision de l'employeur de ne pas renouveler le contrat est sans rapport avec l'exercice du mandat détenu par le salarié (CE, 25 mars 1988, n° 80574).

Important ! Si l'inspecteur du travail refuse « d'autoriser » la rupture, le CDD devient un contrat à durée indéterminée par application de l'article L. 1243-11 du code du travail, qui prévoit « que si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient à durée indéterminée » (Cass. soc., 27 sept. 2007, n° 06-41.086, n° 1908 FP - P + B ; Cass. soc., 20 juin

2000, n° 97-41.363, n° 2937 FS - P). Sur le plan pénal, le fait de rompre un CDD malgré l'opposition de l'inspecteur du travail constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-84.075, n° 4526 F - P + F).

Si la procédure protectrice n'est pas respectée, le contrat de travail ne peut pas être rompu par l'employeur

Si la mission de l'inspecteur du travail ne consiste pas en la délivrance d'une autorisation préalable, comme pour le salarié engagé par contrat à durée indéterminée, son intervention n'en est pas moins déterminante. Il a par exemple été jugé :

- que si l'employeur met fin au CDD sans saisir l'inspecteur du travail, ce contrat ne peut être considéré comme rompu. Se poursuivant alors au-delà de son terme, il se transforme en CDI en application de l'article L. 1243-11 du code du travail, et le salarié peut prétendre à sa réintégration (Cass. soc., 16 oct. 2001, n° 98-44.269, n° 4172 FS - P) ;
- que l'employeur qui met fin au CDD avant que l'inspecteur du travail, saisi tardivement, ne se soit prononcé commet un trouble manifestement illicite. Dans cette hypothèse, le salarié peut saisir le juge des référés pour demander sa réintégration (Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-44.703, n° 2600 FS - P) ;
- que l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour mettre fin au contrat à durée déterminée arrivé à terme, y compris dans le cas où le contrat ne peut plus être renouvelé. Sinon, la rupture du CDD est nulle (Cass. soc., 23 oct. 2012, n° 11-19.210, n° 2214 FS - P + B).

La procédure protectrice s'applique aussi en cas de rupture anticipée ou de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée

D'après l'article L. 2412-3 du code du travail, l'employeur doit respecter la procédure protectrice dans les deux hypothèses suivantes :

- lorsqu'il envisage de rompre un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié ou d'une inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- lorsqu'il envisage de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée qui comporte une clause de report de terme, c'est-à-dire une clause de renouvellement.

La procédure à suivre est celle qui est habituellement applicable en cas de licenciement d'un représentant du personnel engagé sous contrat à durée indéterminée (C. trav., art. L. 2421-7). L'employeur doit donc consulter le CSE avant de saisir l'inspecteur du travail.

La décision de l'inspecteur du travail est susceptible d'emporter les conséquences suivantes :

- en cas de rupture anticipée du CDD : si l'inspecteur du travail estime que la faute reprochée au salarié n'est pas suffisamment grave pour justifier une rupture anticipée, le contrat se poursuit jusqu'à son terme. Il reste un CDD, qui cessera à la date prévue après constatation par l'inspecteur du travail de l'absence de discrimination ;
- en cas de non-renouvellement du contrat à durée déterminée : si l'inspecteur s'oppose à ce que l'employeur ne renouvelle pas le contrat, l'administration estime que le CDD, qui se poursuit au-delà de son terme, devient un contrat à durée indéterminée.

L'inspecteur du travail vérifie aussi que la législation sur les CDD a bien été respectée

Lorsque l'inspecteur du travail constate que la législation sur les CDD n'a pas été respectée, et qu'il estime de ce fait que l'employeur et le salarié sont en réalité liés par un contrat à durée indéterminée, il ne peut que rejeter la demande d'autorisation de cessation du prétendu CDD (CE, 6 mai 1996, n° 146161). Le salarié devra alors s'adresser au conseil de prud'hommes pour faire requalifier son CDD en contrat à durée indéterminée.

Avant de saisir l'inspecteur du travail, l'employeur doit consulter le CSE

L'employeur a l'obligation de consulter le comité social et économique s'il entend rompre le contrat de travail d'un de ses membres. Cette consultation doit avoir lieu, après l'entretien préalable de l'intéressé, mais avant la saisine de l'inspecteur du

travail et la notification du licenciement, selon une procédure bien établie.

Références : C. trav., art. L. 2421-3

Dans quelles hypothèses l'employeur doit-il consulter le comité social et économique ?

Le CSE doit donner son avis sur le projet de licenciement de tout membre élu ou représentant syndical au CSE (C. trav., art. L. 2421-3). C'est également le cas pour les anciens représentants du personnel, les candidats aux élections et les salariés ayant demandé l'organisation d'élections. En revanche, il n'y a pas de consultation pour les délégués syndicaux. Elle n'est pas non plus requise en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'arrivée du terme d'un CDD sans clause de report du terme.

L'employeur est libéré de son obligation de consulter le CSE s'il est dans l'impossibilité de le faire. Ce sera le cas lorsque le CSE a été dissous après annulation des élections (CE, 3 sept. 2009, n° 303393).

Comment doit se dérouler la procédure de consultation du CSE sur la rupture du contrat de travail d'un représentant du personnel ?

Première étape : le comité social et économique est convoqué

Le CSE doit être consulté après l'entretien préalable mais avant la saisine de l'inspecteur du travail (C. trav., art. R. 2421-8). Rien n'interdit d'envoyer la convocation du CSE avant la tenue de l'entretien (CE, 8 avr. 2013, n° 348559). Si le salarié a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire, la consultation du CSE doit avoir lieu dans les 10 jours qui suivent (C. trav., art. R. 2421-14).

Dans une entreprise composée de plusieurs établissements, le CSE à convoquer est celui de l'établissement auquel appartient le salarié licencié (CE, 26 févr. 1996, n° 146005), ou celui de l'établissement où il travaille à titre principal s'il a plusieurs lieux de travail (CE, 3 oct. 1994, n° 120749).

L'avis du CSE peut être donné au cours d'une réunion ordinaire ou extraordinaire (Cass. soc., 8 juin 1979, n° 77-40.671). Cette consultation est soumise aux règles suivantes :

- l'employeur doit régulièrement convoquer tous les membres. Si les représentants syndicaux n'ont pas été convoqués, l'autorisation de licenciement doit être refusée (CE, 24 mai 1991, n° 68272). L'absence de certains membres du CSE, qui n'ont pas été informés du changement d'horaire de la réunion, rend illégale l'autorisation de licenciement (CE, 23 déc. 2010, n° 323318). Si le salarié dont le licenciement est envisagé est membre du CSE, il doit être convoqué ;
- le CSE doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et d'un délai d'examen suffisant. Cette information devra porter sur l'identité du salarié concerné, les mandats détenus et les motifs du licenciement. Si l'identité et les mandats du salarié n'ont pas été portés à la connaissance des membres du CSE l'autorisation de licenciement doit être considérée comme illégale. Cependant, pas de nullité de la procédure s'il est prouvé que les membres du comité ne pouvaient pas ignorer ces informations (CE, 3 juill. 2013, n° 348979).

En cas de licenciement économique, le CSE doit disposer de tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement. En cas de licenciement pour faute, l'employeur doit lui révéler les faits reprochés. Cette révélation ne constitue pas en soi une diffamation lorsque l'employeur a exposé, de manière objective, des faits avérés et a précisé que les informations étaient confidentielles (Cass. crim., 3 déc. 2002, n° 02-81.452). En cas de mise à la retraite, l'employeur doit fournir au CSE toute pièce lui permettant de vérifier que l'intéressé bénéficiait d'un nombre de trimestres validés suffisant pour recevoir une pension à taux plein, faute de quoi, la procédure est irrégulière (CE, 26 oct. 2011, n° 335755).

Le code du travail prévoit que l'avis du CSE est réputé acquis même si le salarié obtient un nouveau mandat postérieurement à la consultation du CSE (C. trav., art. L. 2421-3).

Deuxième étape : le salarié est auditionné par le CSE

Avant de rendre son avis, le CSE doit auditionner le salarié. Celui-ci doit donc être convoqué à la réunion par l'employeur. A défaut de convocation, l'avis émis par le

CSE est nul et l'inspecteur du travail ne peut pas autoriser le licenciement, même si postérieurement à la demande d'autorisation l'employeur a tenté de régulariser la situation en réunissant une nouvelle fois le CSE (CE, 29 juin 1990, n° 87944). Le salarié, régulièrement convoqué, qui s'est volontairement abstenu d'assister à la réunion du CSE ne peut pas faire valoir par la suite que la procédure a été irrégulièrement menée (CE, 16 mars 1990, n° 98054).

Il n'existe aucun délai minimal de convocation du salarié à la réunion du comité (Cass. crim., 5 mars 2002, n° 01-81.049, n° 1419 FS - P + F). L'employeur doit cependant laisser un délai suffisant entre l'entretien préalable et l'audition par le CSE (CE, 10 juin 1988, n° 70871). Un délai trop bref, ne permettant pas au salarié de préparer son audition, pourrait en effet fausser la consultation du CE en l'empêchant de se prononcer en toute connaissance de cause (CE, 4 juill. 2018, n° 410904).

Troisième étape : le comité social et économique émet un avis

Cet avis, qui doit être adopté à la majorité des membres présents ayant droit de vote, est obligatoirement exprimé par un vote à bulletins secrets (C. trav., art. R. 2421-9). L'absence de vote à bulletins secrets est cependant sans incidence sur la légalité de l'autorisation de licenciement dès lors que cette irrégularité n'a pas influencé le sens du vote, unanimement défavorable (CE, 22 mars 1991, n° 84280 ; CE, 4 juill. 2018, n° 397059). S'agissant du délai de consultation, on applique les règles de droit commun (C. trav., art. L. 2312-16 et R. 2312-5 et R. 2312-6).

S'il y a plusieurs licenciements, il doit en principe y avoir un vote distinct pour chaque projet. La procédure n'est pas pour autant irrégulière lorsque le CSE émet un avis global, dès lors que chaque salarié licencié a eu la possibilité de s'exprimer (CE, 30 avr. 1997, n° 155294).

Deux problèmes pratiques n'ont jamais clairement été résolus par la jurisprudence :

- celui de la participation au vote d'un membre du CSE touché par le licenciement. En décidant que le vote du salarié ne rend pas la procédure de consultation irrégulière, la jurisprudence semble implicitement estimer que cette participation est possible (Cass. soc., 5 nov. 1986, n° 84-41.466). Il faut

souligner que cette participation est inéluctable lorsque tous les membres du CSE sont touchés par un licenciement économique ; •celui de la participation au vote de l'employeur. Selon le Conseil d'État, le vote de l'employeur est sans effet sur la régularité de la procédure s'il n'a pas eu d'incidence sur le résultat du scrutin (CE, 31 oct. 1990, n° 82488). La Cour de cassation estime au contraire que ce vote rend le licenciement irrégulier (Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 85-42.007).

Il serait pourtant logique que l'employeur ne puisse pas participer au vote lorsqu'il consulte le CSE sur le licenciement d'un salarié protégé.

Quelles conséquences si le comité social et économique n'a pas été régulièrement consulté ?

Le non-respect de l'obligation de consultation préalable du CSE rend la procédure irrégulière et oblige l'inspecteur du travail à refuser l'autorisation (CE, 29 oct. 1997, n° 154967). Sur le plan pénal, il constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 3 avr. 1997, n° 95-85.694).

Le fait d'organiser un référendum en vue de recueillir l'avis du personnel de l'entreprise sur le licenciement de deux salariés protégés après la consultation du CSE est également susceptible de constituer un délit d'entrave (Cass. crim., 11 mai 2004, n° 03-83.682).

Et si le comité social et économique refuse d'émettre un avis ?

A partir du moment où le CSE a été régulièrement convoqué, son refus d'émettre un avis n'empêche pas l'employeur de saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement (CE, 21 mars 1984, n° 33369). De toute façon, à l'expiration du délai de consultation, le CSE est présumé avoir rendu un avis négatif. Le salarié licencié ne peut davantage faire valoir que l'absence d'avis rend irrégulière la demande d'autorisation (CE, 20 mars 1996, n° 164070). En tout état de cause, le procès-verbal de réunion doit être transmis à l'inspecteur du travail avec la demande d'autorisation de licenciement. Il convient donc d'apporter le plus grand soin à sa rédaction, en

faisant ressortir les arguments du salarié auditionné, les explications de l'employeur et le résultat du vote.

Pas de rupture du contrat de travail sans autorisation de l'inspecteur du travail

Le licenciement d'un membre du CSE, qu'il soit élu ou représentant syndical, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé. Cette autorisation intervient après l'avis du comité, que celui-ci soit positif ou négatif.

Références : C. trav., art. L. 2411-5 et R. 2421-4 et s.

L'employeur doit d'abord demander une autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail

Bien évidemment, la demande d'autorisation doit être antérieure au licenciement du salarié protégé

L'employeur doit adresser sa demande à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où le salarié est employé, en recommandé avec accusé de réception dans les 15 jours qui suivent la délibération du CSE. Ce délai est réduit à 48 heures en cas de mise à pied conservatoire. Un dépassement de ces délais n'entraîne pas forcément la nullité de la procédure (CE, 28 juin 1996, n° 156427 ; CE, 9 juill. 1997, n° 151844).

La demande doit précéder l'entretien préalable (CE, 11 déc. 2006, n° 282699).

L'inspecteur doit rejeter une demande présentée après le licenciement (CE, 20 mars 1996, n° 150822).

La demande d'autorisation de licenciement présentée par une personne n'ayant pas qualité pour agir au nom de l'employeur n'est pas valable, sauf si elle a été

régularisée avant que l'inspection du travail ne statue sur la demande (CE, 3 avr. 2024, n° 470440).

L'employeur doit fournir à l'inspecteur du travail un certain nombre de documents et d'informations

La demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du CSE. L'employeur doit y indiquer :

- les mandats du salarié. Si tous les mandats n'ont pas été indiqués, l'inspecteur du travail doit refuser l'autorisation de licenciement (CE, 20 mars 2009, n° 309195), sauf s'il a été informé au cours de son instruction de l'ensemble des mandats de l'intéressé ;
- les motifs pour lesquels l'autorisation de licenciement est demandée. Il ne peut pas invoquer dans sa demande un motif différent de celui indiqué au salarié et au comité social et économique au moment de la consultation (CE, 28 juin 1996, n° 155590).

L'omission, par l'employeur, de l'un des mandats détenus par le salarié protégé dans sa demande d'autorisation administrative de licenciement justifie l'annulation de l'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail, mais ne caractérise pas la violation du statut protecteur (Cass. soc., 3 févr. 2016, n° 14-17.886, n° 266 FS - P + B).

Lorsque le salarié acquiert un nouveau mandat représentatif en cours de procédure, l'inspecteur du travail doit en être informé par l'employeur (CE, 27 mars 2015, n° 366166). Il n'a pas à consulter une nouvelle fois le CSE (C. trav., art. L. 2421-3).

Une fois saisi, l'inspecteur du travail enquête et prend une décision d'autoriser ou de refuser la rupture du contrat de travail

L'enquête de l'inspecteur du travail

Une fois saisi, l'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire (C. trav., art. R. 2421-4). Cette enquête doit avoir lieu même si l'inspecteur estime être en possession des éléments d'information nécessaires (CE, 4 déc. 1987, n° 72379). Le défaut d'enquête rend la procédure irrégulière (CE, 22 févr. 1984, n° 34601). Le salarié a le droit d'être entendu personnellement et individuellement par l'inspecteur du travail, sauf s'il s'abstient, sans motif légitime, de donner suite à la

convocation. Même si le salarié le demande, il ne peut pas être entendu en même temps qu'un autre salarié protégé (CE, 8 nov. 2019, n° 412566). A noter :

- qu'un entretien téléphonique avec le représentant du personnel ne peut tenir lieu d'audition (CE, 21 août 1996, n° 149249) ;
- qu'une confrontation de l'employeur et du salarié n'est pas suffisante. Les auditions doivent être menées séparément (CE, 28 avr. 1997, n° 163971).

Sauf s'il le souhaite, l'inspecteur du travail n'est pas tenu de confronter l'employeur avec le salarié. Ce dernier ne peut donc se prévaloir d'une absence de confrontation pour faire valoir que l'enquête est irrégulière (CE, 20 févr. 1995, n° 123757).

Il est à noter au sujet de cette enquête contradictoire que le salarié peut :

- sur sa demande se faire assister par un représentant de son syndicat (C. trav., art. R. 2421-4). Il dispose avant l'entretien avec l'inspecteur d'un délai suffisant pour préparer sa défense (CE, 21 avr. 1989, n° 90549) ;
- faire usage de son crédit d'heures pour répondre à la convocation de l'inspecteur du travail. Ce temps sera normalement rémunéré par l'employeur (Cass. soc., 3 juill. 1990, n° 87-40.838, n° 3024 P).

En cas de licenciement disciplinaire, l'inspecteur du travail doit informer le salarié des agissements reprochés et de l'identité des personnes qui en ont témoigné (CE, 14 déc. 2009, n° 314877). L'intéressé doit pouvoir prendre connaissance des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande. Et ce, même s'il est susceptible d'en connaître déjà le contenu. Cette communication doit intervenir avant que l'inspecteur du travail ne statue, dans des conditions et des délais permettant au salarié de présenter utilement sa défense (CE, 22 févr. 2012, n° 346307). Toutefois, lorsque la communication de ces éléments serait de nature à porter gravement 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, 23 déc. 2010, n° 333169 ; CE, 19 juill. 2017, n° 389635).

Lorsque le salarié est visé par un licenciement économique, qui concerne au moins 25 salariés protégés, l'inspecteur du travail peut également procéder à une enquête

contradictoire. Mais il peut aussi simplement mettre à même le salarié de lui présenter ses observations écrites et, sur sa demande, des observations orales. Dans ce cas, le salarié peut se faire assister par un représentant de son syndicat (C. trav., art. R. 2421-4).

La décision de l'inspecteur du travail

A l'issue de l'enquête, l'inspecteur du travail doit faire connaître sa décision : refuser ou autoriser le licenciement. Il dispose d'un délai de 2 mois. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement (C. trav., art. R. 2421-4).

L'inspecteur du travail doit même se prononcer sur le licenciement d'un salarié qui bénéficiait de la protection au jour de sa convocation à l'entretien préalable au licenciement même si, au moment de sa décision, cette protection a pris fin (CE, 23 nov. 2016, n° 392059).

La décision de l'inspecteur du travail doit être (C. trav., art. R. 2421-5) :

- notifiée en recommandé avec avis de réception à l'employeur, au salarié et à l'organisation syndicale concernée lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical. La notification doit indiquer les voies et les délais de recours contre cette décision. A défaut, les délais de recours sont inopposables et restent indéfiniment ouverts ;
- motivée. A ce titre, elle doit préciser les éléments de droit et de fait sur lesquels elle se fonde. L'inspecteur du travail ne peut par exemple se contenter d'indiquer que les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour légitimer le licenciement (CE, 7 févr. 1992, n° 101055).

L'inspecteur du travail ne peut pas autoriser le licenciement en admettant d'un côté que le motif invoqué par l'employeur n'est pas valable et en considérant de l'autre que le salarié veut quitter l'entreprise. Une telle autorisation de licenciement n'est juridiquement pas valable (CE, 2 juill. 2014, n° 368590). Pour ce genre de situation, il y a la rupture conventionnelle.

Il autorise ou il refuse le licenciement

Si l'autorisation de licencier a été accordée : l'employeur peut procéder au licenciement, même s'il sait qu'un recours hiérarchique ou contentieux a été introduit. Ces recours n'ont pas d'effet suspensif. Il peut aussi renoncer à son projet de licenciement (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-41.648).

Si l'autorisation de licencier a été refusée, le salarié est maintenu dans son emploi et perçoit son salaire. Le maintien du salarié dans son emploi doit être effectif. L'employeur ne peut se borner à lui verser sa rémunération sans lui fournir de travail (Cass. soc., 26 nov. 1997, n° 95-44.578, n° 4409 P). Si tel était le cas, le salarié pourrait saisir les prud'hommes en référé pour faire cesser cette situation illicite (Cass. soc., 23 mai 2006, n° 05-43.343).

En tout état de cause, le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant plus de 2 mois vaut rejet de la demande d'autorisation de licenciement du salarié protégé (C. trav., art. R. 2421-11).

Et si l'inspecteur du travail se déclare incomptént ?

L'inspecteur du travail peut très bien estimer que le salarié n'est pas protégé et se déclarer incomptént pour statuer sur la demande d'autorisation de licenciement. L'employeur peut alors licencier le salarié sans autorisation administrative (Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-44.246). Le salarié pourrait quand même contester la décision de l'inspecteur du travail. Et s'il parvient à en obtenir l'annulation par le juge administratif, on considérera que son licenciement est nul. L'annulation, sur recours contentieux, d'une décision de l'inspecteur du travail se déclarant incomptént est en effet assimilé à l'annulation d'une autorisation de licenciement (Cass. soc., 21 oct. 2008, n° 07-42.021, n° 1720 FS - P + B).

Contester la décision de l'inspecteur du travail par un recours hiérarchique

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le ministre du travail. C'est ce que l'on appelle

le recours hiérarchique. Le ministre peut soit confirmer la décision de l'inspecteur du travail, soit l'annuler. Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié a le droit de demander sa réintégration dans l'entreprise.

Références : C. trav., art. R. 2422-1 ; C. just. adm., art. R. 421-1

Le recours hiérarchique sert à demander au ministre du travail d'annuler la décision de l'inspecteur du travail

Le recours hiérarchique consiste à demander au ministre du travail d'annuler la décision de l'inspecteur du travail (C. trav., art. R. 2422-1). Il n'est pas obligatoire, en ce sens que la personne qui souhaite contester la décision de l'inspecteur du travail peut directement saisir le juge administratif.

Le recours hiérarchique n'a pas d'effet suspensif. Cela signifie que si le licenciement a été autorisé, l'employeur peut le prononcer même si le salarié a formé un recours hiérarchique (Cass. crim., 5 mars 1991, n° 90-81.886).

Le recours hiérarchique peut, selon le cas, être exercé par l'employeur ou le salarié licencié

Seules les personnes ayant un intérêt à agir peuvent exercer un recours

Pour pouvoir exercer un recours hiérarchique, il faut avoir un intérêt à agir. C'est le cas :

- de l'employeur lorsque l'inspecteur du travail a refusé de lui délivrer une autorisation de licenciement du représentant du personnel ;
- du représentant du personnel lorsque l'inspecteur du travail a octroyé à l'employeur l'autorisation de licenciement ;
- d'un syndicat s'il justifie d'un mandat du représentant du personnel ayant fait l'objet du licenciement (C. trav., art. R. 2422-1).

Celui qui souhaite former un recours hiérarchique a 2 mois pour le faire

Le recours doit être formé dans le délai de 2 mois à compter de la date de notification de la décision de l'inspecteur du travail. Un recours tardif est irrecevable (CE, 29 déc. 1995, n° 124054). Ce délai commence à courir le lendemain de la notification à 0 heure. Si la décision a été notifiée un 6 juillet, le délai commence à courir le 7 juillet à 0 heure et expire le 7 septembre à 24 heures. Si le délai expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Important ! Si la décision de l'inspecteur du travail n'a pas été régulièrement notifiée ou si elle ne mentionne pas les délais et/ou les voies de recours contre sa décision, le recours hiérarchique est recevable à tout moment.

Le recours doit présenter clairement les raisons de droit et de fait qui justifient l'annulation de la décision. Il est à adresser, de préférence en recommandé avec demande d'avis de réception, à l'adresse suivante : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social - Direction générale du travail - Service des relations et conditions de travail - 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15. A noter que la loi impose à l'administration d'établir un accusé de réception pour tout recours hiérarchique (L. n° 2000-321, 12 avr. 2000, art. 19 : JO, 13 avr.).

Le ministre du travail dispose d'un délai de 4 mois maximum pour prendre sa décision

Une fois saisi, le ministre du travail a 4 mois pour prendre sa décision. La décision ministérielle prend normalement la forme d'une lettre motivée. Elle est notifiée aux différentes parties et doit obligatoirement indiquer les voies et délais de recours contre la décision rendue. Si le ministre n'a pas répondu au bout de 4 mois, on considère qu'il y a décision implicite de rejet : la décision de l'inspecteur du travail autorisant ou refusant le licenciement se trouve ainsi confirmée (C. trav., art. R. 2422-1).

Aucun texte légal n'impose au ministre de convoquer et d'entendre les parties avant de se prononcer sur le recours hiérarchique dont il est saisi (CE, 17 févr. 1992, n° 74566).

Les effets du recours hiérarchique dépendent de la décision finale du ministre du travail

Le ministre peut soit confirmer soit annuler la décision de l'inspecteur du travail

Lorsqu'il est saisi d'un recours hiérarchique, le ministre du travail a plusieurs possibilités :

- il peut confirmer la décision de l'inspecteur du travail. Attention ! Si le salarié souhaite par la suite saisir le tribunal administratif, il devra demander l'annulation des deux décisions : celle de l'inspecteur du travail et celle du ministre la confirmant. On dit que la décision du ministre ne se substitue pas à celle de l'inspecteur du travail (CE, 8 janv. 1997, n° 171807) ;
- il peut annuler la décision de l'inspecteur du travail si, compte tenu des circonstances de fait et de droit existant à la date à laquelle elle a été rendue, il l'estime illégale (CE, 6 juill. 1990, n° 100489). Dans cette hypothèse, le ministre doit prendre une nouvelle décision en fonction des éléments de droit ou de fait existant à la date à laquelle il statue (CE, 15 nov. 1996, n° 161419). Il pourra soit autoriser le licenciement, soit le refuser.

Le sort du représentant du personnel dépend de la décision du ministre du travail

Il y a plusieurs hypothèses qu'il est important de bien comprendre :

- le ministre confirme l'autorisation de licenciement : dans ce cas, le licenciement du salarié demeure valable. Si celui-ci souhaite poursuivre la contestation, il peut saisir le tribunal administratif en demandant l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail et de celle du ministre ;
- le ministre confirme le refus d'autorisation de licenciement : dans ce cas, l'employeur ne peut toujours pas prononcer un licenciement. S'il souhaite poursuivre la contestation, il peut saisir le tribunal administratif en demandant l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail et de celle du ministre ;
- le ministre annule l'autorisation initiale et refuse d'autoriser le licenciement. L'annulation de l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail ne laisse rien subsister de celle-ci (Cass. soc., 16 nov. 1999, n° 97-42.069, n° 4205 P). Le salarié est en droit de demander sa réintégration

dans l'entreprise (Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 11-16.971). L'employeur peut, quant à lui, contester la décision du ministre devant le juge administratif ; •le ministre annule le refus d'autorisation et autorise le licenciement : dans ce cas, l'employeur est en droit de licencier son salarié. Celui-ci peut, s'il le souhaite, contester devant le juge administratif la légalité de la décision du ministre.

Il y a encore deux hypothèses à envisager !

Le ministre peut annuler une autorisation de licenciement et autoriser le licenciement. Il peut arriver que la décision de l'inspecteur du travail ne soit pas motivée ; dans ce cas, le ministre l'annule, ce qui ne l'empêche pas de pouvoir par ailleurs autoriser le licenciement. Si le salarié veut saisir le juge administratif, il doit attaquer la décision du ministre. Pour les mêmes raisons, le ministre peut annuler la décision de l'inspecteur du travail (motivation insuffisante par exemple) et refuser l'autorisation de licenciement.

Saisir le juge administratif par un recours contentieux

L'autorisation ou le refus d'autorisation du licenciement peuvent faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif. Ce recours doit être présenté dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision attaquée. Une fois que le tribunal administratif a rendu sa décision, il est possible de saisir la cour administrative d'appel et, éventuellement, le Conseil d'État.

Références : C. just. adm., art. R. 421-1

Le recours contentieux permet de contester la légalité de la décision de l'administration

Le recours contentieux signifie que la contestation de la décision d'autorisation ou de refus du licenciement est portée devant le tribunal administratif. On peut

également exercer un recours contre une décision par laquelle l'inspecteur du travail s'est déclaré incompétent. Pour saisir le tribunal, il faut adresser à son président une requête tendant à l'annulation de la décision administrative.

Il n'est pas obligatoire de passer par un avocat. Si le salarié licencié décide de recourir à un avocat, il peut demander à bénéficier d'une aide juridictionnelle.

Outre un exposé des faits, la requête doit comporter ce que l'on appelle des « moyens », qui sont les raisons de fait et de droit que le demandeur invoque à l'appui de son recours. Il existe deux sortes de moyens :

- ceux de légalité interne. Il s'agit notamment de l'irrégularité de la procédure interne à l'entreprise (entretien préalable, etc.), de la contestation de la gravité de la faute ou de la portée des efforts de reclassement en cas de licenciement économique ;
- ceux de légalité externe. Il s'agit de l'incompétence de l'auteur de la décision, de l'irrégularité de l'enquête contradictoire conduite par l'inspecteur du travail ou encore de l'insuffisance de motivation de la décision prise par l'administration.

Le demandeur doit préciser que sa requête tend à l'annulation de la décision de l'administration. Si le ministre a confirmé la décision de l'inspecteur du travail, il faut préciser que la requête tend à la fois à l'annulation de la décision de l'inspecteur et de celle du ministre (CE, 8 janv. 1997, n° 171807).

Toute personne ayant un intérêt à agir peut saisir le tribunal administratif dans un délai de 2 mois

Le recours peut, selon le cas, émaner du salarié ou de l'employeur

Le recours peut être formé soit par l'employeur lorsque l'autorisation de licenciement lui a été refusée, soit par le salarié lorsque l'autorisation de licenciement a été accordée à l'employeur.

Une organisation syndicale a aussi intérêt à demander l'annulation de la décision autorisant le licenciement d'un représentant du personnel, sans avoir à justifier d'un mandat qui lui aurait été donné par le salarié (CE, 10 avr. 1992, n° 60419).

Le tribunal administratif doit être saisi dans un délai de 2 mois

La juridiction administrative doit être saisie dans un délai de 2 mois à compter de la date de la réception par le destinataire du pli postal contenant la décision attaquée. Le délai commence à courir à compter du lendemain du jour où la décision a été notifiée.

Le délai de 2 mois ne joue pas dans deux cas : si la décision autorisant le licenciement n'a pas été notifiée au salarié ou si les délais et les voies de recours n'ont pas été indiqués dans la décision.

Le délai du recours contentieux est prorogé si le demandeur exerce dans les 2 mois suivant la notification de la décision d'autorisation ou de refus de licenciement : soit un recours devant l'autorité qui a pris la décision, soit un recours devant le ministre du travail.

Attention ! Pour que la prorogation joue, l'un ou l'autre de ces deux recours doit être formé dans le délai de 2 mois, mais pas les deux. Si le salarié a formé un recours gracieux, puis un recours hiérarchique puis enfin un recours contentieux, ce dernier est tardif car un seul recours administratif préserve le délai de 2 mois. Il aurait fallu former un recours gracieux, puis dans les 2 mois suivant la décision prise sur recours gracieux, former simultanément les recours hiérarchique et contentieux.

Le tribunal administratif peut soit confirmer soit annuler la décision de l'administration

Première hypothèse : le juge administratif confirme la décision de l'administration autorisant ou refusant le licenciement

Lorsque le juge administratif confirme la décision de l'inspecteur du travail ou du ministre du travail, la situation demeure inchangée. Ainsi :

- lorsque le juge confirme le refus d'autorisation de licenciement, l'employeur reste dans l'impossibilité de licencier le salarié ;
- lorsque le juge confirme l'autorisation de licenciement, sa décision est sans incidence car le salarié a déjà été licencié.

Cependant, si le juge administratif annule la décision du ministre du travail qui a annulé l'autorisation de licenciement accordé par l'inspecteur du travail, cette décision ne vaut pas autorisation de licenciement (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 11-23.388). L'employeur devra à nouveau solliciter une autorisation de l'inspecteur du travail s'il maintient sa décision de licencier le salarié protégé.

Deuxième hypothèse : le tribunal administratif annule l'autorisation de licenciement délivrée par l'administration

Si le juge administratif annule l'autorisation de licenciement, le licenciement n'est plus valide. Le salarié est donc en droit de demander sa réintégration (Cass. soc., 18 mai 1993, n° 91-44.145). Attention ! Le fait d'avoir seulement obtenu l'annulation de la décision du ministre confirmant l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail ne suffit pas pour pouvoir demander sa réintégration (Cass. crim., 17 févr. 2004, n° 03-80.136, n° 1135 F - P + F). Il faudra penser à demander l'annulation des deux décisions : celle de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement et celle du ministre confirmant la décision de l'inspecteur du travail.

Lorsque l'employeur sollicite de nouveau l'inspecteur du travail pour licencier un salarié protégé, après l'annulation d'une précédente autorisation, il n'est pas tenu d'organiser un nouvel entretien ni une nouvelle consultation du CSE si le motif de licenciement et les circonstances n'ont pas changé (CE, 28 juin 2019, n° 423360).

Troisième hypothèse : le refus d'autoriser le licenciement du salarié est annulé par le juge administratif

L'annulation par le juge administratif d'un refus d'autorisation de licencier ne vaut pas autorisation de licenciement (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 94-45.337, n° 4737 P). Si l'employeur maintient son intention de licencier le salarié, l'inspecteur du travail doit prendre une nouvelle décision.

Il est ensuite possible de saisir la cour administrative d'appel et, le cas échéant, le Conseil d'État

Sans entrer dans les détails du contentieux administratif, signalons :

- que dans les 2 mois qui suivent sa notification, le jugement du tribunal administratif peut faire l'objet d'un appel devant la cour administrative d'appel. Celle-ci peut soit rejeter l'appel soit annuler le jugement et statuer à nouveau sur le recours intenté contre la décision de l'administration. Même si cela n'est pas obligatoire, il est conseillé de recourir à un avocat ;
- que dans les 2 mois de sa notification, l'arrêt de la cour d'appel peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'État qui contrôle que la règle de droit a bien été interprétée et appliquée. Le Conseil d'État peut soit régler l'affaire soit la renvoyer devant une cour administrative d'appel. Le recours à un avocat au Conseil d'État est obligatoire.

La saisine du tribunal administratif n'a pas d'effet suspensif

Dire que le recours devant le tribunal administratif n'a pas d'effet suspensif signifie simplement que la décision d'autorisation ou de refus d'autorisation de licenciement s'applique pendant ce recours. A noter qu'il existe une procédure particulière, dite de « référé-suspension », qui permet de demander en urgence la suspension provisoire de l'autorisation de licenciement (C. just. adm., art. L. 521-1). Il faut qu'il y ait un doute sérieux sur la légalité de l'autorisation de licenciement. La demande de suspension de l'autorisation de licenciement présentée alors que le licenciement est intervenu est irrecevable (CE, 2 juill. 2003, n° 244435).

Dans certains cas, il est possible d'agir devant le conseil de prud'hommes

A partir du moment où le licenciement a été autorisé par l'administration, le conseil de prud'hommes n'est plus compétent pour en apprécier la validité. Le conseil de prud'hommes reste cependant compétent dans un certain nombre de cas qu'il est important de connaître avant d'engager la moindre action en justice.

Le salarié dont le licenciement a été autorisé par l'administration ne peut pas agir devant les prud'hommes

A partir du moment où le licenciement a été autorisé par l'administration, le conseil de prud'hommes n'est plus compétent pour en apprécier la validité. C'est ce que l'on appelle le principe de séparation des pouvoirs. Cela signifie :

- d'une part, que le juge judiciaire n'a pas le droit de remettre en cause la légalité d'une décision de l'administration, à savoir l'autorisation de licenciement ;
- d'autre part, que le juge administratif est seul compétent pour annuler l'autorisation administrative de licenciement.

Le conseil de prud'hommes ne peut donc pas :

- apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement autorisé par l'administration et décider que le licenciement est abusif (Cass. soc., 5 mai 2009, n° 07-45.626). Ainsi, il ne peut pas vérifier que l'employeur a bien respecté son obligation de reclassement d'un salarié déclaré inapte par la médecine du travail (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-42.660, n° 2159 FS - P + B) ;
- vérifier que l'employeur a bien respecté son obligation de reclassement préalable à tout licenciement économique (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 09-40.450 ; Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-42.409, n° 2072 FS - P + B) ou encore contrôler les conditions d'application de l'article L. 1224-1 (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-40.895, n° 434 FS - P + B + R) du code du travail si le transfert d'entreprise a été autorisé par l'administration (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-42.614, n° 1285 FS - P + B) ;
- remettre en cause la réalité du motif économique invoqué par l'employeur à l'appui du licenciement économique du représentant du personnel. Par exemple, les prud'hommes ne peuvent pas s'assurer que la réorganisation décidée par l'employeur était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-15.614) ;
- apprécier la validité du licenciement autorisé par l'administration dès lors que le contrôle de celle-ci a nécessairement porté sur le respect de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail du salarié protégé et notamment des dispositions relatives aux accidents du travail lorsque le salarié en a été victime (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-13.945) ;
- apprécier la régularité de la procédure de licenciement suivie par l'employeur (Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-41.652 ; Cass. soc., 16 nov. 2010, n° 09-42.576). Il ne peut pas contrôler que l'entretien préalable s'est déroulé selon les règles édictées par le code du travail ou que le CSE a été

régulièrement consulté sur le projet de licenciement économique (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 02-46.935, n° 1972 FS - P + B).

Les prud'hommes ne peuvent davantage vérifier que la procédure de licenciement prévue par la convention collective a bien été respectée (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-41.766 ; Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-40.005).

L'autorisation de licenciement donnée par l'administration du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir le caractère systématique ou injustifié des sanctions dont il a fait l'objet devant le juge judiciaire au titre d'éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral (Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-19.649, n° 647 FS - B).

Le conseil de prud'hommes a cependant compétence pour se prononcer sur les litiges relatifs à l'exécution du contrat de travail

Même si le licenciement a été autorisé par l'inspecteur du travail, le conseil de prud'hommes reste le juge du contrat de travail. Cela signifie que tous les litiges relatifs à l'exécution du contrat relèvent de sa compétence. Il pourra par exemple être saisi d'une action en paiement d'un rappel de salaire ou encore d'une demande en paiement d'heures supplémentaires. Le salarié qui ne parvient pas à obtenir son attestation France travail pourra également le saisir.

Les prud'hommes sont compétents pour apprécier les fautes de l'employeur pendant la période antérieure au licenciement, et notamment l'existence d'une discrimination syndicale dans le déroulement de la carrière (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-15.257 ; Cass. soc., 6 avr. 2022, n° 21-10.768). Ainsi, ils peuvent condamner l'employeur à verser des dommages-intérêts au salarié victime d'une discrimination (Cass. soc., 7 juin 2007, n° 04-48.626 ; Cass. soc., 17 janv. 2013, n° 11-26.012) ou d'un harcèlement moral (Cass. soc., 29 nov. 2011, n° 10-19.435, n° 2484 FP - P + B ; Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-18.417, n° 2394 FS - P + B + R).

Le salarié peut agir aux prud'hommes pour prendre acte de la rupture ou demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail

Un représentant du personnel, qui estime que l'entreprise ne respecte plus ses obligations contractuelles, peut soit prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, soit demander la résiliation judiciaire de son contrat. Dans les 2 cas, il doit agir devant les prud'hommes.

En cas de licenciement pour faute grave, le conseil de prud'hommes est compétent pour apprécier la gravité de la faute du salarié

Même si l'administration considère que la faute du salarié était suffisamment grave pour justifier le licenciement, le conseil de prud'hommes reste compétent pour apprécier si l'intéressé a droit aux indemnités de rupture, c'est-à-dire à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de préavis. Il peut ainsi considérer que le salarié n'a pas commis de faute grave (Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 09-41.452). Mais attention, il ne peut apprécier que les fautes retenues par l'administration (Cass. soc., 10 juill. 2001, n° 98-42.808, n° 3382 FS - P ; Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-28.427).

Le conseil de prud'hommes peut aussi être amené à intervenir en cas de licenciement pour motif économique

Non-respect de l'ordre des licenciements

Le fait que le licenciement économique d'un représentant du personnel ait été autorisé par l'inspecteur du travail n'empêche pas le salarié d'intenter, devant le conseil de prud'hommes, une action en dommages-intérêts pour non-respect de l'ordre des licenciements (Cass. soc., 9 juill. 2003, n° 01-40.016). Le juge judiciaire reste en effet compétent pour apprécier la mise en oeuvre des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements (Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-44.994, n° 5195 FS - P).

L'inspecteur du travail s'assure quant à lui que la place occupée par le salarié protégé dans l'ordre des licenciements ou l'application qui lui a été faite des

critères n'a pas un rapport avec l'exercice des mandats détenus par l'intéressé (CE, 29 déc. 2000, n° 206919).

Non-respect de la priorité de réembauche

La priorité de réembauche permet au salarié licencié pour motif économique d'être réembauché chez son ancien employeur dès lors qu'un poste compatible avec sa qualification se libère. En cas de violation de cette priorité de réembauche, le salarié peut intenter devant le conseil de prud'hommes un recours pour obtenir des dommages-intérêts. S'il avait au moins 2 ans d'ancienneté, il aura droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 2 mois de salaire. Dans le cas contraire, aucun minimum n'est applicable.

L'employeur pourrait également être poursuivi, au pénal et au civil, pour discrimination à l'embauche envers un ancien représentant du personnel de son entreprise (C. trav., art. L. 2141-5). Le refus d'embauche, en raison des activités syndicales antérieures, pourrait également être déclaré nul sur le fondement de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Cessation d'activité de l'entreprise fautive

Le salarié protégé qui estime que la cessation d'activité de l'entreprise, à l'origine de son licenciement économique, est due à une faute de l'employeur peut agir devant les prud'hommes pour mettre en cause la responsabilité de l'employeur en demandant réparation des préjudices que lui aurait causés cette faute, y compris le préjudice résultant de la perte de son emploi (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 18-13.771, n° 1122 FP - P + B + I).

Les problèmes de réintégration et/ou d'indemnisation du salarié sont de la compétence du conseil de prud'hommes

En cas de licenciement sans autorisation administrative ou d'annulation ultérieure de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail, le salarié a le droit de demander sa réintégration dans l'entreprise. S'il se heurte à un refus de l'employeur, il a la faculté de saisir en référé le conseil de prud'hommes pour obtenir sa réintégration. Qu'il demande ou non à être réintégré dans l'entreprise, le salarié a également droit à un certain

nombre d'indemnités dont la fixation relève de la compétence du conseil de prud'hommes.

L'indemnisation du représentant du personnel en cas de licenciement sans autorisation

Un représentant du personnel qui a été licencié ou qui a fait l'objet d'un transfert partiel d'entreprise sans autorisation de l'inspecteur du travail a droit à une indemnité venant sanctionner la violation du statut protecteur. S'il ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise, le salarié aura également droit à des indemnités de rupture notamment.

Références : C. trav., art. L. 1235-3

L'indemnisation du salarié protégé qui fait jouer son droit à réintégration dans l'entreprise

Le salarié licencié sans autorisation qui demande sa réintégration a droit à une indemnité égale au montant des salaires qu'il aurait perçus entre son licenciement et sa réintégration (Cass. soc., 10 oct. 2006, n° 04-47.623, n° 2232 FS - P + B). Cette indemnité, qui a pour but de sanctionner la violation du statut protecteur, a un caractère forfaitaire. Cela signifie notamment que l'on ne peut pas :

- en limiter le montant à la durée de la période de protection. Le fait que le salarié ait été réintégré après l'expiration de la période de protection n'a pas d'incidence sur le montant de l'indemnisation (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 94-45.254) ;
- dédire de cette indemnité les revenus que le salarié a pu percevoir au cours de cette période : salaires versés par un autre employeur, chômage, indemnités de la Sécurité sociale, etc. (Cass. soc., 3 mai 2001, n° 99-43.815 ; Cass. soc., 10 oct. 2006, n° 04-47.623, n° 2232 FS - P + B).

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit avoir demandé sa réintégration avant l'expiration de la période de protection. La jurisprudence admet cependant qu'il y a également droit lorsque la demande de réintégration a été formulée tardivement pour des raisons qui ne lui sont pas imputables (Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-42.476, n° 5190 FS - P ; Cass. soc., 30 nov. 1999, n° 97-41.690, n° 4608 P).

Mais attention, 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 (Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 17-14.716, n° 1694 FS - P + B). Par exemple, il a été jugé que la demande de réintégration formulée plus de 11 ans après le licenciement était abusive (Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 21-25.684).

L'indemnisation du salarié protégé qui ne souhaite pas être réintégré dans l'entreprise

Indemnisation en raison de la violation du statut protecteur

Le représentant du personnel a droit, en raison de la violation de son statut protecteur, à une indemnité égale au montant des rémunérations qu'il aurait dû percevoir entre la date de la rupture de son contrat et l'expiration de la période de protection en cours (Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.695, n° 2755 FS - P + B + I ; Cass. soc., 10 mai 2006, n° 04-40.901, n° 1190 FS - P + B). Mais attention, cette indemnité est plafonnée à 30 mois de salaires (Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-24.182, n° 700 FS - P + B + R). Ces 30 mois correspondent à la durée minimale légale du mandat (2 ans) + 6 mois de protection après la fin du mandat.

Si un candidat aux élections du CSE est licencié sans autorisation administrative, le montant de son indemnité est égal aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir pendant la durée de son statut protecteur, soit 6 mois. C'est autre chose s'il a été élu pendant l'exécution de son préavis de licenciement (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 13-10.017). Dans ce cas, le montant de son indemnité dépend de la durée de sa période de protection en tant que candidat puis en tant qu'élu du personnel.

Cette indemnité doit être calculée à partir de la rémunération brute du salarié (Cass. soc., 7 juin 2005, n° 03-44.969, n° 1345 FS - P + B). Elle a un caractère forfaitaire. Elle est intégralement due au salarié, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-17.410 ; Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-16.287). Ainsi, il n'est pas possible d'en réduire le montant au prétexte que le salarié a perçu entre-temps des allocations chômage ou une pension de vieillesse après avoir été mis à la retraite (Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-43.876, n° 2598 FS - P).

Lorsque le salarié protégé a été en arrêt de travail pour maladie pendant la période d'éviction, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire moyen des 12 derniers mois perçu avant l'arrêt de travail (Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-21.191, n° 649 FS - B).

L'indemnité est intégralement due :

- quelle que soit la gravité de la faute commise par le représentant du personnel (Cass. soc., 10 juill. 1990, n° 86-43.699, n° 3047 P + F) ;
- même si le représentant du personnel licencié a retrouvé un nouvel emploi (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-43.972) ;
- quel que soit le préjudice réellement subi par le représentant du personnel (Cass. soc., 15 nov. 1994, n° 91-43.976) ;
- même si le salarié licencié n'est pas resté à la disposition de l'employeur (Cass. soc., 23 mai 2000, n° 97-42.145, n° 2362 FS - P).

Cumuler plusieurs mandats ne confère pas au salarié le droit à plusieurs indemnités. Autrement dit, on ne peut pas additionner les périodes de protection, et ce même si le statut protecteur a été violé à plus d'un titre (Cass. soc., 13 nov. 2001, n° 99-45.389 ; Cass. soc., 3 mai 2007, n° 05-43.863, n° 850 FS - P + B).

L'indemnisation de la violation du statut protecteur peut se cumuler avec des dommages-intérêts pour licenciement discriminatoire (Cass. soc., 3 mai 2007, n° 05-43.863, n° 850 FS - P + B).

Attention, l'indemnité pour violation du statut protecteur est soumise à cotisations et contributions sociales (Cass. 2^e civ., 12 févr. 2015, n° 14-10.886, n° 210 F - P + B). Et probablement à impôt sur le revenu.

Indemnités dues en raison de la rupture du contrat de travail

Le représentant du personnel illégalement licencié qui ne demande pas sa réintégration a aussi droit aux indemnités de rupture du contrat de travail : indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, etc. (Cass. soc., 27 juin 2000, n° 98-43.439, n° 2812 P + B + I).

D'après la jurisprudence, cette indemnisation est due « sans qu'il y ait lieu de statuer sur les motifs de la rupture » (Cass. soc., 27 mai 2008, n° 06-44.641 ; Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.695, n° 2755 FS - P + B + I). Cela signifie que même si le licenciement était fondé sur une faute grave ou sur une faute lourde, qui sont normalement privatives de tout ou partie des indemnités de rupture, le salarié protégé pourra prétendre aux indemnités de rupture.

Versement de dommages-intérêts pour licenciement abusif

En cas de violation du statut protecteur et à défaut de demande de réintégration, le représentant du personnel a également droit à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement. Cette indemnité est au moins égale à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail (Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-43.145). Elle est due sans qu'il soit nécessaire de caractériser l'absence de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.695, n° 2755 FS - P + B + I). Ainsi, si le conseil de prud'hommes estime que le motif économique invoqué par l'employeur était valable, il devra le condamner à verser des dommages-intérêts pour licenciement abusif (Cass. soc., 29 mars 2005, n° 03-40.768, n° 947 F - P).

Ainsi, par exemple, même si les juges estiment que le motif économique invoqué par l'employeur était valable, ils devront le condamner à verser des dommages-intérêts pour licenciement abusif (Cass. soc., 29 mars 2005, n° 03-40.768, n° 947 F - P).

Mais attention, on ne peut pas cumuler certaines indemnisations. Ainsi, un élu licencié pour motif économique sans autorisation administrative et en méconnaissance des règles applicables au plan de sauvegarde de l'emploi aura droit (Cass. soc., 15 oct. 2013, n° 12-21.746, n° 1684 FS - P + B) :

- soit à l'indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, qui ne peut être inférieure aux 6 derniers mois de salaire ;
- soit à l'indemnité due au titre de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois.

En effet, le salarié ne peut prétendre 2 fois à la réparation d'un même préjudice. Seule, la plus élevée de ces indemnités peut être obtenue.

C'est la même chose pour un salarié protégé licencié sans autorisation de l'administration et en violation des règles applicables aux victimes d'accidents du travail. Il ne peut pas cumuler les indemnitations (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-40.347, n° 1393 FS - P + B + R).

L'indemnisation du salarié protégé en cas de transfert partiel d'entreprise non autorisé

Le salarié protégé dont le contrat a été irrégulièrement transféré dans le cadre d'un transfert partiel d'entreprise doit être réintégré dans l'entreprise d'origine s'il le demande, avec versement des salaires perdus depuis son transfert jusqu'à sa réintégration. Il ne peut toutefois cumuler la somme correspondant aux salaires dont il a été privé avec celle qu'il a pu recevoir du repreneur (Cass. soc., 28 mai 2003, n° 01-40.512, n° 1512 FS - P + B + R). Si le salarié ne demande pas sa réintégration, il a en revanche droit aux mêmes indemnités qu'un salarié licencié sans autorisation.

Quelle indemnisation en cas d'annulation ultérieure de l'autorisation administrative ?

Lorsque la décision d'autorisation du licenciement a été annulée et que cette annulation est devenue définitive, le salarié protégé a droit au paiement d'une indemnité réparant le préjudice causé par le licenciement. Cette indemnité est due même si le salarié a été réintégré dans l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2422-4

Qu'il demande ou non sa réintégration, le salarié a droit à une indemnité réparant le préjudice que lui a causé son licenciement

L'indemnisation n'est possible que lorsque l'annulation de l'autorisation est devenue définitive

L'article L. 2422-4 du code du travail, qui s'applique à tous les salariés protégés (Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 88-40.502, n° 5011 P + F), prévoit la règle suivante : lorsque l'annulation de l'autorisation est devenue définitive, le salarié a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée :

- soit entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation ;
- soit entre son licenciement et l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation lorsqu'il n'a pas demandé sa réintégration.

Cette règle s'applique également en cas de retrait de l'autorisation administrative, ce retrait valant annulation (Cass. soc., 11 févr. 2003, n° 00-44.238).

L'annulation de l'autorisation administrative est considérée comme définitive lorsqu'elle ne peut plus faire l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux. Tant que ce n'est pas le cas, le salarié licencié ne peut pas réclamer d'indemnisation. Il en résulte que si l'employeur a exercé un recours devant le tribunal administratif contre la décision d'annulation, le salarié ne peut demander au juge des référés de lui accorder une provision au titre du préjudice subi pour perte de salaires, sa

créance étant dans une telle hypothèse sérieusement contestable (Cass. soc., 23 nov. 2004, n° 03-46.627, n° 2239 FS - P + B).

Attention ! Il faut que l'autorisation de licenciement ait été annulée. L'article L. 2422-4 du code du travail n'est pas applicable si le salarié fait le choix d'agir devant les prud'hommes pour contester son licenciement et que les prud'hommes demandent au juge administratif de se prononcer sur la légalité de l'autorisation de licenciement. Si cette autorisation est effectivement jugée illégale, les prud'hommes pourront alors se prononcer sur le caractère réel et sérieux du motif de licenciement et réparer le préjudice subi par le salarié (Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 05-45.665, n° 1881 FS - P + B + R).

Le montant de l'indemnité due par l'employeur est proportionnel au préjudice subi par le salarié

L'indemnité due par l'employeur répare le préjudice tant moral que matériel subi par le représentant du personnel (Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-42.841, n° 4644 P). En pratique, la réparation du préjudice matériel se traduit par le versement d'une indemnité compensant la perte de rémunération subie par le salarié du fait de son licenciement. On doit également tenir compte des divers avantages dont bénéficiait le salarié (Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 07-43.519). En revanche, pas question de tenir compte d'une revalorisation des salaires prévue par accord collectif après la rupture du contrat (Cass. soc., 27 fevr. 2013, n° 11-22.826).

A défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, qui peuvent conclure une transaction pour régler les conséquences péquéniaires de la rupture du contrat, c'est au conseil de prud'hommes qu'il appartiendra d'évaluer le préjudice subi et de fixer le montant de l'indemnité.

Cette indemnité doit uniquement réparer la totalité du préjudice subi. On doit donc prendre en considération les sommes que le salarié aurait pu percevoir après son licenciement (Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 07-41.331, n° 1841 FS - P + B). Il sera par exemple tenu compte :

- des allocations de chômage versées par Pôle emploi lorsque le salarié se retrouve au chômage (Cass. soc., 13 nov. 2007, n° 05-45.358) ;

- des pensions de retraite lorsque le salarié a au final fait valoir ses droits à retraite (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-15.420) ;
- des salaires versés par un autre employeur lorsque le salarié a retrouvé un emploi (Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 05-43.696) ;
- des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale au salarié en tant qu'assuré social (Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-45.321) ;
- des pensions d'invalidité versées par la Sécurité sociale ou par un régime complémentaire (Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 13-15.733, n° 1606 FS - P + B).

Le salarié protégé réintégré après l'annulation d'une autorisation de licenciement a droit à la totalité des salaires perdus pendant la période d'éviction. La majoration d'impôt sur le revenu due au versement de cette somme ne peut pas donner lieu à une indemnisation supplémentaire (Cass. soc., 6 avr. 2022, n° 20-22.918, n° 457 F - B).

Premier cas : le salarié licencié a expressément demandé sa réintégration dans l'entreprise

Dans cette hypothèse, l'indemnisation correspond à la réparation du préjudice subi par le salarié au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, régulièrement demandée dans le délai de 2 mois (C. trav., art. L. 2422-4 ; Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-42.841, n° 4644 P). Le contrat de travail n'étant pas considéré comme rompu, le salarié ne peut pas prétendre aux indemnités de rupture (Cass. soc., 12 nov. 2015, n° 14-10.640, n° 1862 FS - P + B). S'il les a déjà perçues, il ne peut pas les conserver, l'employeur étant en droit de lui demander de les rembourser (Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-20.739).

Tant que le salarié n'est pas réintégré, la période d'indemnisation continue à courir. Cela signifie que le salarié qui ne parvient pas à obtenir sa réintégration, malgré l'annulation de l'autorisation de licenciement, a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration effective (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 01-44.739, n° 2359 FS - P + B + R + I).

Second cas : le salarié licencié n'a pas demandé à être réintégré dans l'entreprise

Lorsque le salarié n'a pas demandé sa réintégration, l'indemnité doit correspondre au préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre le licenciement et l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation de l'autorisation de licenciement (C. trav., art. L. 2422-4 ; Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-16.309). Comme le contrat de travail a été rompu par l'effet du licenciement et que son exécution ne sera pas reprise, le salarié ne peut donc prétendre à l'annulation de son licenciement et au paiement d'une indemnité pour violation de son statut protecteur (Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-16.208). En revanche, il a éventuellement droit :

- aux indemnités de rupture s'il n'en a pas déjà bénéficié au moment du licenciement et s'il remplit les conditions pour y prétendre (Cass. soc., 24 avr. 2003, n° 02-41.308). Il s'agit de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, qui sont dues sauf en cas de faute grave ou lourde du salarié ;
- à des dommages-intérêts pour licenciement abusif s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 24 avr. 2003, n° 02-41.308 ; Cass. soc., 30 avr. 2002, n° 99-44.995, n° 1453 F - P + B + R).

Le salarié a droit à ces différentes indemnités même s'il a fait valoir ses droits à retraite après son licenciement (Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-11.221, n° 909 FS - P + B).

C'est le conseil de prud'hommes qui se charge d'apprecier si le salarié a commis une faute grave ou lourde. Il ne peut examiner que les fautes qui ont justifié l'octroi de l'autorisation de licenciement (Cass. soc., 10 juill. 2001, n° 98-42.808, n° 3382 FS - P). C'est également le conseil de prud'hommes qui est compétent pour juger que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. L'absence de cause réelle et sérieuse ne résulte pas, en soi, de l'annulation de l'autorisation. Cependant, à partir du moment où le juge administratif qui a annulé l'autorisation a estimé que les faits invoqués par l'employeur n'étaient pas établis ou ne pouvaient pas justifier un licenciement, les prud'hommes sont liés. Ils doivent considérer que le licenciement

est sans cause réelle et sérieuse. Le salarié sera indemnisé (Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 05-42.599, n° 1875 FS - P + B + R).

De quel délai le salarié dispose-t-il pour réclamer l'indemnisation du préjudice subi ?

C'est le problème de la prescription de l'action en indemnisation. Selon l'article L. 2422-4 du code du travail, l'indemnité octroyée au salarié constitue un complément de salaire. Cela laisse à penser que l'action en indemnisation du représentant du personnel se prescrit par un délai de 3 ans. C'est d'ailleurs ce qu'a implicitement admis la jurisprudence dans un arrêt du 2 juillet 2003, précisant par ailleurs que le délai de prescription de l'action en indemnisation d'un salarié protégé, dont l'autorisation de licenciement a été annulée, ne court qu'à compter du jour où la décision d'annulation est devenue définitive (Cass. soc., 2 juill. 2003, n° 01-40.639, n° 1769 F - P).

Les cas dans lesquels le salarié peut demander à être réintégré dans l'entreprise

Le représentant du personnel a le droit de demander sa réintégration lorsqu'il a été, selon le cas, licencié ou transféré dans une autre entreprise sans autorisation administrative, malgré un refus d'autorisation ou en vertu d'une autorisation ultérieurement annulée ou retirée.

Références : C. trav., art. L. 2422-1

Le salarié peut demander sa réintégration en cas de violation du statut protecteur par l'employeur

Le licenciement d'un salarié protégé prononcé en violation du statut protecteur, c'est-à-dire sans autorisation administrative ou malgré un refus d'autorisation de

l'inspecteur du travail, est nul et de nul effet (Cass. soc., 18 déc. 2000, n° 98-42.320, n° 5216 FS - P). Tout doit donc se passer comme si le contrat de travail n'avait jamais été rompu, le salarié a le droit d'être réintégré.

Si la réintégration du salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée est susceptible de causer un préjudice financier grave à l'entreprise, l'employeur peut saisir le juge administratif des référés pour faire suspendre la décision d'annulation (CE, 9 nov. 2015, n° 388922).

Le fait d'imposer à un représentant du personnel un transfert partiel d'entreprise sans autorisation constitue une violation du statut protecteur. Ce transfert est nul (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 03-40.139). Le salarié peut demander à être réintégré dans son entreprise d'origine (Cass. soc., 28 mai 2003, n° 01-40.512, n° 1512 FS - P + B + R ; Cass. soc., 15 juin 2016, n° 15-13.232). Quant à l'employeur, il ne peut pas attendre la fin de la période de protection pour transférer définitivement le salarié (Cass. soc., 31 mai 2011, n° 10-17.460, n° 1282 FS - P + B).

Le salarié peut demander sa réintégration en cas d'annulation ou de retrait de l'autorisation administrative

Le salarié bénéficie d'un droit à réintégration dans les situations suivantes :

- en cas d'annulation, sur recours hiérarchique, par le ministre du travail, d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement (C. trav., art. L. 2422-1) ;
- en cas d'annulation, par le juge administratif, de la décision de l'inspecteur du travail ou du ministre du travail autorisant le licenciement (C. trav., art. L. 2422-1) ;
- en cas de retrait de l'autorisation de licenciement suite à un recours gracieux (Cass. soc., 30 avr. 2002, n° 99-44.995, n° 1453 F - P + B + R) ;
- en cas d'annulation, sur recours contentieux, d'une décision par laquelle l'inspecteur du travail s'est déclaré incompétent.

Attention, le salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été annulée a demandé sa réintégration fait toujours partie des effectifs de l'entreprise.

L'employeur est donc en droit de lui demander le remboursement de l'indemnité de licenciement versée (Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-20.739).

L'employeur ne peut s'opposer à la réintégration du salarié en faisant par exemple valoir :

- que le licenciement autorisé a été notifié à l'issue de la période de protection (Cass. soc., 1^{er} oct. 2003, n° 01-42.299, n° 2134 FS - P + B) ;
- que l'autorisation de licenciement a seulement été annulée pour des raisons de procédure et non pour des raisons de fond (Cass. soc., 18 mai 1993, n° 91-44.145) ;
- qu'il a intenté un recours contre la décision d'annuler l'autorisation de licenciement (Cass. soc., 10 mars 1998, n° 94-45.573, n° 1295 P ; Cass. crim., 14 mars 2006, n° 05-81.805, n° 1592 F - P + F) ;
- que le salarié a trouvé un autre emploi (Cass. soc., 22 juin 2004, n° 02-41.689 ; Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 12-28.284) ;
- que le salarié ne bénéficie plus du statut protecteur au moment où il fait jouer son droit à réintégration (Cass. soc., 2 juin 1993, n° 89-45.278).

Toute manoeuvre de l'employeur dans le but de faire échec à la réintégration du salarié protégé est nulle. Tel est le cas d'une mise à pied (Cass. soc., 2 juill. 2015, n° 13-28.893).

Après l'annulation d'une autorisation de licenciement, l'employeur peut resaisir l'administration d'une demande d'autorisation. Si celle-ci lui est accordée, elle ne régularise pas le licenciement qui avait été prononcé. Le droit à réintégration que le salarié tient de l'annulation de la précédente autorisation est maintenu (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 94-45.337, n° 4737 P).

L'employeur qui refuse la réintégration d'un salarié protégé est passible de délit d'entrave, et ce même si l'annulation de l'autorisation de licenciement n'est pas définitive et que des recours de l'employeur sont en cours (Cass. crim., 14 mars 2006, n° 05-81.805, n° 1592 F - P + F).

Attention, le salarié licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée, qui fait valoir ses droits à la retraite, ne peut demander sa réintégration dans l'entreprise (Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 19-10.534, n° 647

FS - P + B). Il en va de même pour le salarié qui a demandé et obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail (Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 16-19.836, n° 1388 F - P + B).

La réintégration n'est jamais automatique : elle doit être demandée par le salarié protégé

Que le licenciement ait été prononcé sans autorisation, malgré un refus d'autorisation ou en vertu d'une autorisation annulée, la réintégration n'est pas automatique, elle doit être demandée. Il ne s'agit en effet que d'une simple faculté pour le salarié, qui peut préférer faire jouer son droit à indemnisation (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 94-45.532, n° 4738 P + B). Le salarié peut refuser une proposition de réintégration (Cass. soc., 17 oct. 2006, n° 05-40.769). Il n'est pas pour autant considéré comme démissionnaire (Cass. soc., 24 avr. 2003, n° 02-41.308).

La demande de réintégration n'est soumise à aucun formalisme. Il est préférable de l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande doit normalement émaner du salarié. Si elle est formée par un syndicat, celui-ci doit justifier d'un mandat du salarié (Cass. soc., 22 mars 1995, n° 93-42.183, n° 1284 P + F). Elle peut aussi émaner de l'avocat du salarié (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-11.092).

Le délai dont dispose le salarié pour demander sa réintégration dépend des circonstances de la rupture du contrat de travail. En pratique, il y a deux hypothèses :

- si le salarié a été licencié sans autorisation, aucun délai ne lui est imparti pour demander sa réintégration (Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-13.933). Cette demande peut donc intervenir plusieurs années après. Le fait qu'un salarié réclame d'abord en justice l'indemnisation du préjudice résultant de son licenciement sans autorisation ne signifie pas qu'il renonce à demander sa réintégration (Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 08-41.240) ;
- en cas d'annulation ou de retrait de l'autorisation de licenciement, le salarié doit demander sa réintégration dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation ou de retrait de l'autorisation de licenciement. Passé ce délai, la demande de réintégration est considérée comme irrecevable (Cass. soc., 23 juin 1999, n° 97-41.825, n° 2957 P).

Ce n'est qu'au cas où l'entreprise a disparu, ou en cas d'impossibilité absolue de réintégration, que l'employeur est libéré de son obligation de réintégration (Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-13.933). Par exemple, au nom de l'obligation de sécurité qui pèse sur lui, l'employeur peut valablement refuser de réintégrer un salarié coupable de harcèlement moral (Cass. soc., 1^{er} déc. 2021, n° 19-25.715, n° 1390 FP - B) ou de harcèlement sexuel (Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 23-12.574).

Le salarié peut saisir en référé le conseil de prud'hommes si l'employeur refuse de le réintégrer

Le refus de l'employeur de réintégrer un représentant du personnel licencié sans autorisation administrative, malgré un refus d'autorisation ou en vertu d'une autorisation annulée constitue un trouble manifestement illicite. En pratique, cela signifie que le salarié a le droit de saisir en référé le conseil de prud'hommes pour contraindre l'employeur à le réintégrer (Cass. soc., 12 juin 2001, n° 00-40.480, n° 2756 FS - P + B).

Sur le plan pénal, l'employeur qui refuse de réintégrer le salarié dans son emploi et ses fonctions représentatives antérieures commet un délit d'entrave (Cass. crim., 17 nov. 1987, n° 86-96.305).

Le salarié peut aussi prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou en demander la résiliation judiciaire devant les prud'hommes. Ainsi, lorsque l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de réintégration, sans justifier d'une impossibilité de réintégration, la résiliation judiciaire prononcée à ses torts produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-19.446).

Quelles sont les règles régissant la réintégration en cas de changement d'employeur ?

Lorsqu'il y a changement d'employeur, la demande de réintégration est opposable au nouvel employeur, à qui le contrat de travail a été transféré en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, peu importe qu'elle ait été présentée à l'ancien employeur dès lors qu'elle l'a effectivement été dans le délai de 2 mois (Cass. soc., 10 juill. 1995, n° 93-46.399, n° 3216 P). Si le

cessionnaire ne réintègre pas le salarié, celui-ci peut lui imputer la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 26 févr. 2003, n° 01-41.482, n° 516 F - P).

Quel emploi le représentant du personnel doit-il retrouver ?

Le salarié qui demande sa réintégration a le droit de retrouver en priorité l'emploi qu'il occupait dans l'entreprise avant son licenciement. Si cet emploi n'est plus disponible, l'employeur doit lui proposer un emploi équivalent. Si le comité social et économique n'a pas été renouvelé, le salarié doit par ailleurs retrouver sa place au sein du CSE.

Références : C. trav., art. L. 2422-1 et L. 2422-2

Le salarié doit être réintégré dans son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent

Situation du salarié licencié sans aucune autorisation administrative

Le salarié doit, en priorité, retrouver le poste qu'il occupait précédemment dans l'entreprise dès lors que ce poste n'a pas disparu (Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-42.586, n° 5191 FS - P ; Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-40.081). Les tribunaux se montrent très exigeants vis-à-vis de l'employeur. Ils considèrent :

- d'une part, que le représentant du personnel licencié sans autorisation administrative doit être réintégré dans son emploi, même si celui-ci est actuellement occupé par un autre salarié de l'entreprise (Cass. soc., 31 mai 1995, n° 93-46.189) ;
- d'autre part, que la suppression du poste occupé par le salarié avant son licenciement ne rend pas matériellement impossible sa réintégration. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer un emploi équivalent (Cass. soc., 13 juill. 1993, n° 90-41.279).

Le périmètre de réintégration s'étend uniquement à l'entreprise et à l'unité économique et sociale à laquelle appartient éventuellement l'entreprise. Elle ne s'étend pas au groupe auquel l'entreprise est intégrée (Cass. soc., 19 nov. 2008, n° 07-43.215).

Situation du salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée

Le salarié qui demande sa réintégration dans le délai requis doit retrouver son emploi dans l'entreprise, ou un emploi équivalent (C. trav., art. L. 2422-1). Il retrouve alors ses fonctions et son ancienneté (Cass. soc., 23 juin 1999, n° 98-60.383, n° 2456 P).

L'employeur ne peut à l'occasion de la réintégration modifier le contrat ou les conditions de travail du salarié protégé sans l'accord de l'intéressé (Cass. soc., 12 mai 1998, n° 96-40.378, n° 2314 P). Une telle attitude est susceptible de constituer un délit d'entrave (Cass. crim., 6 janv. 2004, n° 03-80.297).

La réintégration dans l'emploi précédemment occupé est une priorité. En effet, ce n'est que si l'emploi précédemment occupé n'existe plus ou n'est pas vacant que l'employeur peut proposer au salarié un emploi équivalent, comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial, et devant permettre l'exercice du mandat représentatif (Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-20.739). Et par même niveau de rémunération, on entend même niveau global de rémunération. Il n'est donc pas nécessaire de reprendre exactement les mêmes éléments de rémunération, la même structure (salaire de base, primes, commissions, etc.) (Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 13-12.651).

Le salarié protégé qui refuse sa réintégration dans un poste équivalent ne commet pas de faute de nature à justifier un licenciement disciplinaire. En revanche, il peut être licencié pour impossibilité de poursuivre le contrat de travail (CE, 19 oct. 2012, n° 334588).

En revanche, dans l'hypothèse où aucun emploi équivalent n'est disponible dans l'établissement où travaillait le salarié, l'employeur doit élargir la recherche de poste dans d'autres secteurs géographiques (Cass. soc., 18 févr. 2016, n° 14-23.155).

Il peut opérer la réintégration par mutation dans un autre établissement. Le salarié ne peut s'opposer à cette mutation (Cass. soc., 26 févr. 1992, n° 89-45.456, n° 1006 P + F).

La réintégration du salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent doit être effective

Dire que la réintégration doit être effective signifie que l'employeur doit fournir au salarié un poste de travail correspondant à sa qualification. A défaut, il commet un délit d'entrave (Cass. crim., 29 nov. 1988, n° 86-95.884). Il a par exemple été jugé que :

- le fait de ne pas fournir de travail au salarié constitue un trouble manifestement illicite, même si l'intéressé continue à percevoir sa rémunération et peut exercer ses fonctions représentatives (Cass. soc., 26 nov. 1997, n° 95-44.578, n° 4409 P) ;
- la mise en disponibilité du salarié licencié avec maintien de la rémunération pendant la période de protection restant à courir ne constitue pas une réintégration effective dans l'entreprise (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-41.686, n° 1432 FS - P + B + R + I).

Seule une impossibilité absolue peut exonérer l'employeur de son obligation de réintégration et lui permettre de s'opposer au retour du salarié dans l'entreprise. A ce titre, il a été jugé que l'employeur pouvait invoquer une impossibilité de réintégration lorsque la présence du salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été annulée représente une vraie menace pour la santé des autres salariés (Cass. soc., 1^{er} déc. 2021, n° 19-25.715, n° 1390 FP - B).

Dans cette affaire, les juges ont considéré que l'obligation de sécurité et de prévention du harcèlement moral qui pèse sur l'employeur prévalait sur l'obligation de réintégration. D'où la possibilité d'invoquer une impossibilité de réintégration à l'égard d'une salariée dont le management était constitutif d'un harcèlement moral.

En revanche, l'attitude d'une partie du personnel de l'entreprise, hostile à la réintégration du salarié, n'autorise pas l'employeur à se soustraire à son obligation

légale (Cass. soc., 7 juill. 1988, n° 85-45.967 ; Cass. soc., 24 juin 2014, n° 12-24.623, n° 1229 FS - P + B).

Une fois réintégré dans l'entreprise, le salarié doit normalement retrouver sa place au sein du CSE

Situation du salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée

En cas d'annulation de l'autorisation de licenciement, le code du travail prévoit :

- d'une part, que le salarié doit être réintégré dans son mandat si le CSE n'a pas été renouvelé avant sa réintégration. Cela signifie qu'il récupère son mandat à la place du suppléant qui l'aura éventuellement remplacé (C. trav., art. L. 2422-2) ;
- d'autre part, que si un nouveau CSE a été mis en place avant la réintégration du salarié, celui-ci reste salarié protégé pendant une durée de 6 mois à compter du jour où il a retrouvé sa place dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2422-2 ; CE, 24 janv. 2022, n° 443356).

Cette protection de 6 mois bénéficie aussi au représentant du personnel dont l'autorisation de transfert a été annulée et qui est réintégré dans l'entreprise d'origine (Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 06-46.364, n° 53 FS - P + B + R).

Même si la réintégration dans l'entreprise tarde à venir, le salarié peut exercer à nouveau son mandat dès que l'annulation de l'autorisation de licenciement est devenue définitive (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-60.289). En revanche, le salarié ne peut retrouver son mandat représentatif que s'il est réintégré dans l'établissement dans lequel il a été élu (Cass. crim., 17 déc. 1996, n° 95-84.938).

Selon le ministère du travail, le représentant syndical au CSE est réintégré dans ses fonctions sans qu'il soit nécessaire de procéder à une nouvelle désignation. S'il a été remplacé dans son mandat, il bénéficie d'une protection de 6 mois à compter de sa réintégration. Attention ! Pour le délégué syndical en revanche ce n'est pas automatique : le salarié doit faire l'objet d'une nouvelle désignation par son syndicat (Cass. soc., 22 janv. 2002, n° 00-60.356, n° 285 FS - P).

Situation du salarié licencié sans aucune autorisation administrative

Curieusement, le code du travail est muet lorsque le salarié a été licencié en violation de son statut protecteur, c'est-à-dire sans autorisation administrative ou malgré un refus d'autorisation. On peut à notre sens appliquer les mêmes règles que celles prévues en cas d'annulation de l'autorisation de licenciement.

Le salarié qui demande sa réintégration est pris en compte dans l'effectif

Le contrat de travail d'un salarié protégé licencié sans autorisation administrative ou dont l'autorisation de licenciement a été annulée n'est pas rompu. L'intéressé fait toujours partie du personnel. Il est en conséquence électeur et éligible aux élections professionnelles et doit, à ce titre, être inscrit sur les listes électorales (Cass. soc., 30 avr. 2002, n° 01-60.765, n° 1454 FS - P + B + R). Il en est ainsi même s'il n'a pas encore obtenu sa réintégration dès lors qu'il l'a sollicitée dans le délai légal (Cass. soc., 13 juill. 1993, n° 92-60.034, n° 2969 P ; Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 10-60.125). Le refus illégal d'un employeur de réintégrer un salarié protégé et, par voie de conséquence, de lui permettre d'être électeur et éligible aux élections professionnelles, constitue une irrégularité qui influence le résultat du scrutin et justifie à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 21-10.264).

Il est important de savoir ce qu'on entend par discrimination

L'employeur ne peut opérer de différenciation entre salariés que si celle-ci se fonde sur un motif objectif. A défaut la mesure pourra être reconnue en justice comme reposant sur un motif discriminatoire, car fondée sur un critère d'ordre personnel et non professionnel. Cette lutte contre les discriminations s'étend de l'embauche à la rupture du contrat de travail.

La discrimination, c'est traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables sans motif légitime

Le terme discrimination signifie au sens propre différenciation. Pour autant, toutes les différences de traitement entre des personnes ne constituent pas une discrimination. Il y aura discrimination lorsque la différence de traitement ne repose pas sur des motifs objectifs. Au final, on peut considérer qu'il y a discrimination lorsque l'on traite différemment deux personnes placées dans une situation comparable en se fondant sur un ou plusieurs critères inhérents à la personne prohibés par la loi. En droit français, la discrimination est interdite et sanctionnée sur deux plans :

- sur un plan civil par le code du travail, qui liste un certain nombre de motifs discriminatoires qu'il est interdit à l'employeur de prendre en compte pour arrêter ses différentes décisions ;

Les sanctions civiles permettent d'obtenir l'annulation de la décision discriminatoire et des dommages-intérêts (C. trav., art. L. 1132-1 et s.).

- sur un plan pénal par le code pénal qui fait de la discrimination un délit sanctionné par une peine d'emprisonnement et/ou une amende (C. pén., art. 225-1 et 225-2).

Voilà pourquoi toute décision de l'employeur concernant un salarié en termes, par exemple, de rémunération, de formation, de promotion doit être prise en fonction de critères professionnels objectifs (compétence, expérience, pénibilité du travail, etc.) et non en fonction de critères d'ordre personnel qui pourraient être liés au sexe, à la nationalité, à l'activité syndicale, etc.

L'employeur a l'obligation d'informer les salariés par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (C. trav., art. L. 1142-6). Une affiche permet de satisfaire à cette obligation.

Il existe deux formes de discrimination : celle qui est directe et celle qui est indirecte

Ils existent deux formes de discrimination (L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1^{er}) :

- discrimination directe : une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable sur le fondement, notamment, de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de son lieu de résidence, de son état de santé, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa religion, etc. ;
- discrimination indirecte : c'est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs discriminatoires visés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire, ainsi que tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1^{er}).

Activités syndicales, orientation sexuelle, âge, situation de famille... la liste des motifs discriminatoires est longue

Le code du travail (C. trav., art. L. 1132-1) et le code pénal (C. pén., art. 225-1) énumèrent un certain nombre de motifs discriminatoires qui ne peuvent en aucun cas justifier une différence de traitement. Il s'agit essentiellement :

- de l'origine, du sexe, des moeurs, des orientations sexuelles, de l'identité de genre, des caractéristiques génétiques, de l'orientation sexuelle, de l'âge ;
- de la situation de famille ou de la grossesse, du nom de famille, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- des opinions politiques, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du lieu de résidence ou de domiciliation bancaire ;

- des activités syndicales ou mutualistes, de l'état de santé, de la perte d'autonomie ou du handicap, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Il est par ailleurs interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de répartition du travail, de formation, de rémunération, etc. (C. trav., art. L. 2141-5). De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève (C. trav., art. L. 1132-2).

A noter que la méconnaissance par l'employeur des attributions des institutions représentatives du personnel ne constitue pas en soi une discrimination syndicale (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-16.720, n° 1763 FS - P + B).

Il convient cependant de noter que le principe d'interdiction des discriminations ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (C. trav., art. L. 1133-1). Ainsi, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés (C. trav., art. L. 1133-2).

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont nécessaires, objectives et appropriées (C. trav., art. L. 1133-3). De même, les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Dans le même ordre d'idée, la prise en considération du sexe d'une personne n'est pas discriminatoire lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (C. trav., art. L. 1142-2).

L'interdiction de toute forme de discrimination va de l'embauche à la rupture du contrat du travail

Aucune des innombrables décisions ou mesures susceptibles d'être prises par un employeur ne peut reposer sur un motif discriminatoire. Il s'agit des décisions ou mesures en matière notamment de recrutement, d'accès à un stage, de période de formation en entreprise, de rémunération, d'intéressement et de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction disciplinaire ou de licenciement (C. trav., art. L. 1132-1).

Sur un plan pénal, la discrimination peut également être liée à des faits de harcèlement sexuel

Toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné sur de tels faits constitue une discrimination : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (C. pén., art. 225-1-1).

Par exemple, la discrimination sera constituée si une personne, qui a fait l'objet de la part de son employeur d'un propos à connotation sexuelle portant atteinte à sa dignité, même non répété, est licenciée pour avoir protesté à la suite de ce comportement sexiste.

Le code du travail prévoit de son côté qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (C. trav., art. L. 1153-2). Celui qui a témoigné de faits de harcèlement sexuel est protégé de la même manière (C. trav., art. L. 1153-3).

L'égalité hommes/femmes fait l'objet d'une protection spécifique

Alors même que le principe général de non-discrimination vise le sexe, certaines mesures du code du travail visent exclusivement à protéger les salariés contre les discriminations fondées sur le sexe. En outre, des mesures

destinées à promouvoir l'égalité professionnelle hommes/femmes peuvent être prises dans le cadre d'accords collectifs, d'un plan d'égalité professionnelle d'entreprise, ou d'un contrat pour l'égalité professionnelle conclue avec l'État.

Rappelons que le CSE est consulté sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Comment prouver une discrimination ? Quelles sanctions ?

La discrimination est passible de sanctions civiles : annulation de la mesure discriminatoire et/ou des dommages-intérêts. Elle constitue aussi un délit pénal passible de sanctions pénales. La charge de la preuve en matière civile ne repose pas sur le salarié, mais c'est le cas en matière pénale. En tout état de cause, il faudra collecter un maximum d'informations, notamment auprès du comité social et économique.

Références : C. trav., art. L. 1132-1 et s. et L. 2141-5 ; C. pén., art. 225-1 et 225-2

Sur un plan civil

Le salarié victime d'une discrimination peut demander devant les prud'hommes l'annulation de la mesure discriminatoire et/ou des dommages-intérêts

Le code du travail est clair :

- toute disposition ou tout acte discriminatoire à l'égard d'un salarié en méconnaissance de l'article L. 1132-1 du code du travail est nul de plein droit (C. trav., art. L. 1132-4) ;
- toute mesure discriminatoire liée à l'activité syndicale d'un salarié est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts (C. trav., art. L. 2141-8).

Ainsi, tout salarié victime d'une mesure discriminatoire peut agir devant les prud'hommes pour en demander l'annulation et/ou pour réclamer des dommages et intérêts. L'employeur devra le placer dans la situation où il se serait trouvé s'il n'y avait pas eu de discrimination. Lorsque l'avancement du salarié a été délibérément négligé, l'intéressé doit être reclassé dans le coefficient et la rémunération qu'il aurait atteints en l'absence de discrimination (Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-19.672).

Un salarié qui s'estime victime de discrimination a aussi la possibilité de prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou en demander la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

Quelques exemples de jurisprudence touchant les représentants du personnel :

- licenciement d'un salarié en raison de ses activités syndicales : si l'intéressé le demande, l'employeur doit le réintégrer car un tel licenciement est nul (Cass. soc., 17 mars 1999, n° 97-45.555, n° 1306 P) ;
- changement d'affectation concomitant de la candidature du salarié aux élections professionnelles : le salarié a le droit d'exiger d'être réaffecté à son poste d'origine (Cass. soc., 4 déc. 2001, n° 99-43.231).

En termes de dommages-intérêts, le seul constat d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation, sans que le salarié ait besoin de démontrer que cette discrimination lui a causé un préjudice (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-21.124, n° 787 FS - B).

En cas de licenciement discriminatoire, l'évaluation du préjudice subi dépend de la décision du salarié :

- *s'il ne demande pas sa réintégration, il aura droit aux indemnités habituelles de rupture et à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement. Cette seconde indemnité, évaluée par le juge, ne peut être inférieure aux 6 derniers mois de salaire (Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 06-44.993, n° 2412 F - P + B) ;*
- *s'il demande sa réintégration, il aura droit à une indemnité réparant le préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration. Cette indemnité, qui ne peut être supérieure au montant des salaires dont il a*

été privé, doit être évaluée par le juge en tenant compte des allocations de chômage perçues entre-temps (Cass. soc., 12 fevr. 2008, n° 07-40.413, n° 320 F - P + B).

Prouver une discrimination : le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination

La discrimination est rarement imputable à un élément unique mais est plus le résultat d'une série de décisions qui s'étalement dans le temps. Elle est en principe établie dès lors qu'il est démontré que du jour de l'adhésion à un syndicat ou de la prise de fonctions représentatives la carrière et/ou la rémunération du salarié ont évolué défavorablement par rapport à l'époque antérieure ou par rapport aux autres salariés.

L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation des autres salariés (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-14.067, n° 1733 FS - P + B ; Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-19.511). Toujours est-il que si une comparaison est nécessaire, le salarié peut exiger que l'employeur lui communique les documents qui lui permettront de comparer sa situation à celle de ses collègues : fiches de paie, contrat de travail, etc. (Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 10-20.526, n° 2711 FS - P + B). De même, lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci doit les fournir au salarié (Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-13.672).

Le code du travail pose les règles suivantes (C. trav., art. L. 1134-1) :

- le salarié doit présenter les éléments de fait laissant supposer une discrimination : absence d'évolution, mauvaises évaluations professionnelles, mesures d'intimidation, etc. (Cass. soc., 30 avr. 2009, n° 06-45.939, n° 913 FS - P + B) ;
- au vu de ces éléments, l'employeur doit démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
- c'est le juge qui décide au final après avoir ordonné, si nécessaire, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles : enquête réalisée le plus souvent par un huissier, audition d'un témoin, désignation d'un expert, etc.

Sauf mauvaise foi de sa part, le salarié qui relate des faits de discrimination ne peut pas être licencié pour ce motif. Cette mauvaise foi peut uniquement être

reconnue lorsque le salarié savait que les faits qu'il a dénoncés étaient faux. La seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ne prouve pas la mauvaise foi (Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-21.138, n° 64 F - P + B).

La discrimination peut se prouver par tout moyen : attestation d'un représentant du personnel, courrier électronique, témoignages, SMS (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, n° 1145 FS - P + B + I), rapport de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-27.261, n° 97 FS - P + F), tableau comparatif des évolutions de carrières (Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-44.243). On peut également utiliser :

- les documents de l'entreprise. Un salarié peut produire en justice des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions lorsque cela est strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à son employeur (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-41.720, n° 1490 FS - P + B + R + I). Il n'y a pas vol (Cass. crim., 11 mai 2004, n° 03-85.521, n° 2878 FS - P + F + I). Encore faut-il que les éléments de fait aient été obtenus loyalement ;

Le salarié qui veut obtenir la production de documents détenus par l'employeur (contrats de travail, bulletins de paie, tableaux d'avancement d'autres salariés...) pour établir qu'il est victime d'une inégalité de traitement doit en faire la demande au juge. Cette demande peut être exercée en référé.

- les documents dont le CSE est destinataire. Beaucoup des documents mis à la disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) pourront permettre au salarié de trouver les indices dont il a besoin pour présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination : bilan social, indicateurs sur l'égalité hommes/femmes, plan de formation, etc. Ces documents n'ont rien de confidentiel.

Même si le code du travail prévoit que les témoins ne peuvent être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires (C. trav., art. L. 1132-3), les témoignages sont difficiles à obtenir.

Sur le plan pénal

Un salarié qui estime être victime d'une discrimination peut agir au pénal contre une personne physique et/ou contre l'entreprise en tant que personne morale :

- les personnes physiques sont passibles de 3 ans d'emprisonnement et/ou de 45 000 € d'amende (C. pén., art. 225-2). Le juge peut en outre prononcer des peines complémentaires comme l'affichage du jugement ;
- les personnes morales sont passibles d'une amende (225 000 €). Elles peuvent également être placées sous surveillance judiciaire pour une certaine durée, être condamnées à l'affichage du jugement, etc.

L'action pénale concernant un délit relève de la compétence du tribunal correctionnel et se prescrit par 6 ans à compter du jour où l'infraction a été commise (C. pr. pén., art. 8).

En matière pénale, ce n'est pas à l'employeur accusé de délit de discrimination de prouver son innocence mais à l'accusation de prouver sa culpabilité (Cass. crim., 11 avr. 2012, n° 11-83.816, n° 2445 F - P + B). Si le salarié ou le ministère public n'apportent pas de preuves suffisantes, le prévenu doit être relaxé. Présomption d'innocence oblige (C. pr. pén., art. 8).

Cinq ans pour agir en justice

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. La révélation n'est pas la simple connaissance de la discrimination par le salarié : elle correspond au moment où il dispose de tous les éléments de comparaison lui permettant de mettre en évidence la discrimination. 5 ans, ce n'est que le délai dont dispose le salarié pour agir en justice. Le juge pourra, si nécessaire, examiner l'évolution de carrière sur une durée bien plus longue (Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.697, n° 237 FS - P + B). D'ailleurs, le code du travail prévoit que les dommages-intérêts auxquels aura droit le salarié doivent réparer l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée (C. trav., art. L. 1134-5).

Par qui peut-on se faire aider en cas de discrimination ?

Demander à un représentant du personnel de déclencher un droit d'alerte pour obliger l'employeur à faire cesser une discrimination, saisir le Défenseur des droits, informer l'inspection du travail de la situation, agir par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou d'une association... il y a plusieurs façons d'agir quand on est victime d'une discrimination.

En cas de discrimination, il est possible d'utiliser l'un des droits d'alerte dont dispose le CSE

Tout membre du CSE dispose d'un droit d'alerte qui lui permet de tirer une sonnette d'alarme en cas, notamment, d'atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise. Cette atteinte peut résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement (C. trav., art. L. 2312-59). Le droit d'alerte, qui peut être enclenché en cas de discrimination à l'encontre d'un représentant du personnel (Cass. soc., 26 mai 1999, n° 97-40.966, n° 2402 P + B) ou d'un salarié, fonctionne schématiquement de la manière suivante :

- étape 1 : le représentant du personnel constate, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une discrimination dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché ;
- étape 2 : il informe immédiatement l'employeur de la situation. Celui-ci doit sans délai procéder à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et, s'il partage son point de vue sur la situation dénoncée, prendre les mesures nécessaires ;
- étape 3 : à défaut de solution trouvée, le représentant du personnel ou le salarié peut saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue alors en urgence sur le problème. Il reviendra alors

au juge d'apprécier la situation et, si nécessaire, d'ordonner les mesures à prendre.

Le Défenseur des droits, une autorité chargée de lutter contre les discriminations et de favoriser l'accès aux droits des victimes de tels faits

Tout salarié qui estime être victime d'une discrimination peut directement saisir le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante qui veille au respect des droits et libertés par toute personne, publique ou privée. Il peut être directement saisi par tout salarié qui s'estime victime d'une discrimination. Cette saisine doit être adressée par écrit : Défenseur des droits Libre réponse 71120 - 75342 Paris CEDEX 07.

Il faut décrire, avec le plus de précision possible, les faits considérés comme constitutifs d'une discrimination. Le salarié peut joindre des copies des pièces et des attestations qu'il juge utiles pour la constitution du dossier. Il doit conserver les originaux et ne transmettre que les photocopies.

Le Défenseur des droits peut également être saisi en remplissant un formulaire en ligne sur le site internet www.defenseurdesdroits.fr/saisir-le-defenseur-des-droits, en rencontrant un délégué ou par téléphone.

Il existe également un service en ligne de signalement et d'accompagnement des personnes victimes ou témoins de discrimination. Ce service permet de contacter les juristes du Défenseur des droits et est accessible, du lundi au vendredi de 9 h à 18 h, par téléphone au 3928 (prix d'un appel local) ou par Tchat via le site antidiscriminations.fr

Le Défenseur des droits a de nombreux pouvoirs afin d'aider les victimes de discriminations à faire valoir leurs droits

Le Défenseur des droits dispose de nombreuses prérogatives, et notamment d'un pouvoir :

- de médiation pour procéder à la résolution à l'amiable des différends portés à sa connaissance. Après avoir recueilli l'accord des personnes en cause, le Défenseur des droits peut désigner un médiateur afin d'entendre l'employeur et le salarié et de confronter leurs points de vue. Le médiateur convoque les personnes en cause. Il peut, avec l'accord des parties, entendre les tiers qui y consentent. Il peut être mis fin à la médiation à tout moment sur demande d'une partie ou à l'initiative du médiateur. A l'expiration de sa mission, le médiateur informe le Défenseur des droits de ce que les personnes sont ou non parvenues à trouver une solution au conflit ;
- de transaction. Si les agissements n'ont pas déjà donné lieu à l'engagement de poursuites pénales, le Défenseur des droits peut proposer à l'auteur des faits une transaction prévoyant le versement d'une amende transactionnelle et, s'il y a lieu, l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende, qui ne peut excéder 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale, est fixé en fonction de la gravité des faits. La transaction proposée par le Défenseur des droits et acceptée par l'auteur des faits doit être homologuée par le procureur de la République.

Le Défenseur des droits a aussi pour mission d'accompagner et de conseiller la victime d'une discrimination afin de faire cesser les faits discriminatoires et/ou lui permettre d'obtenir réparation. Elle peut l'aider à constituer son dossier, notamment en réunissant les pièces auxquelles l'intéressé ne peut avoir accès, en vue d'une procédure judiciaire. A noter également que le conseil de prud'hommes ou le tribunal correctionnel peuvent, lorsqu'ils sont saisis de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter le Défenseur des droits à présenter des observations.

L'inspecteur du travail est compétent pour agir contre les discriminations et relever les infractions en la matière

L'inspection du travail dispose d'importantes prérogatives qui lui permettent d'agir contre les discriminations et relever les infractions pénales en la matière. Le code du travail prévoit que :

- les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, qui leur serait utile pour constater une discrimination (C. trav., art. L. 8113-5). A titre d'exemple, il peut demander la communication des fiches de notation individuelles des salariés, des bulletins de salaire, des éléments qui servent à déterminer les rémunérations, etc. ;
- les inspecteurs du travail sont habilités à constater par procès-verbal les infractions pénales commises en matière de discrimination (C. trav., art. L. 8112-2). Ce procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire (C. trav., art. L. 8113-7). Il est transmis au procureur de la République, qui décidera éventuellement d'engager des poursuites pénales contre l'entreprise.

L'inspecteur du travail dispose d'autres pouvoirs dont il peut faire usage en cas de discrimination. Il peut notamment pénétrer dans l'entreprise, procéder à des enquêtes, auditionner des salariés, etc. En cas de visite de l'entreprise, le délégué du personnel a le droit de l'accompagner.

Avant de dresser un procès-verbal, l'inspecteur du travail adressera probablement à l'entreprise des observations, voire une mise en demeure, qui pourra permettre de faire cesser la pratique discriminatoire.

Rappel ! Lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, l'inspecteur du travail vérifie que le licenciement envisagé n'est pas discriminatoire en ce sens qu'il n'a pas de lien avec le mandat exercé ou l'appartenance syndicale.

Les syndicats représentatifs peuvent agir en justice en faveur d'un ou plusieurs salariés victimes d'une discrimination

Action individuelle

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent agir en justice en faveur du salarié victime d'une discrimination. Le syndicat n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé, dès lors que celui-ci a été averti par écrit et qu'il ne s'est pas opposé à l'action du syndicat dans un délai de 15 jours. Le salarié peut toujours intervenir, s'il le souhaite, au cours de l'instance engagée par le syndicat (C. trav., art. L. 1134-2).

Les syndicats représentatifs peuvent également, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (C. trav., art. L. 2132-3).

Action de groupe

Lorsque plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination imputable à l'employeur, une action de groupe peut être exercée par une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel, au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise (C. trav., art. L. 1134-6 et s.). Le CSE doit être informé par l'employeur de la démarche de l'organisation syndicale. A la demande du comité social et économique, ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée.

Les associations de lutte contre les discriminations peuvent également agir en justice

Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations bénéficient de la même possibilité d'agir en justice que les organisations syndicales. Toutefois, elles doivent avoir préalablement obtenu l'accord écrit de l'intéressé, lequel peut intervenir à l'instance et y mettre un terme à tout moment (C. trav., art. L. 1134-3).

Quelques exemples de discriminations liées à la détention d'un mandat syndical ou d'un mandat d'élu

Mise au placard, retard dans l'évolution de carrière, mutation injustifiée, suppression d'un élément de rémunération, sanction disciplinaire injustifiée, licenciement... les exemples de discriminations ne manquent pas.

Quelques exemples de discrimination qui affectent les conditions de travail du salarié

Les exemples ne manquent pas. En voici quelques-uns :

- marginalisation d'un cadre après son élection en tant que représentant du personnel : mise à pied conservatoire non suivie d'une autorisation de licenciement, réduction de ses attributions au profit d'un subordonné, privation de certains moyens de travail et de communication informatique, etc. (Cass. crim., 15 janv. 2008, n° 07-82.380) ;
- employeur qui retire à un délégué syndical les moyens indispensables à l'exercice de son activité de directeur de production, ayant sous ses ordres un important personnel, et qui procède à l'exclusion systématique du salarié, dont les qualités professionnelles n'avaient appelé jusqu'alors aucune remarque défavorable (Cass. crim., 29 janv. 2008, n° 06-87.625) ;
- employeur qui ne propose aucune formation au salarié en invoquant le manque de disponibilité, liée à son activité syndicale, pour suivre et mettre en pratique des formations (Cass. soc., 1^{er} juin 2004, n° 01-47.239). De même, exclure un élu du personnel du planning de formation de l'entreprise sous prétexte que ses diverses fonctions électives l'occupent à temps plein, c'est discriminatoire (Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-25.574) ;
- affectation du salarié dans un local distant de quelques kilomètres où il travaillait isolé de ses collègues, notification d'un avertissement, engagement de plusieurs procédures de licenciement, pressions et menaces de licenciement, privation d'accès à internet, retrait d'une autorisation de conduite de chariot automoteur, etc. (Cass. soc., 20 juin 2018, n° 16-19.536).

Quelques exemples de discrimination en matière de rémunération et d'évolution de carrière

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'avancement et de rémunération (C. trav., art. L. 2141-5). Ainsi, un salarié, titulaire de mandats, ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat d'un avantage social attaché à son emploi ou compensant une sujétion inhérente à son emploi (Cass. soc., 1^{er} oct. 2025, n° 23-17.765, n° 914 FS - B).

Quelques exemples de discrimination :

- *mutation d'un directeur d'agence bancaire, excellement noté et n'ayant jamais eu de sanction, à un poste de moindre responsabilité, sans preuve que cette mutation était justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination (Cass. soc., 17 nov. 2011, n° 10-19.664) ;*
- *employeur qui justifie l'absence de promotion et d'augmentation individuelle en invoquant le fait que l'activité syndicale du salarié le rendait peu disponible vis-à-vis de sa hiérarchie, ce qui empêchait l'évaluation de sa valeur professionnelle (Cass. soc., 27 mai 2008, n° 07-40.145) ;*
- *disparité de rémunération au désavantage d'un élu du personnel par comparaison avec 2 autres salariés de même ancienneté et niveau professionnel et absence totale de bilan professionnel en méconnaissance des dispositions de l'accord d'entreprise (Cass. soc., 4 juill. 2000, n° 97-44.846, n° 3001 FS - P).*

D'une manière générale, l'exercice de mandats représentatifs ne peut avoir aucune incidence défavorable sur la rémunération (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-44.859, n° 427 FS - P + B). Cette activité doit en conséquence être prise en compte pour calculer certaines primes qui dépendent directement d'objectifs quantitatifs (Cass. soc., 6 juill. 2010, n° 09-41.354, n° 1507 FS - P + B + R). Ainsi, l'employeur doit procéder au double calcul suivant :

- pour le temps consacré aux mandats : le montant de la prime doit correspondre au montant moyen versé aux autres salariés pour une durée de travail équivalente aux mandats ;
- pour le temps consacré à la production : la prime doit être calculée sur la base d'objectifs réduits à proportion de ce temps.

Par exemple, si un salarié consacre la moitié de son temps de travail à l'exercice de mandats représentatifs, sa prime sera constituée de deux éléments :

- *au titre de la rémunération des heures consacrées à l'exercice du mandat, le salarié devra percevoir la moitié du montant moyen de la prime versée aux autres salariés ;*
- *au titre de la rémunération de son travail de production, le salarié percevra la prime correspondant effectivement à ses performances appréciées sur la base d'objectifs réduits de moitié.*

Certains représentants du personnel doivent bénéficier d'une garantie d'évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. A défaut de tels salariés, on se réfère aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2141-5-1).

Mais attention, cette garantie légale ne joue qu'au bénéfice des représentants du personnel et des représentants syndicaux dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement. De plus, elle ne s'applique qu'en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération au moins aussi favorables pour ces salariés.

Quelques exemples de discrimination liée à l'évaluation professionnelle des représentants du personnel

Sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié (Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-15.149). Et ce, même s'il s'agit d'un constat sans aucun jugement de valeur (Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-16.655, n° 174 FS - P).

Le fait de priver un représentant du personnel d'entretien d'évaluation pendant plusieurs années le prive de toute chance de promotion professionnelle. Et ce, même si le salarié a toujours perçu une rémunération équivalente à celle de ses collègues (Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-45.000 ; Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-70.076).

Quelques exemples :

- retard de plusieurs mois de l'employeur pour adapter la charge de travail d'un salarié titulaire de plusieurs mandats représentatifs, malgré plusieurs

relances de l'intéressé et intervention de l'inspection du travail (CA Amiens, 17 oct. 2019, n° 17/04536) ;

•salarié dont les fiches d'évaluation, servant à l'entreprise pour décider des promotions, faisaient référence aux activités prud'homales et syndicales et aux perturbations qu'elles entraînaient dans la gestion de l'emploi du temps de l'intéressé (Cass. soc., 1^{er} juill. 2009, n° 08-40.988, n° 1578 FS - P + B) ;

•salarié dont les nombreuses activités syndicales ont été prises en compte lors de son entretien d'évaluation. L'entretien annuel mentionnait que le salarié « n'est pas motivé pour la vente de par ses nombreuses activités syndicales. Sa présence irrégulière ne permet pas un management correct et une implication satisfaisante de sa part » (Cass. soc., 17 oct. 2006, n° 05-40.393, n° 2172 F - P + B) ;

•absence de transmission des programmes de formation des membres du CHSCT à seul un salarié membre de cette instance, alors tous les autres membres l'ont bien reçu (Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 22-23.302) ;

•salarié dont les fiches d'évaluation indiquaient :

- qu'il ne pouvait exercer certaines activités au sein de l'agence en raison du temps partiel résultant de l'exercice de ses nombreux mandats (Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-16.656),

- que son absence de l'agence à raison de 50 % découlant de ses mandats rendait difficile l'exercice d'un poste de commercial (Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-16.657),

- l'impossibilité d'apporter un jugement objectif sur l'activité exercée ou de fixer un objectif pour l'année à venir en raison de sa faible présence sur le site due à ses mandats (Cass. soc., 17 nov. 2011, n° 10-16.861),

- de manière systématique, ses activités syndicales et électives, non pas seulement à titre simplement informatif, mais pour caractériser son comportement (Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-20.799).

Calcul de la garantie d'évolution de rémunération

La comparaison doit être annuelle, et s'effectuer avec la rémunération des salariés qui relèvent du même coefficient pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période (Cass. soc., 20 déc. 2023, n° 22-11.676, n° 2220 FS - B + R). Par ailleurs, en l'absence de tout salarié relevant de la même catégorie professionnelle..., l'évolution de la rémunération du salarié doit être déterminée par référence aux

augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise, y compris lorsque certaines augmentations individuelles résultent d'une promotion entraînant un changement de catégorie professionnelle (Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-20.466, n° 79 F - B).

Un entretien en début de mandat, un entretien en fin de mandat

Il est important, tant pour les représentants du personnel que pour l'employeur, de pouvoir discuter en amont de l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle. Ça l'est d'autant plus que l'employeur doit aménager la charge de travail pour permettre à chacun d'assurer son mandat. En fin de mandat, il peut être intéressant de faire un bilan des compétences acquises par le représentant du personnel grâce à l'exercice de son mandat. D'où l'intérêt de ces entretiens, un en début de mandat, un en fin de mandat.

En début de mandat, un entretien pour aborder avec l'employeur la question de l'articulation exercice du mandat/activité professionnelle

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur. Il est possible de s'y faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (C. trav., art. L. 2141-5).

Sauf accord plus favorable, les élus suppléants ne sont pas concernés. On peut néanmoins penser qu'un suppléant qui serait amené à remplacer définitivement un titulaire pourrait demander à être reçu en entretien. Quant aux éventuels

représentants de proximité, même si le code du travail ne dit rien à leur sujet, il serait logique d'admettre qu'ils sont en droit de bénéficier de cet entretien.

L'entretien de début de mandat porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de l'emploi occupé. Il ne remplace pas l'entretien professionnel dont tout salarié doit bénéficier tous les 2 ans et qui sert à examiner les perspectives d'évolution professionnelle.

Les accords d'entreprise relatifs au fonctionnement du CSE traitent parfois de l'entretien de début de mandat. Généralement, il est prévu que l'entretien porte sur les points suivants : évaluation des temps d'absence liés au mandat (réunions, heures de délégation, temps de déplacement intersites, etc.), 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.

Le code du travail précise bien que l'entretien de début de mandat est organisé à la demande du représentant du personnel. Si rien n'est prévu par accord d'entreprise, il peut être utile d'aborder la question dès la première réunion du CSE et d'interroger l'employeur sur les modalités concrètes d'organisation des entretiens de début de mandat (Qui s'en charge ? Les RH ? Le manager du représentant du personnel ? Quand ont-ils lieu ? Quels sont les points qui y sont abordés ? etc.). Il est en effet fort probable que les nouveaux élus ignorent totalement l'existence de ce mécanisme et il se peut que l'employeur ne prenne pas les devants.

Il peut être préférable de laisser passer un peu de temps après le début du mandat avant d'organiser les entretiens. Cela permettra aux nouveaux membres du CSE d'avoir déjà une petite idée de leur mandat et de se rendre compte du temps que cela peut leur prendre.

En fin de mandat, un entretien pour faire le point sur les compétences acquises au cours du mandat

D'après le code du travail (C. trav., art. L. 2141-5), « lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un

mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ».

L'entretien professionnel, qui doit avoir lieu tous les 2 ans, est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il a pour objet d'accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, etc.) et d'identifier ses besoins de formation.

Même si cet article n'est pas très bien rédigé, il faut considérer que l'entretien de fin de mandat est bien obligatoire, même si la fin du mandat ne coïncide pas avec l'entretien professionnel. Soit l'employeur s'arrange pour faire coïncider les deux entretiens, soit il les mène séparément.

En l'absence d'accord relatif au CSE organisant les entretiens de fin de mandat, il peut être utile d'aborder la question au cours de la dernière réunion du comité social et économique et d'interroger l'employeur sur les modalités pratiques d'organisation des entretiens de fin de mandat.

Mais attention, ce n'est que dans les entreprises de 2000 salariés et plus que l'entretien de fin de mandat doit bénéficier à tous les représentants du personnel visés par l'article L. 2141-5 du code du travail. Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, il est réservé aux seuls titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Par exemple, pour un salarié à temps complet, c'est-à-dire à 1 607 heures annuelles, l'entretien de fin de mandat est ouvert aux titulaires de mandat disposant de $1\ 607 \times 30/100 = 482$ heures, soit 40 heures mensuelles de délégation. Pour les salariés aux forfaits jours, il convient selon nous d'appliquer les règles prévues par le code du travail pour le décompte des heures de délégation en cas de forfait jours (C. trav., art. R. 2315-3 et R. 2315-4).

A l'employeur d'aménager la charge de travail et les objectifs professionnels du représentant du personnel

Entre les heures de délégation dont il dispose et les temps de réunion de CSE, de fait, le représentant du personnel ne peut objectivement pas consacrer autant de temps à son activité professionnelle qu'un salarié lambda, il est forcément moins disponible sur un plan professionnel. Sous peine de discrimination, il ne doit bien évidemment pas en être pénalisé en termes de rémunération, de promotion, de formation, d'évaluation, etc. Mais cela va plus loin car l'employeur doit, pour lui permettre d'assurer son mandat, aménager son poste de travail, sa charge de travail et ses objectifs professionnels (Cass. soc., 6 juill. 2010, n° 09-41.354, n° 1507 FS - P + B + R ; CA Grenoble, ch. soc. sect. B, 19 déc. 2019, n° 18/04112).

Il a été jugé qu'un retard de plusieurs mois de l'employeur pour adapter la charge de travail d'un salarié titulaire de plusieurs mandats représentatifs, malgré plusieurs relances de l'intéressé et intervention de l'inspection du travail, constituait une discrimination (CA Amiens, 17 oct. 2019, n° 17/04536).

Il se peut que la question soit déjà réglée par un accord d'entreprise, notamment par l'accord qui aurait été conclu pour fixer les règles de fonctionnement du CSE ou par un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Sous peine d'entrave, l'employeur devra s'y conformer (Cass. crim., 5 nov. 2013, n° 12-84.862). Si rien n'est prévu, plutôt que de laisser chaque membre du CSE aborder individuellement le problème avec son supérieur hiérarchique ou les RH, il peut être utile d'aborder la question de manière collective dès les premières réunions du CSE. Ce sera l'occasion d'interroger l'employeur sur le sujet.

L'entretien de début de mandat constitue le moment privilégié pour prendre acte de la moindre disponibilité du représentant du personnel et pour définir d'un commun accord les aménagements nécessaires. Mais attention, l'aménagement de la charge de travail doit se faire en veillant à préserver l'intérêt du travail et à maintenir les possibilités d'évolution professionnelle. Il ne faudrait pas que le représentant du personnel connaisse, au terme de son mandat, une perte de qualification ou de compétence. Il faut donc veiller aux mesures proposées en guise d'aménagement des objectifs et de la charge de travail car le représentant

du personnel ne doit pas être cantonné, le temps de son mandat, à des tâches secondaires ou inintéressantes.

Les représentants du personnel peuvent faire certifier les compétences acquises dans le cadre de leur mandat

Les représentants du personnel ayant exercé un mandat électif ou syndical peuvent obtenir un certificat attestant des compétences acquises dans ce cadre. Les compétences ainsi validées leur permettent d'acquérir des titres professionnels, selon des règles d'équivalence fixées par arrêté ministériel (C. trav., art. L. 6112-4). Cette certification s'adresse à toute personne ayant exercé un mandat syndical ou de représentation du personnel dans les cinq dernières années. En l'état actuel de la législation, il existe 6 certificats de compétences professionnelles (CCP) dont l'obtention pourra permettre de bénéficier d'une ou plusieurs dispenses pour l'acquisition de certains titres professionnels (TP).

Dans quelles situations peut-on invoquer un délit d'entrave ?

Le délit d'entrave est une infraction pénale punie par une peine d'amende et, dans certains cas, par une peine d'emprisonnement. Il y a entrave lorsque l'on porte volontairement atteinte aux règles de mise en place et de fonctionnement du comité social et économique, à ses attributions ou au statut protecteur de ses membres.

Références : C. trav., art. L. 2317-1 et L. 2317-2

Entraver, c'est porter volontairement atteinte aux droits du comité social et économique ou à ceux de ses membres

C'est prévu par le code du travail, le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un CSE d'établissement ou d'un CSE central, soit à la libre désignation de leurs membres est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €. En cas d'entrave au fonctionnement du CSE ou du CSE central, il n'y a pas de peine d'emprisonnement, il y a juste une amende de 7 500 € (C. trav., art. L. 2317-1).

Il y a également entrave lorsque l'employeur rompt le contrat de travail d'un membre du CSE sans respecter le statut protecteur (C. trav., art. L. 2434-1). Ici, c'est un emprisonnement d'un an et une amende de 3 750 €.

En fait, il y a entrave lorsque l'employeur ne respecte pas volontairement les règles applicables au CSE et à ses membres. Ces règles peuvent concerner :

- la mise en place ou le renouvellement du CSE : défaut d'organisation des élections du comité, défaut d'organisation des élections partielles, atteinte à la libre désignation des représentants syndicaux, etc. ;

Le délit d'entrave est caractérisé tant par l'absence de mise en place du CSE que par les agissements ou abstentions délibérés et réitérés pour empêcher les salariés de bénéficier d'une représentation du personnel (Cass. crim., 17 oct. 2023, n° 22-84.021, n° 1180 F - B). Dans cette affaire, la société dont le siège était situé en Irlande refusait, malgré les demandes répétées des syndicats, d'organiser des élections professionnelles en vue de la mise en place d'institutions représentatives du personnel pour les salariés de son établissement français. D'où un délit d'entrave.

- le fonctionnement du CSE : organisation des réunions périodiques, convocation des membres du CSE, mise à disposition d'un local, versement des budgets, élaboration de l'ordre du jour sans le secrétaire, etc. ;
- les attributions du CSE : consultations obligatoires (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, plan de sauvegarde de l'emploi, etc.) ;
- les droits des représentants du personnel : refus de paiement des heures de délégation, obstacle à la liberté de déplacement des élus, etc.

De même, le fait de transférer le contrat de travail d'un membre élu ou d'un représentant syndical au CSE compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (C. trav., art. L. 2434-1).

Il est également prévu que le fait, dans une entreprise d'au moins 300 salariés ou dans un établissement distinct comportant au moins 300 salariés, de ne pas établir et soumettre annuellement au CSE le bilan social d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 2312-14 du code du travail est puni d'une amende de 7 500 € (C. trav., art. L. 2317-2).

Il ne peut pas y avoir de délit d'entrave au droit syndical dans le cadre d'une atteinte au droit à congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. En effet, l'article L. 2146-1 du code du travail définissant l'entrave à l'exercice du droit syndical ne vise pas les articles se rapportant au droit au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.302, n° 627 F - B).

Agir ou s'abstenir d'agir, le délit d'entrave peut résulter d'un acte positif ou d'une simple omission

Le délit d'entrave peut résulter :

- soit d'un agissement positif : refus d'organiser une réunion extraordinaire du CSE, refus de communiquer les informations dont le comité a besoin pour émettre un avis, refus de verser le budget de fonctionnement, etc. ;
- soit d'une simple omission : défaut de renouvellement du CSE, défaut d'envoi de l'ordre du jour aux suppléants, mise en oeuvre d'un projet sans avoir organisé de consultation préalable du CSE, etc.

Dès qu'une décision ou un acte de l'employeur méconnaît les droits du comité social et économique, il y a délit d'entrave, même s'il n'y a pas eu, dans les faits, gêne dans l'exercice des droits. Il suffit que les agissements de l'employeur aient été susceptibles de porter atteinte à ces droits.

L'acte ou l'omission doit avoir été commis volontairement, c'est ce que l'on appelle l'élément intentionnel de l'infraction. Généralement, la jurisprudence considère que les faits suffisent pour caractériser la volonté de l'employeur d'entraver les droits du comité social et économique (Cass. crim., 30 mars 1993, n° 92-83.580).

Si l'employeur est en mesure de justifier de la force majeure, il peut échapper à une condamnation pour entrave

L'employeur peut échapper à une condamnation lorsqu'il parvient à montrer qu'il n'a pas pu faire autrement et qu'il y avait, par exemple, force majeure. Ainsi, il a été jugé que le fait de convoquer un CSE sans respecter le délai de 3 jours, pour le consulter en urgence sur une décision de fermeture de l'entreprise pour raisons de sécurité, ne constituait pas un délit d'entrave (Cass. crim., 6 févr. 1979, n° 77-91.923).

L'erreur de droit constitue une cause d'exonération de la responsabilité pénale (C. pén., art. 122-3). Pour bénéficier de cet article, l'employeur devra établir qu'il n'était pas en mesure d'éviter son erreur. Ce pourrait être le cas lorsqu'il aura reçu une information erronée de l'administration.

En revanche, l'employeur ne peut justifier son comportement :

- en faisant valoir que les membres du comité étaient d'accord. Ainsi, l'acceptation par les membres d'un comité social et économique de ne pas procéder à un vote pourtant obligatoire (Cass. crim., 18 oct. 1983, n° 83-90.419) ou d'espacer les réunions périodiques (Cass. crim., 22 nov. 1977, n° 76-93.162) ne fait pas disparaître le délit d'entrave ;
- en régularisant ultérieurement la situation. Son repentir est inopérant (Cass. crim., 6 janv. 2004, n° 02-88.240, n° 8 F - P + F). Par exemple, la régularisation ultérieure de la procédure de consultation d'un CSE sur une question relevant de sa compétence ne fait pas disparaître l'infraction et ne peut constituer qu'une cause d'atténuation de la peine (Cass. crim., 15 juin 1984, n° 83-96.316).

Et s'il y a eu violation d'une disposition conventionnelle ou d'un usage d'entreprise ?

Si une convention collective étendue accorde des droits supplémentaires au CSE ou à ses membres par rapport à ce qui est prévu par le code du travail, le non-respect de ces droits peut également constituer un délit d'entrave. En revanche, la méconnaissance d'un accord d'entreprise, d'un usage ou d'un accord conclu avec le comité ne peut entraîner de sanctions pénales (Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 88-84.270 ; Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 89-85.536). Dans ce cas, on ne pourra donc pas invoquer un délit d'entrave.

Quelques exemples concrets de délit d'entrave

Avant d'invoquer un délit d'entrave, il faut être en mesure de vérifier que l'on ne fait pas fausse route. D'où l'intérêt d'avoir à sa disposition des exemples concrets issus de la jurisprudence. Les jurisprudences citées dans cette fiche ont été rendues à l'époque où le CE, le CHSCT et les délégués du personnel existaient encore. On peut néanmoins les transposer au CSE.

Références : C. trav., art. L. 2317-1 et L. 2317-2

Violation des règles relatives au fonctionnement du CSE : réunions, budgets, crédit d'heures, etc.

A titre d'exemple, le délit d'entrave a été admis dans les situations suivantes :

- paiement avec retard d'heures de délégation et refus de payer les heures hors temps de travail tant que l'élu n'a pas fourni de justification (Cass. crim., 11 mai 1999, n° 98-82.900) ;
- refus de prendre en charge les frais de déplacement des représentants du personnel pour se rendre aux réunions de CE au siège social (Cass. crim., 22 nov. 2005, n° 04-87.451, n° 6294 F - P + F) ;
- employeur qui refuse de verser le 0,2 % et de communiquer le montant de la masse salariale brute (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F ; Cass. crim., 28 mai 2013, n° 12-81.468, n° 2820 F - P + B) ;

- refus d'inclure dans la masse salariale les indemnités de congés payés versées à la caisse de congés payés (Cass. crim., 19 mars 1991, n° 90-81.889) ;
- employeur qui se fait représenter pour présider les réunions par un des salariés n'ayant ni qualité, ni pouvoir pour informer et consulter le CE (Cass. crim., 20 févr. 1996, n° 94-85.863) ;
- employeur qui omet volontairement de convoquer les membres du CE aux réunions périodiques (Cass. crim., 27 sept. 1989, n° 88-85.727) ;
- employeur qui n'organise pas une réunion extraordinaire demandée par la majorité des membres du comité (Cass. crim., 11 mars 2008, n° 07-80.169).

Le délit d'entrave a également été admis dans les cas suivants :

- employeur qui a attribué au CE un local trop exigu (Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 13-85.770, n° 6257 F - P + B). Dans cette affaire, malgré les visites et courriers de l'inspecteur du travail, la direction s'était contentée d'un local de 2 mètres sur 5, ce qui ne permettait ni la réunion des 17 membres du CE, ni aucune activité collégiale telle que l'invitation de personnalités extérieures ;*
- employeur qui impose au représentant du personnel de se faire rémunérer ses heures de délégation prises hors temps de travail sous forme de repos compensateur, alors que la convention collective permettait à l'intéressé de choisir entre paiement en heures supplémentaires et repos compensateur équivalent (Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 13-85.770, n° 6257 F - P + B) ;*
- employeur qui s'est volontairement abstenu de verser au comité d'entreprise ce qu'il devait au titre du budget de fonctionnement, qui a exercé des pressions ou des menaces sur certains élus et qui n'a pas permis au CE de connaître et de vérifier la dotation de fonctionnement (Cass. crim., 15 mars 2016, n° 14-87.989, n° 559 F - P + B).*

Il ne peut pas y avoir de délit d'entrave au droit syndical dans le cadre d'une atteinte au droit à congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. En effet, l'article L. 2146-1 du code du travail définissant l'entrave à l'exercice du droit syndical ne vise pas les articles se rapportant au droit au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.302, n° 627 F - B).

Violation des règles relatives aux attributions du comité social et économique et à son droit à information/consultation

L'entrave à l'ancien comité d'entreprise a été admise dans les situations suivantes :

- refus de communiquer au CE, un mois après son élection, la documentation économique, juridique et financière exigée par l'article L. 2312-57 du code du travail (Cass. crim., 14 nov. 2006, n° 05-87.554, n° 6761 F - P + F) ;
- omission de consulter le comité d'entreprise avant la mise en place d'une prime de productivité, alors qu'il s'agissait d'une mesure générale et définitive (Cass. crim., 7 mars 2000, n° 99-83.398) ;
- défaut de consultation du CE sur une restructuration de plusieurs directions du siège social ayant pour effet de modifier le rattachement hiérarchique d'une trentaine de salariés (Cass. crim., 13 janv. 1998, n° 96-81.478, n° 274 P + F) ;
- défaut de consultation du CE avant de proposer des astreintes à plusieurs salariés en vue de mettre en place une unité de maintenance capable de faire face à tout moment (Cass. crim., 19 nov. 2002, n° 02-80.105) ;
- opposition à ce que l'expert-comptable mandaté par le comité d'entreprise se rende dans l'entreprise afin de procéder à l'examen annuel des comptes (Cass. crim., 9 nov. 2004, n° 03-83.683) ;
- employeur qui refuse de convoquer l'expert-comptable du CE à la réunion plénière au cours de laquelle il doit rendre compte de ses travaux (Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-92.280) ;
- employeur qui fait obstacle à la mission de l'expert-comptable du CE en tentant d'intimider les élus, en refusant de payer les honoraires de l'expert, en s'opposant physiquement à son entrée et en s'abstenant de répondre à ses lettres (Cass. crim., 13 févr. 1990, n° 89-81.592) ;
- consultation irrégulière du CE sur un projet de cession et de transfert de personnel : délai entre la réunion et la mise en oeuvre du projet trop bref (2 jours) et insuffisance des informations communiquées (Cass. crim., 6 juin 1990, n° 89-83.277) ;
- employeur qui se contente de réunir le CE la veille de l'entrée en vigueur d'une réorganisation et qui ne l'informe que le jour même de la réunion sur les mesures envisagées (Cass. crim., 30 oct. 1984, n° 83-92.151) ;
- employeur qui, avant de consulter le CE, divulgue dans l'entreprise un projet de licenciement et négocie individuellement avec les salariés concernés par le licenciement (Cass. crim., 11 mai 1989, n° 87-81.710) ;

- défaut de consultation du CE sur le mode de rémunération des salariés récemment embauchés pour être affectés à un nouveau train-ferry d'une société de transport ferroviaire (Cass. crim., 6 oct. 1992, n° 90-87.498) ;
- défaut de consultation du CE avant de prendre la décision de recourir au chômage partiel (Cass. crim., 10 mai 1988, n° 87-90.277), une simple information étant insuffisante (Cass. crim., 23 juill. 1986, n° 85-93.402) ;
- défaut de consultation du CE préalablement à la signature d'un accord portant reconduction du régime de remboursement complémentaire des frais de santé (Cass. crim., 28 nov. 2006, n° 06-82.314).

Le délit d'entrave a également été admis dans les situations suivantes :

- employeur qui organise l'information/consultation du CE sur un projet de déménagement, alors que le bail des locaux existants a été dénoncé et qu'un nouveau bail a déjà été conclu pour transférer les salariés (Cass. crim., 15 mars 2016, n° 14-85.078) ;*
- employeur qui prend la décision définitive de fermer un site et qui confie à son directeur le soin d'effectuer toutes les démarches nécessaires, alors que la consultation du CE n'est pas achevée (Cass. crim., 30 mars 2016, n° 15-80.117).*

L'entrave à l'ancien CHSCT a été admise dans les situations suivantes :

- employeur qui omet de consulter le CHSCT avant de prendre la décision de procéder à un aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou de travail d'un atelier (Cass. crim., 28 nov. 1989, n° 89-82.015) ou avant l'instauration de nouvelles règles de sécurité (Cass. crim., 11 juin 2002, n° 01-85.158) ;
- employeur qui omet de consulter le CHSCT et le médecin du travail avant de prendre la décision de faire procéder à des travaux de construction d'un nouvel atelier dans l'enceinte de l'entreprise (Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-82.109) ;
- employeur qui s'obstine, malgré les avertissements de l'inspection du travail, à ne pas consulter le CHSCT sur un projet de fermeture et de regroupement d'activité entraînant nécessairement de profonds changements dans l'organisation et les conditions de travail (Cass. crim., 28 févr. 2017, n° 14-87.729) ;
- employeur qui informe tardivement le CHSCT de l'accident grave dont a été victime un intérimaire. Le comité n'avait été informé qu'après

intervention de l'inspection du travail lors de la réunion suivante (Cass. crim., 10 oct. 2000, n° 99-87.611) ;

- employeur qui s'abstient d'organiser une réunion extraordinaire du CHSCT demandée par les membres du comité à la suite d'un accident qui aurait pu entraîner des conséquences graves (Cass. crim., 4 janv. 1990, n° 88-83.311) ;
- employeur qui s'abstient de fournir au CHSCT, malgré un rappel de l'inspecteur du travail, le bilan annuel des actions de l'année écoulée ainsi que le programme annuel des actions de prévention (Cass. crim., 14 nov. 2006, n° 05-87.554, n° 6761 F - P + F).

Ne pas renouveler le CSE, c'est aussi un délit d'entrave

Tous les 4, 3 ou 2 ans, l'employeur est tenu d'organiser des élections de sa propre initiative, même si aucune demande en ce sens ne lui a été faite, en vue de renouveler le CSE. Ainsi, il a été jugé que le défaut d'engagement du processus électoral en vue de renouveler l'instance, alors que les mandats en cours n'avaient fait l'objet d'aucune prorogation conventionnelle, était constitutif d'un délit d'entrave (Cass. crim., 6 nov. 2007, n° 06-86.027, n° 6072 F - P + F). Par ailleurs, l'employeur ne peut pas organiser les élections sur la base d'un protocole préelectoral modifiant la composition des collèges électoraux qu'il a été seul à signer (Cass. crim., 6 nov. 2007, n° 06-86.027, n° 6072 F - P + F).

Est-il opportun de poursuivre l'employeur pour entrave ?

En théorie, tout manquement volontaire de l'employeur à la législation sur les CSE pourrait faire l'objet de poursuites pénales pour délit d'entrave. En pratique, on n'engage pas de telles poursuites pour une seule violation des droits du comité. Toujours est-il qu'il peut être utile de rappeler à l'employeur que tel ou tel comportement est susceptible de constituer une entrave.

Références : C. trav., art. L. 2317-1 et L. 2317-2

On poursuit rarement l'employeur pour une seule violation de la législation sur le comité social et économique

De la théorie à la pratique, il y a un large fossé

La notion d'entrave est tellement large que tout manquement volontaire de l'employeur à la réglementation sur le CSE pourrait, en théorie, donner lieu à des poursuites pénales. En pratique, les choses ne se passent pas ainsi. Bien souvent, l'employeur est poursuivi lorsque l'enjeu est réellement de taille et que les représentants du personnel ne parviennent pas, malgré plusieurs tentatives, à faire respecter leurs droits ou ceux du comité. Il est d'ailleurs assez rare qu'il le soit pour une seule et unique infraction. Il y a généralement un cumul d'irrégularités et c'est ce cumul qui pousse le comité à franchir le pas.

Toujours est-il qu'il peut être utile de rappeler à l'employeur que tel ou tel comportement est susceptible de constituer une entrave au CSE et que si la situation perdure, des poursuites pourront être envisagées. Cette « menace » peut permettre d'obtenir rapidement gain de cause. Il faut aussi savoir jouer sur le fait que le délit d'entrave est une infraction pénale et qu'il peut être infamant pour l'employeur de faire l'objet de poursuites pénales, surtout si l'information sort de l'entreprise.

Lorsqu'il y a des poursuites en délit d'entrave devant le tribunal correctionnel, c'est en fait l'État qui poursuit l'auteur d'une infraction pénale. Tout au plus le comité social et économique obtiendra des dommages-intérêts s'il s'est constitué partie civile.

Dans le cadre d'un procès civil, lorsqu'il agit devant le tribunal judiciaire, le CSE a plus de moyens pour contraindre l'employeur à respecter ses prérogatives. Le juge civil peut ordonner de faire quelque chose alors que le juge pénal n'est pas là pour ça.

Informer l'inspecteur du travail, ça peut servir

S'il est une chose à faire avant d'en arriver à des poursuites pénales contre l'employeur, c'est bien d'informer l'inspection du travail de la situation. Si

l'inspecteur du travail a effectivement le pouvoir de dresser un procès-verbal pour constater l'entrave, il peut avant d'en arriver là adresser à l'employeur des observations et l'inviter à régulariser la situation. Dans bien des cas, ce genre d'intervention suffit. Le problème est réglé.

Lorsqu'il dresse un PV, l'inspecteur du travail doit le transmettre au procureur de la République, qui décide s'il y a lieu ou non d'engager des poursuites pénales.

En pratique, reste à savoir contre qui les poursuites pénales pour entrave doivent être engagées

L'employeur, c'est qui au fait ?

L'employeur, c'est le chef d'établissement, le chef d'entreprise ou le représentant légal de la personne morale : le président du conseil d'administration d'une SA, le gérant d'une SARL, le président d'une association (Cass. crim., 5 déc. 1989, n° 89-82.031), etc.

Le fait que le président de la société soit de nationalité étrangère et demeure à l'étranger n'empêche pas les poursuites si l'entrave a été commise en France (Cass. crim., 25 avr. 1989, n° 87-80.721).

En cas de délégation de pouvoirs

Souvent, l'employeur délègue ses pouvoirs à un collaborateur et lui confie le soin de présider le CSE. Si une entrave est commise, les poursuites pénales devront a priori être dirigées contre celui qui a commis l'infraction (Cass. crim., 16 sept. 2003, n° 02-86.661, n° 4254 FS - P + F + I), c'est-à-dire le bénéficiaire de la délégation de pouvoirs.

En pratique, le CSE ignore l'étendue de la délégation de pouvoirs car l'employeur n'est pas tenu de lui en fournir une copie. Il ne connaît pas la répartition exacte des pouvoirs entre l'employeur et le bénéficiaire de la délégation. Cela peut poser un problème pour déterminer contre qui il faut intenter les poursuites pénales. Il peut paraître plus prudent d'agir contre toutes les personnes qui sont susceptibles

d'avoir pris part à l'infraction, d'autant qu'il peut très bien y avoir un cumul de responsabilités.

En tout état de cause, même lorsqu'il confie à un représentant le soin de présider le CSE, l'employeur n'est pas à l'abri de toute condamnation pour délit d'entrave. Sa responsabilité pénale peut en effet être engagée lorsqu'il apparaît qu'il a personnellement participé à la réalisation de l'infraction. Ce sera notamment le cas lorsqu'il est à l'origine de la décision qui aurait dû donner lieu à consultation du CSE (Cass. crim., 3 mars 1998, n° 96-85.098, n° 1517 F - P) ou du CSE central (Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318, n° 2857 F - P + F). Et il ne pourra pas invoquer le fait qu'il a délégué ses pouvoirs pour échapper aux poursuites pour délit d'entrave (Cass. crim., 20 mai 2003, n° 02-84.307, n° 2669 F - P + F).

C'est logique. A partir du moment où il est prouvé que l'employeur est l'auteur des faits à l'origine du délit d'entrave, il ne lui est plus possible de brandir la délégation de pouvoir et de dire « Ce n'est pas moi, c'est le DRH » (Cass. crim., 15 mars 2016, n° 14-85.078). Dans cette affaire, qui concernait un comité d'entreprise, il était reproché au président de la société d'avoir décidé d'un projet de déménagement avant de consulter le comité. Il n'a pas pu s'en sortir en invoquant la délégation de pouvoir donnée au directeur des relations sociales. Il présidait en personne les réunions du comité et il résultait de ses réponses aux questions posées lors de l'une de ces réunions qu'il avait sciemment omis de consulter préalablement le comité sur un projet de déménagement. D'où sa condamnation pour délit d'entrave.

La décision d'engager des poursuites pénales contre l'employeur doit être officiellement prise en réunion

Si le CSE décide de poursuivre l'employeur en délit d'entrave, il doit commencer par adopter une délibération en ce sens au cours d'une réunion plénière. Cette délibération doit soit figurer à l'ordre du jour, soit avoir un lien avec les questions débattues en réunion. Sinon, elle risque d'être annulée par le juge et les poursuites ne seront pas valables (Cass. crim., 5 sept. 2006, n° 05-85.895, n° 4734 F - P + F). En même temps, le CSE doit donner mandat à l'un de ses membres pour le représenter et agir en son nom. Sa résolution n'a pas besoin de préciser les faits d'entrave reprochés à

l'employeur, un mandat suffit (Cass. crim., 28 oct. 2014, n° 14-81.853, n° 5265 FS - P + B + I).

Pour engager des poursuites pour entrave, il y a plusieurs possibilités

Les poursuites pénales pour délit d'entrave peuvent être engagées de différentes manières par toute personne justifiant d'un préjudice direct et personnel du fait de l'infraction. La complexité des règles de procédure pénale doit inciter à recourir à un avocat spécialisé ou à se faire assister par le service juridique d'un syndicat.

Références : C. trav., art. L. 8113-7

Les poursuites pénales pour entrave peuvent être déclenchées par le procureur de la République

Sur la base d'un procès-verbal de l'inspecteur du travail

Un délit d'entrave peut faire l'objet d'un procès-verbal de l'inspection du travail constatant l'infraction (C. trav., art. L. 8113-7). L'objet de ce PV est de rassembler, dans un seul et même document, l'ensemble des informations qui permettront éventuellement de déclencher les poursuites pénales et de condamner l'employeur pour entrave au CSE. Juridiquement, rien n'oblige l'inspecteur du travail à dresser un procès-verbal.

Avant de dresser un procès-verbal, l'inspecteur du travail aura nécessairement adressé à l'employeur des observations l'invitant à régulariser la situation.

Utilisées à titre de dernière mise en garde avant l'engagement de poursuites, ces observations suffisent généralement pour faire cesser l'infraction.

Une fois établi, le procès-verbal est transmis au procureur de la République, qui décidera de la suite qu'il convient d'y donner. Il faut en effet bien comprendre que le PV ne sert qu'à constater le délit d'entrave et à proposer des poursuites pénales.

Le procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire (C. trav., art. L. 8113-7). En cas de poursuites, ce sera alors à l'employeur de prouver que ce qu'a vu, entendu ou constaté l'inspecteur du travail n'est pas vrai.

Sur la base d'une plainte simple déposée par la victime

La plainte est l'acte par lequel une personne qui s'estime victime d'une infraction en informe le procureur de la République, directement ou par l'intermédiaire d'un service de police ou de gendarmerie. Un CSE ou un représentant du personnel qui s'estime victime d'une entrave peut porter plainte. Il faut le faire par écrit, en fournissant un maximum d'informations qui permettront de prouver qu'il y a bien eu délit d'entrave : description des faits, auteur présumé de l'infraction, procès-verbaux de réunion, courriers adressés à l'employeur ou à l'inspecteur du travail, courriels de l'employeur, etc.

Lorsque la plainte est déposée auprès du procureur de la République, il faut adresser une lettre au tribunal judiciaire du lieu de l'infraction.

Au final, c'est le procureur de la République qui décide

Quelle que soit la manière dont il a été informé du délit d'entrave, c'est le procureur de la République qui décide s'il y a lieu ou non de déclencher l'action publique :

- classement sans suite : le procureur de la République décide de ne pas poursuivre l'employeur. Le CSE pourra en théorie reprendre la main au moyen d'une plainte avec constitution de partie civile ou d'une citation directe devant le tribunal correctionnel ;
- ouverture d'une information : le procureur de la République demande à un juge d'instruction d'enquêter et, au final, de décider si l'employeur doit ou non être poursuivi pour délit d'entrave. En pratique, une affaire de délit d'entrave nécessite rarement une instruction ;
- citation directe : le procureur de la République estime que le dossier est suffisamment complet et décide, après une éventuelle enquête préliminaire,

de poursuivre l'employeur pour délit d'entrave. Il lui adresse une citation à comparaître devant le tribunal correctionnel.

Si un procès a lieu, le CSE pourra se constituer partie civile. Cela lui permettra de devenir partie au procès, d'accéder au dossier et de réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'entrave.

Les poursuites peuvent être déclenchées sur la base d'une plainte avec constitution de partie civile

Lorsque le procureur de la République a classé sans suite une plainte simple ou n'y a pas répondu dans un délai de 3 mois, il est possible de déposer plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction du tribunal judiciaire.

Le dépôt se fait ensuite par lettre sur papier libre, datée et signée, dans laquelle figure notamment une déclaration indiquant clairement la volonté de la victime de se constituer partie civile et la demande de dommages-intérêts. Ce courrier est adressé au juge d'instruction du tribunal judiciaire du lieu de l'infraction.

Le juge d'instruction décidera, après instruction, si l'employeur doit ou non être poursuivi pour délit d'entrave au comité social et économique.

Lorsqu'il y a une plainte avec constitution de partie civile, il peut être demandé au plaignant de déposer une consignation, c'est-à-dire une somme d'argent, destinée à garantir le paiement d'une éventuelle amende dans le cas où la constitution de partie civile s'avérerait abusive.

Si on s'estime victime d'un délit d'entrave, on peut saisir directement le tribunal correctionnel : c'est la citation directe

La citation directe est une procédure simple qui permet à la victime de l'infraction pénale de saisir directement le tribunal en informant la personne poursuivie des lieu et date de l'audience. Elle doit être effectuée par un huissier du tribunal et comporter certaines informations : description des faits, textes violés, textes

prévoyant les sanctions pénales, identité de la victime et de la personne poursuivie, la date, l'heure et le lieu de l'audience. La citation directe présente plusieurs avantages : elle donne au CSE la certitude que l'auteur présumé du délit sera jugé, c'est une procédure plus rapide puisqu'il n'y a pas de phase d'instruction et elle emporte automatiquement constitution de partie civile.

L'utilisation de cette procédure est recommandée dans les cas de délit d'entrave « évidents » ou pour lesquels le comité social et économique dispose de suffisamment d'éléments de preuve. Le comité ne pourra pas s'appuyer sur l'enquête de l'inspecteur du travail ou du juge d'instruction. A l'audience, le procureur de la République ne sera pas forcément très actif puisqu'il n'est pas à l'origine des poursuites. D'où l'importance des PV de réunion, des échanges de mail entre la direction et le secrétaire, etc.

Attention, en cas de citation directe, le CSE devra consigner au greffe du tribunal une certaine somme d'argent fixée par le juge (C. pr. pén., art. 392-1). Cette consignation est destinée à garantir le paiement d'une éventuelle amende civile au cas où le tribunal estimerait, au final, que la citation directe était abusive ou dilatoire.

En cas de délit d'entrave, les organisations syndicales peuvent se porter partie civile

D'après le code du travail, les syndicats de salariés peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile pour les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (C. trav., art. L. 2132-3). A ce titre, ils peuvent être à l'origine du déclenchement des poursuites pénales pour délit d'entrave au CSE et se constituer partie civile pour réclamer le paiement de dommages-intérêts.

Il a en effet été jugé que le défaut de réunion et de consultation d'un CSE est, en lui-même, générateur d'un préjudice subi par la profession à laquelle appartient le personnel de l'entreprise. Les syndicats qui représentent cette profession ont qualité pour demander réparation de ce préjudice (Cass. crim., 3 déc. 1996, n° 95-84.647).

C'est complexe

Quelle stratégie choisir en cas d'entrave au CSE ? Quelle voie choisir pour déclencher les poursuites ? Qui poursuivre, l'employeur ou son représentant ? Quels sont les délais et les règles de procédure à respecter ? De quelle manière faut-il présenter l'affaire ? Quels sont les risques encourus si l'action échoue ? Faut-il intenter un recours si le juge ne condamne pas l'employeur ? Il n'est vraiment pas évident de s'en sortir tout seul. Il faut se faire aider : avocat, service juridique d'un syndicat, etc. A noter que la prescription du délit d'entrave est de 6 ans à compter du jour où l'infraction a été commise.

La responsabilité civile du CSE et de ses membres : mythe ou réalité ?

Chacun est responsable de ses actes. Le comité social et économique n'échappe pas à cette règle. Pourvu de la personnalité juridique, il peut voir sa responsabilité civile engagée s'il ne respecte pas ses obligations contractuelles ou s'il cause un dommage à autrui. En outre, ses membres peuvent aussi engager leur responsabilité à titre individuel s'ils commettent une faute excédant les limites de leur mandat.

Le comité social et économique est une personne morale : sa responsabilité civile peut à ce titre être engagée

Le code du travail prévoit que le comité social et économique est doté de la personnalité civile (C. trav., art. L. 2316-25), ce qui lui permet d'avoir une existence juridique. Sur le plan pratique, cela signifie qu'il peut :

- posséder des biens mobiliers ou immobiliers, passer des contrats, agir en justice en son nom pour défendre ses intérêts et ses droits ;
- être tenu par des obligations. Il peut par exemple s'agir d'obligations légales s'il embauche un salarié, d'obligations contractuelles s'il passe des contrats, etc.

Avoir la personnalité morale signifie aussi que la responsabilité du comité social et économique peut être engagée. Comme une personne physique, le CSE est responsable de tous les préjudices qu'il peut causer à autrui. Il est responsable sur son propre patrimoine. Voilà pourquoi il faut souscrire une assurance responsabilité civile.

Les CSE d'établissement et le comité social et économique central ont, eux aussi, la personnalité morale. Leur responsabilité pourrait en conséquence être engagée.

Il existe deux types de responsabilité : la responsabilité contractuelle et la responsabilité délictuelle

La responsabilité contractuelle est celle qui peut être engagée lorsque le débiteur ne respecte pas ses obligations contractuelles

Contrat avec une agence de voyages, location d'un mobil-home, achat de matériel informatique, location de DVD, achat de chèques-vacances, souscription d'un abonnement Internet, abonnement à une hot-line juridique ou à une documentation juridique, organisation d'une colonie de vacances, passation d'un contrat avec un expert-comptable ou un avocat, etc.

Tant pour l'organisation de ses activités sociales et culturelles que pour son fonctionnement, le CSE peut être amené à passer des contrats et, de ce fait, être tenu par des obligations contractuelles. Ces obligations contractuelles, le comité doit bien évidemment les respecter (C. civ., art. 1103). A défaut, il pourrait engager sa responsabilité contractuelle et être condamné à verser au créancier lésé des dommages-intérêts en cas d'inexécution, de mauvaise exécution ou de retard d'exécution de ses obligations (C. civ., art. 1231 et s.).

La responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle est celle qui peut être engagée lorsque l'on cause un préjudice à autrui

D'après le droit civil, la responsabilité délictuelle peut être engagée lorsque le dommage subi par la victime a été causé par :

- une faute (C. civ., art. 1240 et 1241). La notion de faute est très large. Il peut s'agir d'une faute volontaire, d'une imprudence ou même d'une négligence. Par exemple, le fait de ne pas avoir pris assez de précautions peut suffire à caractériser une faute quasi délictuelle ;
- une chose dont on a la garde. C'est ce que l'on appelle la responsabilité du fait des choses que l'on a sous sa garde (C. civ., art. 1242). Une personne pourra être déclarée responsable si une chose dont elle était le gardien cause un dommage à autrui ;
- une personne dont on doit répondre. Un employeur doit répondre des actes fautifs de ses salariés. C'est ce que l'on appelle la responsabilité du fait d'autrui (C. civ., art. 1242). Ce cas de responsabilité peut concerner le CSE qui a des salariés ou qui se fait aider par des bénévoles (accompagnateurs d'enfants, dirigeants sportifs, etc.) (Cass. crim., 30 juin 1987, n° 85-96.040).

Quelle que soit l'origine du préjudice subi, la responsabilité délictuelle ne peut être mise en oeuvre que s'il y a un lien de causalité entre le fait générateur et le préjudice dont il est demandé réparation par la victime.

Quelques situations concrètes dans lesquelles la responsabilité civile du CSE pourrait être engagée

Il n'est pas possible de lister de façon exhaustive les situations dans lesquelles la responsabilité civile du CSE pourrait être engagée. On peut néanmoins donner quelques exemples :

- organisation d'un voyage : le CSE qui propose aux salariés de participer à un voyage ne joue qu'un rôle d'intermédiaire entre l'agence de voyages et les participants. S'il n'a commis aucune faute, il ne peut être tenu responsable de l'annulation du voyage sans dédommagement des clients (Cass. 1^{re} civ., 16 mars 1994, n° 92-17.050). Il en a été jugé de même en cas d'annulation d'une excursion (Cass. 1^{re} civ., 19 févr. 2013, n° 11-26.881, n° 139 FS - P + B + I) ;

Pour se mettre à l'abri de tout problème, le CSE a vivement intérêt à vérifier que l'agence possède toutes les garanties légales, qu'il s'agit d'un organisme sérieux et qu'il y a bien toutes les assurances nécessaires : annulation du voyage, perte des bagages, rapatriement, etc.

•manifestation sportive : le CSE qui, en sa qualité de membre d'une association sportive, diffuse auprès du personnel des informations sur l'organisation d'une compétition par cette association et recueille les inscriptions des participants ne joue qu'un rôle d'intermédiaire entre l'association sportive et les participants. Un salarié blessé ne peut pas lui reprocher de ne pas l'avoir informé de l'intérêt qu'il avait à souscrire une police d'assurance (Cass. 2^e civ., 19 mars 1997, n° 94-19.249, n° 318 P + B) ;

En matière de manifestations sportives, la prudence est de mise surtout s'il s'agit de sports plus ou moins risqués. Penser à vérifier le sérieux de l'organisateur, que les participants sont bien couverts par une assurance en cas d'accident, qu'ils ont bien l'aptitude physique pour participer à l'activité, etc. A titre d'exemple, la responsabilité civile d'un comité ayant organisé une sortie karting a été admise suite à un accident (CA Bordeaux, 1^{re} ch. civ., 21 juin 2018, n° 17/01986). D'après les juges, en sa qualité d'organisateur de l'activité, le comité aurait dû vérifier si sa propre assurance couvrait l'activité organisée par lui, aviser les participants qu'il n'avait pas souscrit l'assurance proposée par le prestataire, les informer que sa propre assurance ne les couvrait pas et attirer leur attention sur l'intérêt pour eux à souscrire une assurance individuelle couvrant les dommages corporels qu'ils pouvaient subir en cas d'accident. N'ayant rien fait de tout cela et ayant manqué à son obligation d'information, le comité avait donc bien commis une faute engageant sa responsabilité délictuelle.

•organisation d'une fête : repas de fin d'année du personnel, arbre de Noël avec les enfants des salariés, location d'une salle, organisation d'un spectacle, etc. L'organisation d'une fête peut soulever de nombreux problèmes :

- pourra-t-on reprocher au CSE d'avoir laissé un salarié trop boire d'alcool ? S'il organise une fête avec de l'alcool, on doit prendre des précautions minimales : ne pas acheter trop de boissons alcoolisées, prévoir des accompagnateurs ou un système de covoiturage, acheter des alcootests, ne pas laisser repartir un salarié en état d'ébriété, etc.,
- l'un des membres du comité social et économique tombe dans l'escalier de la salle louée pour l'arbre de Noël en apportant les cadeaux des enfants. Qui est responsable ? C'est tout le problème de l'assurance des membres du comité d'entreprise, etc.

•colonies de vacances et centres de loisirs : c'est un cas particulier. En cas d'accident, c'est la responsabilité contractuelle, et non délictuelle du CSE qui est engagée à l'égard des enfants, car celui-ci est tenu d'une obligation générale de prudence et de diligence résultant de la convention le liant aux parents (Cass. 1^{re} civ., 27 janv. 1982, n° 80-16.828).

C'est surtout en matière d'activités sociales et culturelles que la responsabilité du CSE pourrait être engagée. Dans le cadre de l'exercice des attributions économiques, le risque est beaucoup moins élevé. La diffusion par le CSE de propos diffamatoires ou injurieux à l'encontre de l'employeur pourrait aussi engager sa responsabilité (Cass. soc., 17 janv. 1979, n° 77-14.266).

Et la responsabilité des membres du CSE dans tout ça ?

Tant que le représentant du personnel reste dans les limites de l'exercice de son mandat, sa responsabilité civile ne peut pas être engagée et c'est le CSE qui devra répondre, en tant que personne morale, de ses actes. Il pourrait en être autrement si le membre du CSE est responsable d'un acte dommageable qui dépasse les limites normales de son mandat : détournement de fonds, acte de violence, diffamation à l'encontre de l'employeur, propos racistes, antisémites, etc. Autrement dit, il faut une faute individuelle de l'intéressé. D'ailleurs, cette responsabilité personnelle peut se cumuler avec celle, collective, du CSE, lorsque l'individu a, par sa faute personnelle, contribué à la réalisation du dommage (Cass. soc., 17 janv. 1979, n° 77-14.266).

La responsabilité pénale du CSE ou de ses membres peut-elle être engagée ?

Outre sa responsabilité civile qui peut être engagée en cas de dommage, le comité social et économique peut voir sa responsabilité pénale engagée lorsqu'il enfreint certaines dispositions légales. Cela doit l'inciter à la plus grande prudence, surtout dans l'organisation de certaines activités sociales et culturelles.

Références : C. pén., art. 121-1 et s.

Quelques notions essentielles de droit pénal pour comprendre ce qu'est la responsabilité pénale

La responsabilité pénale a pour objet de réprimer, par une peine, une infraction pénale. Elle permet de sanctionner les comportements qui viennent troubler l'ordre public. C'est donc l'affaire de l'État, qui est représenté par le procureur de la République, et des tribunaux répressifs. La responsabilité pénale ne peut être engagée que pour des infractions strictement définies par la loi, alors que la responsabilité civile est susceptible d'être engagée toutes les fois que l'on cause, par sa faute, un dommage à autrui. Pour être pénalement responsable, il faut donc avoir enfreint la loi.

Le code pénal distingue trois catégories d'infractions selon leur degré de gravité :

- *les contraventions, qui sont des infractions mineures, et qui sont portées devant le tribunal de police. Le droit du travail est sanctionné par de nombreuses contraventions ;*
- *les délits qui sont jugés par les tribunaux correctionnels. On y trouve les blessures et homicides involontaires, la mise en danger d'autrui, etc. ;*
- *les crimes, passibles de la cour d'assises. Ce sont bien évidemment les infractions pénales les plus graves.*

L'infraction est sanctionnée par une peine (prison, amende, etc.). Pour pouvoir obtenir réparation du préjudice causé par l'infraction, la victime doit se constituer partie civile.

En tant que personne morale de droit privé, le comité social et économique peut voir sa responsabilité pénale engagée

Le CSE a la personnalité morale. Comme le prévoit le code pénal, il peut donc avoir à répondre devant la justice pénale des infractions commises, pour son compte, par ses « organes ou représentants » (C. pén., art. 121-2). Autrement dit, si l'un des membres du CSE commet une infraction pénale dans le cadre de l'exercice de son

mandat, la responsabilité pénale du comité pourra être engagée. Peu importe qu'il s'agisse d'un titulaire, d'un suppléant ou d'un représentant syndical au CSE.

Les CSE d'établissement et le comité social et économique central ont, eux aussi, la personnalité morale. Leur responsabilité pourrait en conséquence être engagée.

Dans certains cas, c'est la responsabilité pénale des membres du CSE qui peut être engagée

Pour que la responsabilité pénale du comité social et économique puisse être engagée, il faut que l'infraction ait été commise « pour le compte » du comité (C. pén., art. 121-2). Autrement dit, il faut que l'acte délictueux puisse être rattaché au mandat représentatif. Si l'infraction a été commise à l'initiative personnelle d'un membre du CSE et que celui-ci a agi pour son propre compte ou dans son propre intérêt, la responsabilité pénale du comité ne peut pas être engagée. C'est donc l'auteur de l'infraction qui sera poursuivi.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits (C. pén., art. 121-2). Ainsi, la responsabilité pénale du CSE pourrait se cumuler avec celle de ses membres.

C'est très souvent dans le cadre des activités sociales et culturelles que la responsabilité pénale du CSE peut être engagée

Parmi les nombreuses infractions réprimées par le code pénal, il y en a quelques-unes qui pourraient permettre d'engager la responsabilité pénale du CSE notamment dans le cadre de la gestion et l'organisation des activités sociales et culturelles :

- homicides involontaires : c'est le fait de causer la mort d'une personne par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi (C. pén., art. 221-6) ;
- blessures involontaires : c'est le fait de causer à une personne une incapacité de travail par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou

manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi (C. pén., art. 222-19 et s.) ;

•risque causé à autrui : c'est le fait d'exposer directement une personne à un risque immédiat de mort ou de blessures graves de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée (C. pén., art. 223-1) ;

•discrimination : c'est toute distinction opérée entre des personnes physiques à raison notamment de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, etc. (C. pén., art. 225-1 et s.).

Fort heureusement, les procès en responsabilité pénale contre les CSE sont rarissimes. Il n'en demeure pas moins que le risque existe ! Cela doit inciter les comités à la plus grande prudence, surtout dans l'organisation de certaines activités telles que colonies de vacances, sports mécaniques, fête de fin d'année, etc.

S'il est employeur, le CSE doit respecter la législation du travail sous peine de sanctions pénales

Si le comité est employeur, les infractions au code du travail concernant notamment la durée de travail, le paiement des salaires, les congés payés, l'égalité professionnelle, les règles d'hygiène et de sécurité, le travail dissimulé pourront donner lieu à des poursuites pénales à son encontre.

Et si le comité social et économique est victime d'une infraction commise par l'un de ses membres ?

Un détournement de fonds, une escroquerie, un vol commis par un élu au détriment du comité social et économique peuvent donner lieu à des poursuites pénales contre l'auteur de l'infraction à l'initiative du CSE, qui devient ainsi victime. A titre d'exemple, il a été jugé que le détournement de la subvention de fonctionnement à des fins personnelles constitue un délit d'abus de confiance qui lèse les intérêts du comité. La décision d'engager des poursuites pénales à l'encontre d'un membre du CSE est une décision grave,

qui nécessite une délibération spéciale. Le comité devra donner mandat à l'un de ses membres pour agir en justice en son nom.

Attention à l'abus de confiance, cela peut aller très vite

Détourner l'argent du comité social et économique à des fins personnelles et confondre les comptes du CSE avec ses comptes personnels, c'est de l'abus de confiance. Utiliser le budget de fonctionnement du comité pour couvrir des dépenses qui se rapportent aux activités sociales et culturelles, alors qu'aucun transfert de budget n'a été décidé, c'est aussi de l'abus de confiance.

Références : C. pén., art. 314-1

L'abus de confiance, c'est un délit pénal puni par le code pénal de 5 ans d'emprisonnement et de 375 000 € d'amende

D'après la définition qu'en donne le code pénal, « l'abus de confiance est le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a accepté à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé ». La peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et de 375 000 d'amende (C. pén., art. 314-1). Comme c'est un délit, les affaires d'abus de confiance sont jugées par le tribunal correctionnel.

Un secrétaire, un trésorier qui confond les comptes du CSE avec ses comptes personnels, c'est de l'abus de confiance

Bien évidemment, le fait d'être membre d'un CSE et d'avoir signature sur ses comptes n'autorise pas à détourner l'argent du comité social et économique à des fins personnelles ou à l'utiliser à toute autre fin qui n'a rien à voir avec les missions légales d'un comité. C'est de l'abus de confiance qui expose son auteur à des

poursuites pénales et à un licenciement, pour lequel l'employeur devra obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

La réalité montre que c'est surtout l'argent du budget de fonctionnement qui est détourné. Et contrairement à une idée reçue, cela n'arrive pas forcément dans les comités qui sont riches à millions. Des exemples d'abus de confiance commis au préjudice du comité, on peut en trouver surtout en lisant la presse nationale ou régionale. Il suffit d'effectuer une recherche sur internet à partir des expressions « détournement d'argent » et « comité d'entreprise » pour s'en rendre compte. Le montant des sommes détournées le temps d'une mandature fait parfois froid dans le dos !

D'anciennes jurisprudences, datant de l'époque du comité d'entreprise, nous donnent quelques exemples concrets :

- membres d'un comité d'entreprise qui ont fait prendre en charge sur le budget de fonctionnement leurs frais d'un prétendu voyage d'étude au Canada et qui se sont fait rembourser de nombreuses dépenses personnelles, dont des frais de restaurant, alors que le CE n'avait pas autorisé ces remboursements (Cass. crim., 16 oct. 1997, n° 96-86.231, n° 5506 PF) ;

Dans cette affaire, le CE avait lui-même donné par délibération son agrément à l'organisation du voyage « d'étude ». Peu importe, les faits commis tombaient bien sous le coup de l'abus de confiance.

- trésorier, secrétaire et trésorier adjoint qui, de leur propre initiative et à l'insu du président du comité d'entreprise, ont fait attribuer à 182 salariés en grève des prêts sociaux pour un montant global ayant dépassé celui prévu pour l'aide sociale du comité. Et ce, en violation des conditions et de la procédure d'octroi définies par le règlement intérieur du comité (Cass. crim., 30 juin 2010, n° 10-81.182, n° 4147 F - P + F) ;
- président de la commission Voyages du CE qui a permis à des personnes extérieures à l'entreprise de bénéficier de gratuités et réductions auxquelles elles ne pouvaient prétendre et qui a profité lui-même, à chaque voyage, des gratuités consenties par les agences de voyages au lieu d'en faire

bénéficier l'ensemble des participants (Cass. crim., 7 mars 2012, n° 11-82.070).

D'où la nécessité absolue de respecter à la lettre les obligations comptables prévues par le code du travail et d'imposer à ceux qui gèrent les fonds du CSE, essentiellement le trésorier et le secrétaire, des règles de transparence absolue. La confiance ne doit jamais exclure la prudence ! A ce titre, on peut prévoir un suivi régulier des dépenses et des recettes du comité social et économique et ne pas se contenter d'une approbation annuelle des comptes.

Un trésorier sortant qui tarde à rendre des comptes, qui se montre un peu évasif ou fuyant quand on lui pose certaines questions, qui ne retrouve pas certaines factures pour justifier toutes les dépenses, qui prétend que le disque dur de l'ordinateur sur lequel la comptabilité était sauvegardée a planté, voilà le genre d'indices qui peuvent mettre la puce à l'oreille du nouveau trésorier. A charge pour lui d'insister et d'en parler en réunion de CSE. S'il pense que la situation n'est pas très claire, le comité social et économique pourra décider de faire auditer ses comptes par un expert-comptable et, si nécessaire, d'aller plus loin.

Utiliser le budget de fonctionnement du comité social et économique pour des activités sociales et culturelles, c'est de l'abus de confiance ?

Un budget de 0,2 % ou de 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise institué pour permettre au comité d'être autonome

Le budget de fonctionnement, dont l'origine remonte à l'une des lois Auroux du 28 août 1982, a été créé pour permettre aux comités d'entreprise de couvrir leurs dépenses de fonctionnement interne et d'exercer leurs attributions économiques. L'idée était de leur donner une véritable autonomie par rapport à l'entreprise. Même si la séparation entre le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles n'est plus absolue, la finalité principale du budget de fonctionnement est toujours la même. C'est grâce à lui qu'un comité social et économique peut former ses membres, acheter de la documentation, prendre une assistance juridique, sous-traiter la rédaction de ses PV ou la tenue de sa comptabilité, financer certaines expertises, etc.

A l'époque du CE, il a été jugé que les dépenses pouvant être couvertes avec le budget de fonctionnement devaient s'inscrire dans le cadre du fonctionnement du comité d'entreprise et de ses missions économiques (Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-10.825, n° 910 FS - P + B + R). Tout laisse à penser que le principe reste le même pour le CSE, si ce n'est que le comité social et économique a aussi des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le code du travail permet au CSE de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles (ASC) (C. trav., art. L. 2315-61). En dehors de cette possibilité de transfert, il est strictement interdit d'utiliser le budget de fonctionnement pour des dépenses se rapportant, directement ou indirectement, aux ASC. Sur un plan juridique, c'est de l'abus de confiance. En effet, le budget de fonctionnement est destiné à un « usage déterminé ». Si on fait autre chose de cet argent, si on l'utilise par exemple dans le cadre des ASC, on tombe bien dans la définition légale du délit d'abus de confiance. Il ne faut donc pas sortir du cadre légal.

Aux CSE de se montrer particulièrement vigilants par rapport à ce que peuvent leur dire certains prestataires

Afin de les convaincre qu'ils peuvent en toute tranquillité utiliser le budget de fonctionnement pour telle ou telle dépense, les élus sont susceptibles d'entendre toute sorte de discours commerciaux. Deux exemples concrets :

- on dit au CSE qu'il peut utiliser son budget de fonctionnement pour faire de la communication et, à ce titre, qu'il peut offrir aux salariés un cadeau avec le logo du comité ou avec un message du type « Votre comité est heureux de vous offrir ». Où est la communication dans ce genre de pratique ? Qui dit cadeau, dit avantage en nature, dit activités sociales et culturelles et donc abus de confiance si on utilise le budget de fonctionnement ;
- on dit aux élus que le budget de fonctionnement peut notamment servir à l'assistance juridique du CSE, ce qui est vrai. On lui propose alors un abonnement sous forme de carte de réduction qui permettra aux salariés d'accéder à de la billetterie. Mais comme l'abonnement inclut une assistance juridique pour le CSE, on affirme que le comité peut payer la totalité avec budget de fonctionnement. C'est juridiquement faux.

De la même manière, on essaie parfois de faire croire au comité que la location du car destiné à transporter les salariés dans le cadre d'une sortie peut être imputée sur le budget de fonctionnement sous prétexte qu'il s'agit de frais de déplacement. C'est faux !

La réalité montre qu'il n'y a pas de poursuites pénales contre les comités qui se laissent convaincre par ce genre d'arguments. Il faut cependant avoir conscience que le CSE qui agit ainsi dessert ses propres intérêts et ceux des salariés. Il prend le risque de se démunir pour l'exercice de ses attributions légales et pour la défense des intérêts des salariés.

Il prend aussi le risque de s'attirer les foudres de l'employeur, en sa qualité de président du CSE, dans le cadre d'une action en justice devant le tribunal judiciaire pour le contraindre de cesser ce genre de pratique et à réintégrer les sommes dans le bon budget. Il faut donc rester vigilant et critique par rapport à certaines démarches commerciales.

En cas de détournement de fonds, la victime, c'est le comité social et économique

Lui seul peut porter plainte avec constitution de partie civile pour obtenir réparation du préjudice subi suite au détournement de fonds. Ni l'employeur (Cass. crim., 23 nov. 1992, n° 92-81.499), ni les salariés (Cass. crim., 16 oct. 1997, n° 96-86.231, n° 5506 PF) ne le peuvent car, sur un plan juridique, ils ne sont pas victimes et ne subissent pas de préjudice direct. L'employeur et/ou les salariés peuvent tout au plus dénoncer les faits auprès du procureur de la République. C'est lui qui décidera s'il faut ou non engager des poursuites pénales contre l'auteur présumé des faits.

Gérer les budgets et tenir la comptabilité du comité social et économique

Tout comité social et économique a droit à un budget de fonctionnement

Chaque année, l'employeur doit verser au comité social et économique d'entreprise ou d'établissement une subvention de fonctionnement équivalente, selon l'effectif, à 0,2 % ou 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise. C'est ce que l'on appelle le budget de fonctionnement. Ce budget est distinct de celui qui est accordé pour le financement des activités sociales et culturelles.

Références : C. trav., art. L. 2315-61 et L. 2315-62

Dès qu'un comité social et économique est mis en place, l'employeur doit lui octroyer un budget de fonctionnement

Il est vital pour le comité social et économique de disposer de ressources financières pour couvrir ses dépenses de fonctionnement et exercer ses missions légales

L'obligation de verser au CSE un budget de fonctionnement de la masse salariale brute fait partie des obligations incontournables de l'employeur. On dit qu'il s'agit d'une obligation d'ordre public, à laquelle on ne peut pas déroger et dont la violation est constitutive d'un délit d'entrave (Cass. crim., 28 mai 2013, n° 12-81.468, n° 2820 F - P + B).

Pourquoi ce budget est-il si important ? Pour la simple et bonne raison qu'il serait difficile, voire impossible pour le comité social et économique de fonctionner en toute autonomie vis-à-vis de l'entreprise et d'exercer ses missions légales sans argent. Formation des élus, cofinancement de certaines expertises légales, abonnement à une documentation juridique ou technique, achat de matériel pour les besoins du comité, frais de déplacement des élus, assistance juridique, recours à un prestataire chargé de rédiger les PV, tenue de la comptabilité du CSE par un expert-comptable... voilà à quoi peut servir le budget de fonctionnement.

Parfois, l'employeur propose au comité de ne pas lui verser l'argent et de lui rembourser directement ses dépenses, comme s'il s'agissait de frais professionnels. Il ne faut pas accepter ce genre de proposition. D'abord, le CSE ne sait jamais réellement si, au final, il n'est pas perdant. Ensuite, la pratique est dangereuse en termes de liberté d'action et de gestion du budget. En effet, on imagine mal un comité social et économique qui consulte un avocat pour se faire conseiller sur telle ou telle question juridique transmettre la facture d'honoraires à la comptabilité de l'entreprise.

A partir du moment où le CSE ne sollicite pas le paiement de son budget de fonctionnement, un syndicat ne peut pas le faire à sa place en intentant une action en paiement contre l'entreprise (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-13.091).

Rien n'oblige l'employeur à verser au comité social et économique le budget de fonctionnement en une seule fois

En ce qui concerne le versement du budget de fonctionnement, l'employeur peut :

- soit verser au début de l'année le montant total de la subvention de fonctionnement sans pour autant y être légalement tenu ;
- soit effectuer plusieurs versements étalés dans le temps, sous réserve de permettre un fonctionnement normal du comité social et économique.

En pratique, les modalités de versement des budgets sont généralement prévues par l'accord de fonctionnement du CSE, quand il y en a un, ou par le règlement intérieur. D'une manière ou d'une autre, le CSE doit disposer de fonds lorsqu'il expose des frais de fonctionnement. Ainsi, la pratique consistant à verser la subvention de fonctionnement pour une année donnée en fin d'année a pour effet de faire perdre un an de budget. Cela impose illégalement au comité nouvellement créé de fonctionner sans fonds durant l'année suivant sa création (TJ Paris, 1^{er} juin 2023, n° 23/53556).

Le budget de fonctionnement est annuel mais rien ne nous dit qu'il s'agit de l'année civile. Ainsi, quand un comité social et économique est élu pour la première fois en cours d'année, rien ne lui permet d'exiger une année civile complète de budget de fonctionnement. En fait, on va compter une année de date à date à partir de la

création du comité social et économique. La règle vaut pour le budget des activités sociales et culturelles.

En pratique, pour des raisons de commodités notamment liées à la gestion de ses ressources et à l'organisation de ses activités sociales et culturelles, les élus préfèrent fonctionner sur l'année civile.

Selon l'effectif de l'entreprise, c'est 0,2 % ou 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise

L'employeur doit verser au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à (C. trav., art. L. 2315-61) :

Pourcentage de la masse salariale brute de l'entreprise	Effectif de l'entreprise
0,2 %	De 50 à 1 999 salariés
0,22 %	De 2 000 salariés et plus

Sous peine de délit d'entrave, l'employeur ne peut pas descendre en dessous de ces minima légaux. Pas question pour lui d'aller dire aux élus qu'il réduit le montant du budget de l'année en cours sous prétexte qu'ils n'ont pas utilisé la totalité de la subvention de l'année passée.

D'après le code du travail, la subvention de fonctionnement s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute. Cet article ne signifie rien d'autre que l'employeur a le droit d'imputer sur le budget de fonctionnement les sommes ou moyens en personnel qu'il affecte au fonctionnement du comité. Mise à disposition d'une assistante administrative, utilisation du service courrier, des imprimantes ou encore des photocopieuses de l'entreprise, etc. A grande échelle, cela peut représenter des sommes importantes.

Curieusement, cet article se réfère seulement au taux de 0,22 % applicable dans les entreprises de 2 000 salariés et plus. On peut penser qu'il s'agit d'un oubli du législateur et qu'il convient d'appliquer la même règle au CSE bénéficiant d'un budget de fonctionnement de 0,2 %.

Même si c'est très rare, une convention collective, un accord d'entreprise, un accord conclu avec le CSE ou même un usage d'entreprise peuvent prévoir une majoration du budget de fonctionnement.

Attention ! La majoration appliquée une année donnée ne sera pas forcément reprise l'année suivante. La majoration peut en effet être remise en cause par l'employeur :

- *si la majoration est née d'un usage, l'employeur pourra le dénoncer à condition d'informer le CSE et de respecter un préavis suffisant. Si elle est prévue par un accord conclu avec le comité, un tel accord aura valeur d'un engagement unilatéral de l'employeur, qu'il sera possible de dénoncer comme un usage ;*
- *si la majoration est prévue par un accord d'entreprise, cet accord peut être dénoncé par l'employeur. A l'expiration du préavis de dénonciation, l'accord survit pendant un an, à défaut de conclusion d'un nouvel accord. A l'issue d'un délai maximum de 15 mois (12 + 3 mois de préavis), l'employeur sera à nouveau tenu de ne verser que le minimum légal de 0,2 % ou 0,22 %.*

Surtout, il ne faut pas confondre budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles du CSE

Même si le CSE peut, par délibération, décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, les deux budgets sont et doivent rester distincts, ils doivent être comptabilisés distinctement. Chacun ayant une affectation différente, il n'est pas possible de les grouper en une seule enveloppe qui servirait indifféremment au fonctionnement du comité et aux activités sociales.

En dehors d'un transfert d'excédent annuel décidé par délibération du CSE, il est interdit d'utiliser le budget de fonctionnement pour financer directement ou indirectement des activités sociales et culturelles.

L'employeur n'a pas l'obligation de verser un budget de fonctionnement au comité social et économique central

Lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts, le budget de fonctionnement revient à chaque CSE d'établissement et non au comité social et économique central. Le budget de fonctionnement du comité social et économique central doit être déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. A défaut d'accord, c'est le juge qui décidera.

Et si l'employeur a traîné les pieds pour mettre en place le CSE, on peut demander un rappel de budget ?

Non, car un CSE ne peut pas être créancier d'un budget de fonctionnement antérieur à sa création. Et ce, même si la mise en place du comité a été retardée à cause de l'employeur (Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-11.176, n° 911 FS - P + B). En revanche, il ne serait pas impossible pour le comité de réclamer le paiement de dommages-intérêts.

En revanche, lorsque le comité social et économique a été empêché de fonctionner par suite de l'annulation des élections, il demeure créancier de la subvention de fonctionnement due annuellement par l'employeur (Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-12.952).

A partir de quelle masse salariale le budget de fonctionnement est-il calculé ? Quand est-il versé ?

La masse salariale brute à partir de laquelle le budget de fonctionnement du CSE est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en

application de la législation de sécurité sociale. Bien qu'il soit annuel, le budget de fonctionnement n'est pas forcément versé en une seule fois.

Références : C. trav., art. L. 2315-61

Le budget de fonctionnement du comité social et économique est calculé en fonction de la masse salariale brute de l'entreprise

La masse salariale brute de l'entreprise est celle que l'employeur doit déclarer à l'Urssaf pour le paiement de ses cotisations de sécurité sociale

Le code du travail prévoit une première règle en vertu de laquelle la masse salariale brute à partir de laquelle le budget de fonctionnement du CSE doit être calculé est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de la législation de sécurité sociale (C. trav., art. L. 2315-61). Il faut donc se référer à ce qu'on appelle l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

C'est exactement la même règle pour le calcul du budget des activités sociales et culturelles du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-83).

La masse salariale qui sert de référence est normalement celle de l'année en cours. En pratique, certaines entreprises calculent chaque mois le budget en fonction de la masse salariale réelle. D'autres se réfèrent à celle de l'année passée et effectuent une régularisation en fin d'année.

Cette régularisation pourrait être opérée au profit de l'entreprise si la masse salariale de l'année N s'avère inférieure à celle de l'année N - 1. Cela pourrait se produire en cas de licenciement collectif en cours d'année. Il faut donc penser à anticiper une éventuelle baisse de budget. En revanche, si la masse salariale a augmenté, la régularisation se fera au profit du comité social et économique. La masse salariale pourrait également être affectée lorsque l'employeur est obligé, pour quelque raison que ce soit, de verser aux salariés un rappel de salaire ou de prime conventionnelle. Ici aussi, le CSE aura droit à un rappel de budget de

fonctionnement et, le cas échéant, à des dommages-intérêts (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-14.144).

D'après la législation de sécurité sociale, l'assiette des cotisations de sécurité sociale est constituée par l'ensemble des sommes versées et avantages en nature consentis aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail (CSS, art. L. 136-1-1 et L. 242-1). Il s'agit notamment :

- des rémunérations versées dans l'année : salaire de base, rémunération des heures supplémentaires, commissions, primes, gratifications diverses et tout autre avantage en argent, etc. ;

Prime de treizième mois, de vacances, de fin d'année, d'ancienneté, d'assiduité, de rendement ou de productivité, de mariage, de naissance, de décès, etc., toutes ces primes versées par l'employeur sont soumises à cotisations sociales. Peu importe qu'elles résultent d'un usage d'entreprise ou soient prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise.

- des indemnités de congés payés, y compris celles qui sont versées aux salariés par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés dans certains secteurs d'activité ;
- des avantages en nature octroyés aux salariés, tels que nourriture et logement, mise à disposition de véhicule professionnel pour un usage privé, etc. ;
- des allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale versées en cas d'incapacité liée à une maladie, un accident ou une maternité.

Les sommes versées aux salariés au titre de la participation et de l'intéressement ne sont pas soumises à cotisations, elles n'ont donc pas à être intégrées dans la masse salariale brute de référence. Il faut également exclure les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance ne remplissant pas les conditions d'exonération de cotisations de sécurité sociale ou remplissant ces conditions mais excédant certains plafonds.

Les remboursements de frais professionnels engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle sont exonérés de cotisations sociales, et n'ont donc pas à être pris en compte dans l'assiette de calcul du budget du CSE.

A l'issue d'un contrôle de l'Urssaf, l'entreprise pourrait faire l'objet d'un redressement pour avoir sorti à tort de sa masse salariale des sommes ou avantages qui auraient dû être déclarés à l'Urssaf et donner lieu à paiement de cotisations de sécurité sociale. Le CSE devrait en toute logique avoir droit à un rappel de budget calculé à partir de l'assiette des cotisations reconstituée par l'Urssaf.

Les indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un CDI n'ont pas à être prises en compte pour le calcul du budget de fonctionnement

C'est écrit noir sur blanc dans le code du travail, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne font pas partie de la masse salariale brute de référence servant à calculer le budget de fonctionnement du CSE (C. trav., art. L. 2315-61). Peu importe qu'elles soient, en raison de leur montant, soumises à cotisations sociales.

C'est exactement la même règle pour le calcul du budget des activités sociales et culturelles du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-83).

Qu'elles soient légales ou conventionnelles, les indemnités de licenciement et les indemnités de mise à la retraite n'ont donc pas à être prises en compte. On peut légitimement penser qu'il en est de même pour les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'une transaction. En revanche, les indemnités de préavis et les indemnités compensatrices de congés payés doivent être prises en compte.

Le budget de fonctionnement du comité social et économique est rarement versé en une seule fois

Versement unique en début d'année ou paiements échelonnés ? En pratique, cette question est souvent réglée par accord avec l'employeur et fait l'objet d'une clause dans le règlement intérieur. En cas de paiement échelonné, l'important reste que le

CSE puisse fonctionner normalement. Autrement dit, il doit pouvoir faire face à ses dépenses permanentes ou occasionnelles.

Le CSE a le droit de vérifier le calcul effectué par l'employeur et, si nécessaire, réclamer un rappel de budget sur 5 ans

S'il le souhaite, le comité social et économique peut vérifier les calculs. Il a le droit d'exiger de l'employeur la communication du montant de la masse salariale brute de l'entreprise (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F). Sous peine de délit d'entrave, l'employeur ne peut pas refuser de lui communiquer l'information.

Tous les mois, l'entreprise doit effectuer une Déclaration Sociale Nominative auprès de l'Urssaf dont elle dépend. C'est dans cette DSN que se trouve le montant des rémunérations brutes versées aux salariés.

Reste ensuite à savoir pendant combien de temps le comité peut réclamer un rappel de budget ? D'après le droit civil, le CSE ne pourra réclamer un rappel de budget que sur les 5 dernières années (C. civ., art. 2224). Ce délai de prescription ne commence à courir qu'à compter du jour où le comité a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des éléments chiffrés servant à calculer le budget (Cass. soc., 1^{er} févr. 2011, n° 10-30.160, n° 329 FS - P + B ; Cass. soc., 31 mai 2016, n° 14-25.042, n° 1098 FS - P + B). Ainsi, le comité qui a eu communication tous les ans du montant de la masse salariale brute déclaré par l'entreprise à l'Urssaf ne pourra pas dire qu'il n'avait pas l'information.

L'employeur est légalement autorisé à déduire de la subvention de fonctionnement les éventuels moyens matériels et/ou humains dont le CSE bénéficie directement (salarié détaché, fournitures de bureau, consommables informatiques, frais postaux, utilisation des photocopieuses de l'entreprise, etc.) (C. trav., art. L. 2315-61). Mais attention, tant que le CSE ignore le montant exact des sommes et moyens en personnel fournis par l'entreprise au titre de la subvention de fonctionnement, le délai de prescription ne peut pas avoir commencé à courir (Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 18-23.055).

Qu'en est-il de la rémunération des travailleurs mis à la disposition de l'entreprise et des intérimaires ?

La rémunération versée aux salariés mis à disposition par leur employeur n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles (Cass. soc., 7 fevr. 2018, n° 16-24.231, n° 303 FS - P + B + R + I). C'est logique, l'entreprise utilisatrice achète une prestation globale. Elle aurait d'ailleurs beaucoup de difficultés à accéder au montant des salaires perçus par les travailleurs mis à sa disposition.

De même, la rémunération des salariés temporaires est exclue de la masse salariale de l'entreprise utilisatrice pour le calcul de des budgets de son comité social et économique (Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-21.529, n° 459 FS - P + B).

Attention, l'employeur peut procéder à certaines déductions du budget de fonctionnement

L'employeur a le droit de déduire de la somme qu'il verse au comité social et économique au titre du budget de fonctionnement la valeur que représentent les moyens matériels et/ou humains directement mis à la disposition du CSE pour les besoins de son fonctionnement.

Références : C. trav., art. L. 2315-61

L'employeur a le droit de déduire du budget de fonctionnement les sommes ou moyens en personnel déjà mis à la disposition du CSE

Fournitures de bureaux, frais d'affranchissement, de photocopies, de personnel, etc. : ce n'est pas à l'employeur de payer

D'après le code du travail, la subvention de fonctionnement s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute (C. trav., art. L. 2315-61). Cet article signifie tout simplement que l'employeur a le droit d'imputer sur le budget de fonctionnement la valeur que représentent les moyens matériels et/ou humains directement mis à la disposition du CSE pour les besoins de son fonctionnement.

Curieusement, cet article se réfère seulement au taux de 0,22 % applicable dans les entreprises de 2 000 salariés et plus. On peut penser qu'il s'agit d'un oubli du législateur et qu'il convient d'appliquer les mêmes règles aux CSE des entreprises de moins de 2 000 salariés dans lesquelles le budget de fonction est de 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Détachement d'un salarié de l'entreprise auprès du CSE, fournitures de bureau, utilisation du service courrier, des imprimantes ou encore des photocopieuses de l'entreprise, etc. A grande échelle, cela peut représenter des sommes assez importantes pour l'entreprise. D'où ce droit qu'elle a de les déduire du budget de fonctionnement.

Parfois, avec l'accord du comité, on confie simplement à la secrétaire de direction la prise de notes en réunion et la rédaction du procès-verbal. Le temps qu'elle y consacrera peut être facturé au comité par l'employeur sur la base du salaire horaire de l'intéressée.

La possibilité de déduction est limitée aux sommes ou à la valeur des moyens en personnel octroyées pour les besoins de fonctionnement du comité

Si ces sommes ou moyens sont communs à la gestion des activités sociales et culturelles et au fonctionnement du comité, il y a lieu d'établir un partage entre ce qui est affecté au seul fonctionnement et ce qui sert à la gestion des seules ASC. En effet, la possibilité de déduction est limitée aux moyens matériels et/ou humains octroyés par l'employeur pour les besoins de fonctionnement du CSE. Tout ce qui

est fourni pour les activités sociales et culturelles ne peut pas être déduit (Cass. soc., 26 sept. 1989, n° 87-20.096, n° 3277 P).

En cas de contestation, c'est à l'employeur de prouver que les sommes ou moyens qu'il veut déduire du budget de fonctionnement ont bien été alloués pour le fonctionnement du comité, à l'exclusion des activités sociales et culturelles (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F).

L'employeur n'a donc pas le droit de déduire :

- le montant des salaires et charges relatifs aux personnes mises à la disposition du comité pour la gestion des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 26 sept. 1989, n° 87-20.096, n° 3277 P) ;
- les frais engagés pour les besoins du fonctionnement d'un comité interentreprises créé pour la gestion d'oeuvres sociales communes (Cass. soc., 21 sept. 1993, n° 91-12.214).

Ainsi, un accord ayant pour objet de déduire du budget de fonctionnement les salaires et charges du personnel mis à la disposition du comité, sans distinguer selon que ces sommes ou moyens en personnel étaient affectés aux activités sociales et culturelles ou au fonctionnement proprement dit du comité n'est pas valable (Cass. soc., 10 juill. 2001, n° 99-19.588, n° 3621 FS - P).

Dans le même ordre d'idée, il a été jugé que la subvention de fonctionnement ne peut être amputée des frais de personnel et de photocopies ainsi que des remboursements d'heures passées à des commissions non obligatoires, dès lors que ceux-ci se rattachent aux activités sociales et culturelles du comité (Cass. soc., 4 avr. 1990, n° 88-13.219, n° 1719 P + F).

En pratique, c'est parfois assez complexe car le salarié détaché au CSE par l'entreprise s'occupe un peu de tout. Ses tâches se rapportent aussi bien au fonctionnement administratif du comité qu'aux activités sociales et culturelles. La seule solution consiste à évaluer le temps passé à ces différentes tâches. On ne pourra déduire que la partie du salaire rémunérant le temps consacré aux tâches liées au fonctionnement du CSE (Cass. soc., 5 oct. 1994, n° 92-18.840).

En cas de contentieux, si aucun accord n'est trouvé, le tribunal judiciaire procédera lui-même à cette ventilation, avec l'aide éventuelle d'un expert. Ensuite, l'employeur va refacturer au comité la quote-part du salaire et des charges sociales du salarié détaché pour les besoins du fonctionnement du comité social et économique.

La prudence recommande de fixer les règles du jeu sous forme d'accord avec l'employeur ou de les consigner dans le règlement intérieur du CSE

Il va de soi que l'employeur ne peut pas de sa propre autorité imposer ce genre de pratique au comité social et économique. A titre d'exemple, il a été jugé que la subvention de fonctionnement ne pouvait pas être amputée des frais de rédaction et de diffusion des PV de réunion établis à la seule initiative de l'employeur par la secrétaire de direction dès lors que cette pratique n'a pas été demandée par le comité (Cass. soc., 4 avr. 1990, n° 88-13.219, n° 1719 P + F).

A tout moment, le comité peut, par délibération, décider de renoncer partiellement ou totalement aux avantages antérieurs et obtenir, en contrepartie, le versement complet de la subvention de fonctionnement.

Même si la jurisprudence considère que l'employeur n'a pas besoin de l'accord exprès du comité, en ce sens qu'une acceptation tacite ou une absence d'opposition peuvent suffire (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-10.573), il est vivement conseillé de fixer les règles du jeu à l'avance. En fait, pour éviter toute mauvaise surprise, le CSE a tout intérêt à demander à l'employeur à quoi correspond exactement la somme qu'il compte déduire du budget de fonctionnement. En cas de détachement d'un salarié, la question de la refacturation doit forcément être discutée avant. Une fois les règles du jeu fixées, il est même opportun de les consigner dans un PV de réunion, un accord ou dans le règlement intérieur du CSE.

Il faut vraiment être précis en écrivant noir sur blanc que la rémunération du salarié mis à la disposition du CSE ne sera pas déduite du budget de fonctionnement. Comme en témoigne une jurisprudence, se contenter de prévoir que la mise à disposition sera prise en charge par l'entreprise risque de ne pas

suffire (Cass. soc., 28 fevr. 2018, n° 16-25.300). Dans cette affaire, les juges ont considéré que l'expression « prise en charge par l'entreprise » n'était pas suffisamment précise pour justifier la gratuité de la mise à disposition d'une assistante administrative.

Le CSE est en droit de savoir, sinon...

Sauf à commettre un délit d'entrave, l'employeur est tenu de justifier de la valeur des sommes qu'il entend imputer sur la subvention de fonctionnement, qu'il ait ou non conclu un accord avec le comité social et économique (Cass. crim., 26 nov. 1991, n° 90-84.546). Par exemple, il a été jugé qu'il ne pouvait pas de sa propre autorité déduire un forfait mensuel lié aux frais de téléphone, de reprographie et d'affranchissement du comité. S'il procérait ainsi, il se rendrait coupable d'un délit d'entrave (Cass. crim., 10 mars 1992, n° 91-81.177).

De plus, sur un plan civil, tant que le CSE ne connaît pas le montant exact des sommes et moyens en personnel fourni par l'entreprise au titre de la subvention de fonctionnement, le délai de prescription de 5 ans pour réclamer un éventuel rappel de budget ne peut pas avoir commencé à courir. Cela signifie que le comité pourra remonter dans le temps au-delà de 5 ans (Cass. soc., 5 fevr. 2020, n° 18-23.055).

Le budget de fonctionnement du CSE, qu'est-il possible d'en faire ?

La subvention de fonctionnement doit permettre au comité de fonctionner de manière autonome. Dépenses liées au fonctionnement administratif du CSE, dépenses de formation des élus, frais d'expertise ou d'avocat, achat de documentation juridique, etc. Voilà à quoi peut notamment servir le budget de fonctionnement du comité.

Références : C. trav., art. L. 2315-61

Il n'existe aucune énumération légale des dépenses qui peuvent être réglées avec le budget de fonctionnement

Il est inutile de chercher dans le code du travail une liste des dépenses qui peuvent être imputées sur le budget de fonctionnement car il n'y en a pas. C'est au comité social et économique d'imputer ses dépenses sur le bon budget en appliquant les 2 principes suivants :

- tout ce qui a trait au fonctionnement et à l'exercice des missions légales du CSE, notamment celles se rapportant à la marche générale de l'entreprise et à la santé/sécurité, relève du budget de fonctionnement ;
- toute dépense liée à une activité qui doit profiter, directement ou indirectement, aux salariés relève du budget des activités sociales et culturelles.

Qui décide de l'utilisation du budget de fonctionnement ? Le CSE, bien entendu ! Pour être plus précis, lorsqu'il est nécessaire de prendre des décisions importantes, l'ensemble des titulaires vote en séance plénière. Dans cette hypothèse, aucun votant n'a voix prépondérante, pas même le secrétaire ou le trésorier. Le président ne doit en principe pas prendre part au vote. De manière générale, c'est le trésorier ou le secrétaire qui, pour des raisons pratiques, gère les besoins courants du comité dans le cadre du budget prévisionnel. Pas besoin d'un vote du comité pour acheter un carnet de timbres !

Les dépenses liées au fonctionnement administratif du CSE peuvent être prises en charge par le budget de fonctionnement

Il s'agit essentiellement :

- des frais courants de fonctionnement du CSE : fournitures de bureau, frais de téléphonie, fax, abonnements internet, frais postaux, frais liés à l'édition de bulletins d'information, frais liés à l'édition et à la diffusion de PV de réunions, etc. Ces différentes dépenses peuvent être prises en charge directement par l'employeur. Dans ce cas, avec l'accord du CSE, elles seront déduites du budget de fonctionnement ;
- des salaires et charges sociales des personnes recrutées à titre permanent ou temporaire par le comité et affectées à des postes liés au fonctionnement administratif du comité : recrutement d'une secrétaire pour

les tâches liées à l'organisation et au déroulement des réunions du comité ainsi qu'à la rédaction des procès-verbaux, recrutement d'un comptable pour la tenue et le contrôle de la comptabilité, etc.

Le budget de fonctionnement sert aussi à prendre en charges les frais occasionnés par les déplacements des membres du comité pour l'exercice de leur mission : transport, hébergement, restauration, etc.

Le budget de fonctionnement, on peut aussi s'en servir pour payer les prestataires de services auxquels le comité a recours, notamment une société chargée d'établir et de reproduire les procès-verbaux de réunion.

En général, quand le CSE décide de se doter d'un site internet, c'est à la fois pour son fonctionnement, son organisation, sa communication et ses activités sociales et culturelles. En toute logique, il faut donc imputer le coût de la prestation liée à la création et à la maintenance de ce site sur les deux budgets.

Les dépenses liées au recours à des experts et à la réalisation d'études peuvent être imputées sur le budget de fonctionnement

Le comité peut utiliser son budget de fonctionnement pour :

- payer les honoraires des experts sollicités par le CSE ou par une de ses commissions pour la préparation de ses travaux. Il peut s'agir d'un juriste, d'un ergonome, d'un économiste, ou d'un expert-comptable à qui le comité aura confié une mission particulière ;
- se faire conseiller de manière ponctuelle ou permanente dans le cadre de ses attributions légales. Le CSE peut par exemple faire appel à un prestataire pour bénéficier d'une assistance juridique par téléphone, ou consulter ponctuellement un avocat ;

On essaie parfois de persuader le comité que la carte de réduction qu'il prend pour la billetterie peut être réglée en totalité avec le budget de fonctionnement sous prétexte qu'elle englobe une assistance juridique pour le comité. C'est juridiquement faux, c'est un argument purement commercial !

- acheter de la documentation technique ou juridique pour autant qu'elle soit utile à l'exercice des missions du comité social et économique. Il peut s'agir d'une revue en droit du travail, de codes Dalloz, d'une revue en matière de santé et de sécurité au travail, etc.

Il est également possible de financer des campagnes d'information ou de communication auprès des salariés : recours à des instituts d'enquête et de sondages chargés d'interroger les salariés, diffusion d'un journal d'information. Cependant, attention à ce que disent certains prestataires ! Nul doute que les CSE peuvent utiliser leur budget de fonctionnement pour organiser une campagne de communication auprès des salariés. Généralement, on leur affirme qu'ils peuvent sans problème leur offrir, avec ce budget, des goodies : une lampe de poche, un stylo, un chargeur de téléphone, une trousse de premiers secours, une cafetièr... Juridiquement, c'est un avantage en nature. L'Urssaf pourrait trouver à y redire... surtout à une grande échelle. A la rigueur une clé USB contenant les PV de l'année, les accords d'entreprise, le catalogue des activités, ça pourrait passer au titre de la communication.

Le budget de fonctionnement sert à former les membres du CSE, mais aussi les délégués syndicaux et les éventuels représentants de proximité

Le code du travail prévoit que les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours (C. trav., art. L. 2315-63) :

- le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures ;
- le financement de la formation, c'est-à-dire les frais d'enseignement, de transport et d'hébergement, ne l'est pas. Il doit être pris en charge par le comité sur son budget de fonctionnement.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les élus du CSE bénéficient aussi d'une formation initiale de 5 jours en matière de santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18). C'est à l'employeur de prendre en charge cette formation.

Le code du travail autorise par ailleurs le CSE à consacrer une partie de son budget de fonctionnement pour payer une formation aux délégués syndicaux ou à d'éventuels représentants de proximité de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-61).

La décision de financer une formation pour les délégués syndicaux et/ou les représentants de proximité doit faire l'objet d'une délibération du CSE adoptée à la majorité des membres présents. La somme consacrée à ces formations et ses modalités d'utilisation sont inscrites dans les comptes annuels du comité et dans son rapport annuel d'activité et de gestion.

Au-delà des formations prévues par le code du travail, le CSE peut mettre en place des formations au profit de ses membres sur des thèmes particuliers. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention des risques psychosociaux, initiation au droit du travail, tenue de la comptabilité..., il y a de quoi faire.

Le CSE ne peut pas allouer une subvention aux sections syndicales de l'entreprise, que celles-ci pourraient utiliser comme bon leur semble pour mener des actions de nature syndicale. Par exemple, le budget de fonctionnement ne pourrait pas servir à prendre des abonnements à de la presse syndicale au bénéfice de personnes extérieures au CSE (Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-10.825, n° 910 FS - P + B + R). Il faut vraiment rester dans les clous car l'utilisation du budget de fonctionnement à des fins syndicales pourrait même constituer un abus de confiance (TGI Lyon, ch. corr., 26 sept. 2013, n° 04000099102).

Attention aux arguments commerciaux de certains prestataires qui font croire que le CSE peut utiliser son budget de fonctionnement

Certains prestataires, qui savent que l'argent du budget de fonctionnement dort souvent à la banque, ont parfois tendance à embellir la réalité juridique en faisant croire au CSE qu'il peut sans problème utiliser sa subvention de fonctionnement pour une prestation qui relève en fait des activités sociales et culturelles. Ce genre de procédé, condamnable, peut se retourner contre le prestataire car, en trompant le CSE, il commet un vice du consentement et s'expose à une annulation pure et

simple de son contrat pour manoeuvres dolosives (CA Versailles, 1^{re} ch., 9 févr. 2021, n° 19/03060).

Dans cette affaire, le prestataire avait fait croire que l'achat d'un site internet devant essentiellement permettre aux salariés d'accéder à une billetterie pouvait être financé avec le budget de fonctionnement. Le commercial avait avancé l'argument de la communication !

Le CSE doit payer une partie de certaines expertises sur son budget de fonctionnement

Attention, certaines expertises légales doivent être cofinancées par le CSE (20 %) et l'employeur (80 %) (C. trav., art. L. 2315-80). Il s'agit notamment de l'expertise pour projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, de l'expertise décidée dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ou encore de l'expertise pouvant avoir lieu dans le cadre d'un droit d'alerte économique.

Et s'il reste de l'argent au CSE au titre du budget de fonctionnement ?

Si le comité social et économique n'a pas dépensé la totalité de son budget de fonctionnement une année donnée, il peut reporter ces sommes sur le compte de l'année ou des années suivantes. Il peut même utiliser une partie des excédents annuels pour financer des activités sociales et culturelles. Est-ce pour autant une bonne idée ?

Références : C. trav., art. L. 2315-61

Les deux budgets dont dispose le comité social et économique sont et doivent rester distincts

Il est fréquent que le budget de fonctionnement du CSE ne soit pas utilisé en totalité chaque année, alors que ce n'est quasiment jamais le cas pour le budget destiné aux activités sociales et culturelles (ASC). Le principe veut que ces deux budgets aient des finalités différentes et que le budget de fonctionnement ne peut pas servir aux activités sociales et culturelles. Il en est ainsi même si l'employeur ou le personnel est d'accord pour opérer un tel transfert. Les deux budgets sont en effet distincts et doivent faire l'objet :

- de calculs distincts. Par exemple, l'employeur ne peut pas décider de verser une majoration pour des activités sociales en diminuant le montant du budget de fonctionnement ;
- de comptabilités distinctes. Le compte rendu annuel de gestion du comité doit faire ressortir, pour chaque budget, les recettes et les dépenses du CSE.

Le CSE peut essayer de négocier avec sa banque une convention qui lui permettra, lorsque le budget social est proche de zéro en fin d'année, de régler par exemple une partie des cadeaux et des bons d'achat de Noël sur le compte du fonctionnement. Dans le même ordre d'idée, il n'est pas interdit en cours d'exercice d'effectuer une sorte d'emprunt sur le budget de fonctionnement. Bien évidemment, dans les deux cas, il faut remettre l'argent ainsi utilisé sur le compte de fonctionnement.

Au-delà du risque juridique, le CSE qui pratique ce genre de transfert se prive de moyens financiers indispensables à l'exercice de ses missions légales

D'un point de vue juridique

Que peut-il se passer sur un plan juridique lorsqu'un CSE utilise une partie de son budget de fonctionnement pour couvrir des dépenses relevant normalement des ASC ? En tant que membre du comité, le président a le droit de dire « Non » au CSE. Si nécessaire, il pourrait invoquer l'existence d'un trouble manifestement illicite et demander en justice l'annulation d'une délibération par laquelle le comité a décidé d'utiliser son budget de fonctionnement pour financer des ASC. Le juge pourrait ainsi interdire au comité d'engager la dépense projetée, voire de réintégrer dans le budget de fonctionnement les sommes déjà utilisées à tort pour des activités

sociales et culturelles. Il y a déjà eu des cas de jurisprudence (Cass. soc., 20 oct. 2021, n° 20-14.578).

Sur un plan pénal, le fait d'utiliser le budget de fonctionnement pour faire du social pourrait même constituer un abus de confiance. L'abus de confiance, c'est schématiquement le fait pour une personne de détourner au préjudice d'autrui des fonds... qui lui ont été remis pour un usage déterminé (C. pén., art. 314-1). Or, le budget de fonctionnement du CSE, il est bien versé pour permettre au comité de fonctionner et d'exercer ses missions légales. Si on l'utilise pour les activités sociales et culturelles, on en détourne l'objet, on est dans l'abus de confiance.

Et l'Urssaf, pourrait-elle reprocher quelque chose au CSE ? Généralement, quand l'Urssaf constate à l'occasion d'un contrôle une telle pratique, elle signale au trésorier du comité que c'est interdit. Pour autant, contrairement à une idée reçue, le seul fait d'avoir utilisé le budget de fonctionnement pour du social ne peut pas justifier un redressement Urssaf.

D'un point de vue pratique

Au-delà des risques juridiques, une telle pratique peut être préjudiciable au comité social et économique et aux salariés. Le budget de fonctionnement doit permettre au comité d'exercer ses très nombreuses missions légales, notamment celles se rapportant à la défense de l'emploi et à la santé et la sécurité des salariés, en toute indépendance vis-à-vis de l'entreprise. Il prendrait le risque de s'affaiblir lui-même, ce qui dans certaines situations pourrait faire l'affaire de l'employeur.

La formation périodique des élus sur le droit du travail, sur la prévention des risques professionnels..., le recours éventuel à un avocat, une assistance juridique, une documentation supplémentaire, etc. représentent des dépenses importantes, qu'il ne serait pas forcément possible d'engager si le comité se démunissait d'une partie de sa subvention de fonctionnement.

A cela s'ajoute le fait que certaines expertises légales doivent être cofinancées par le CSE à hauteur de 20 %, les 80 % restants étant la charge de l'employeur. C'est notamment le cas lorsque le comité décide de se faire assister par un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ou de projet

d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-80). S'il n'y a pas assez d'argent sur le compte de fonctionnement...

Il existe une exception légale qui permet de transférer une partie de l'excédent de budget de fonctionnement

Le CSE peut décider « de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles » (C. trav., art. L. 2315-61). Ce transfert ne peut pas aller au-delà de 10 % de l'excédent annuel (C. trav., art. R. 2315-31-1).

On ne peut transférer que l'excédent annuel, ce qui signifie que l'on doit attendre la clôture de l'exercice pour voir ce qui reste comme excédent en fin d'année. Par exemple, s'il reste 10 000 euros à la fin de l'exercice comptable, le CSE ne pourra pas transférer plus de 1 000 euros. Cela signifie aussi que le comité ne peut pas faire le calcul sur plusieurs années et transférer 10 % des sommes épargnées au titre du budget de fonctionnement.

La décision du comité d'opérer un tel transfert doit faire l'objet d'une délibération adoptée en réunion. La somme transférée et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites dans les comptes annuels du CSE et dans son rapport annuel d'activité et de gestion.

C'est autorisé mais est-ce pour autant une bonne idée ? Pas certain du tout. Normalement, si le CSE n'a plus d'argent pour payer une partie d'une expertise qu'il avait pourtant l'obligation de cofinancer, c'est à l'employeur de payer 100 % de la facture (C. trav., art. L. 2315-80). Mais attention, pour qu'il puisse en être ainsi, le comité ne doit pas avoir opéré de transfert d'excédent du budget de fonctionnement vers celui des activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes. En plus, si l'employeur a été obligé de payer 100 % de l'expertise, le comité social et économique ne pourra pas décider de transférer d'excédent du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes (C. trav., art. L. 2315-61).

S'il reste de l'argent, penser à la formation des délégués syndicaux et même des éventuels représentants de proximité

Le code du travail autorise le CSE à consacrer une partie de son budget de fonctionnement pour payer une formation aux délégués syndicaux et aux éventuels représentants de proximité. Mais attention, cela doit être fait en toute transparence :

- d'une part, la décision de financer de telles formations doit résulter d'une délibération du comité inscrite à l'ordre du jour et adoptée à la majorité des membres présents ;
- d'autre part, la somme consacrée à ces formations et ses modalités d'utilisation sont inscrites dans les comptes annuels du comité social et économique et dans son rapport annuel d'activité et de gestion.

Sur le plan légal, rien n'interdit au comité social et économique de faire fructifier sa trésorerie

En veillant à ne pas prendre de risques, le CSE a tout à fait la possibilité de placer les fonds dont il dispose dès lors qu'il garde en trésorerie courante de quoi honorer ses créanciers. Cette pratique est courante. Les placements financiers les plus fréquemment choisis par les comités sont les suivants : les comptes sur livret, les comptes courants rémunérés que proposent certaines banques et les SICAV. L'achat d'actions et d'obligations est à déconseiller.

La question qui se pose est celle de savoir si le CSE qui a placé une partie de son budget de fonctionnement peut affecter les sommes que cela lui a rapportées au budget des activités sociales et culturelles. Réponse négative ! En effet, d'après la jurisprudence, les opérations du CSE, selon qu'elles sont financées à partir de la subvention de fonctionnement ou de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles, restent dans leurs produits et charges rattachées aux comptes du comité correspondant à leur financement d'origine (Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-10.299).

Le CSE peut effectuer des reports

Le CSE n'est absolument pas obligé de dépenser chaque année la totalité de la subvention de fonctionnement. Les sommes inutilisées, qui lui restent bien évidemment acquises, peuvent être reportées sur le budget de fonctionnement d'année en année de manière à se constituer des réserves. Ces réserves pourront permettre de faire face à des dépenses très importantes une année ultérieure (coût relatif à une expertise non prise en charge par l'employeur, action en justice, etc.). Les reports sont possibles d'une année sur l'autre sans condition ni limitation.

A qui est versé le budget de fonctionnement ? Au CSE central ou aux CSE d'établissement ?

Lorsque le CSE est mis en place au niveau des différents établissements distincts de l'entreprise, le budget de fonctionnement doit leur revenir. L'employeur n'a pas l'obligation d'allouer une subvention au comité social et économique central. Pourtant, en pratique, on voit mal comment un CSE central peut fonctionner sans moyens financiers. Reste à savoir quelle solution on peut adopter pour y remédier.

Références : C. trav., art. L. 2315-62 et R. 2315-32

L'employeur n'est pas obligé de verser une subvention de fonctionnement au comité social et économique central

Légalement, rien n'oblige la direction de l'entreprise à octroyer un budget de fonctionnement au comité social et économique central (CSEC). Elle n'a pas davantage l'obligation de prélever une somme sur le budget de chaque CSE d'établissement pour la verser au CSE central. Sous peine de commettre une entrave, elle n'a même pas le droit de le faire.

L'employeur est libre d'accepter d'attribuer un budget de fonctionnement au CSEC en plus de la subvention annuelle versée à chaque comité d'établissement. Tout est donc affaire de négociation.

Plusieurs conséquences :

- l'employeur qui ne verse pas de subvention de fonctionnement au comité central ne se rend nullement coupable de délit d'entrave (Cass. crim., 31 mars 1992, n° 90-83.938) ;
- sous peine de commettre une entrave, l'employeur ne peut pas verser le budget de fonctionnement en lui laissant le soin de le répartir entre les CSE d'établissement (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F).

Dans cette affaire, l'employeur pratiquait un système dit « de globalisation et de retenue à la source » aboutissant à verser une subvention de fonctionnement au seul comité central et à ne verser aucune subvention aux comités d'établissement sous prétexte que ceux-ci disposaient de moyens en nature mis à leur disposition par la société.

Chaque comité social et économique d'établissement doit pouvoir disposer de son propre budget de fonctionnement. Reste à savoir à partir de quelle masse salariale on doit le calculer. Celle de l'établissement ou celle de l'entreprise ? La pratique montre que la subvention est généralement calculée sur la masse salariale de l'établissement, ce qui est d'ailleurs admis par la jurisprudence (Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 04-15.464, n° 2404 FS - P + B).

Le CSE d'établissement a le droit d'exiger la communication du montant de la masse salariale annuelle brute qui a servi à calculer son budget de fonctionnement. Sous peine d'entrave, l'employeur ne peut pas se réfugier derrière un système de comptabilité par service et non par établissement ne permettant pas un tel calcul (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F).

En pratique, le comité social et économique central ne peut pas fonctionner sans budget de fonctionnement

Le CSEC a besoin de moyens financiers pour pouvoir exercer ses missions économiques et ses missions santé, sécurité et conditions de travail

Le comité social et économique central, qui est doté de la personnalité civile comme le sont les CSE d'établissement, ne peut pas en pratique fonctionner sans ressources financières. Il a des missions légales à remplir, il peut avoir besoin d'une documentation, il peut envisager une action en justice contre l'entreprise, il peut souhaiter sous-traiter la rédaction de ses PV de réunion ou prendre une assistance juridique, ses membres peuvent souhaiter se former sur un sujet précis, ils peuvent avoir des frais de déplacement... Sans argent, le comité central ne peut rien faire de tout ça.

La réalité est parfois tout autre car elle montre que bon nombre de comités sociaux et économiques centraux n'ont pas de budget de fonctionnement et ne se soucient pas vraiment de la question d'en avoir un. L'exercice du mandat n'en est que plus difficile.

Sans oublier le fait que le comité social et économique aura peut-être à cofinancer certaines expertises légales, parmi lesquelles celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise ou encore celle pouvant être décidée en cas de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le plus simple consiste à prévoir une rétrocession par accord conclu entre les comités d'établissement et le comité social et économique central

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, le budget de fonctionnement du comité social et économique central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement (C. trav., art. L. 2315-62).

Qui évoque le problème ? Qui négocie ? Qui signe ? Quelle majorité ? Le code du travail ne dit rien à ce sujet. Au secrétaire du CSE central de prendre l'initiative et d'adresser un mail aux secrétaires de tous les CSE d'établissement pour leur exposer le problème, leur faire part des besoins financiers du comité central et leur proposer la conclusion d'un accord. A chaque CSE d'établissement, après en avoir délibéré en réunion, de donner mandat à son secrétaire ou à son trésorier

pour signer, au nom du comité, l'accord. Enfin, s'agissant de la majorité requise, on peut légitimement penser que l'accord doit être unanime, en ce sens que les CSE ayant refusé de signer ne pourront pas être contraints par l'accord.

Cet accord, qu'il est plus simple de signer pour une durée indéterminée, pourra être modifié ultérieurement en fonction notamment de l'évolution de la structure de la société et de la variation du nombre des comités sociaux et économiques.

La négociation est très ouverte. Le plus simple est de prévoir que chaque au CSE d'établissement verse tous les ans au comité social et économique central une participation correspondant à X % de son budget de fonctionnement de l'année précédente. Pour ne pas pénaliser les CSE d'établissement par cette rétrocession, on peut prévoir que le comité central s'engagera à reverser une partie des sommes inutilisées aux comités d'établissement. On peut même aller plus loin, surtout si le CSE épargne plus qu'il ne dépense, en prévoyant qu'au-delà d'un certain excédent de trésorerie, le CSE central reversera le surplus à l'ensemble des CSE d'établissement au prorata de leur participation au cours de cet exercice.

En cas de désaccord entre les différents protagonistes, il revient au tribunal judiciaire de régler le problème

Lorsque les CSE d'établissement n'ont pas pu se mettre d'accord avec le comité social et économique central sur le montant de la rétrocession, il n'y a pas d'autre solution que de demander au tribunal judiciaire d'arbitrer le différend et de fixer lui-même le montant à rétrocéder au CSE central (C. trav., art. L. 2315-62 et R. 2315-32).

D'anciennes jurisprudences, auxquelles on peut encore se référer, ont eu l'occasion de préciser que les juges pouvaient :

- fixer une clé de répartition entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise (CA Versailles, 1^{re} ch., 13 janv. 1994, n° 5558/92) ;*
- désigner un expert qui sera chargé de déterminer la clé de répartition entre les comités d'établissement et le comité central (CA Versailles, 3^e ch., 7 févr. 1992, n° 3333/90).*

Tout ce qui dépasse l'établissement relève de la compétence du comité social et économique central

Qui l'employeur doit-il informer et/ou consulter, le CSE central ou le CSE d'établissement ? Le code du travail pose les principes suivants :

- le comité social et économique central exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (C. trav., art. L. 2316-1) ;
- le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs d'établissement (C. trav., art. L. 2316-20).

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de budget des activités sociales et culturelles ?

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le rapport de la contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Références : C. trav., art. L. 2312-81 et R. 2312-49 et s.

La subvention destinée au financement des activités sociales et culturelles est fixée par accord d'entreprise

D'après le code du travail, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise (C. trav., art. L. 2312-81).

C'est juste une possibilité, il n'y a ni obligation pour l'employeur d'engager une telle négociation, ni obligation pour ceux qui auront négocié de parvenir à un accord. En pratique, la négociation d'un accord pourrait avoir lieu pour uniformiser le pourcentage de budget dont bénéficiaient les CSE de deux sociétés ayant fusionné. Sinon, il est en pratique assez peu probable que l'employeur prenne l'initiative d'ouvrir une telle négociation.

Un accord d'entreprise, c'est en priorité négocié avec les délégués syndicaux de l'entreprise. Si l'entreprise n'en a pas, un tel accord peut être négocié avec des élus du comité social et économique ponctuellement mandatés par une organisation syndicale pour les besoins d'une négociation.

Il faut être réaliste, s'il n'y a aucune présence syndicale dans l'entreprise, il est peu probable que des élus se fassent mandater par une organisation syndicale simplement pour négocier un accord relatif au budget des activités sociales et culturelles.

Sinon, il est possible de négocier avec les élus du comité social et économique, même s'ils n'ont pas été mandatés par une organisation syndicale, mais uniquement sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. C'est bien le cas pour la détermination de la subvention des activités sociales et culturelles puisqu'on nous dit que son montant est fixé par accord d'entreprise. C'est donc l'hypothèse la plus plausible.

L'employeur doit faire connaître son intention de négocier aux représentants élus du personnel par tout moyen. Ce qu'il y a de plus simple pour lui, c'est d'aborder le sujet en réunion de CSE, il y aura une trace écrite dans le PV (C. trav., art. L. 2232-25-1). Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation syndicale. A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés.

Que la négociation se fasse avec des délégués syndicaux ou avec des élus du comité social et économique, mandatés ou pas, elle est totalement libre, le code du travail ne donne aucune indication et n'impose aucun minima. Il arrive que le pourcentage

de subvention des activités sociales et culturelles soit directement fixé par la convention collective dont relève l'entreprise. D'où la question de savoir si un accord d'entreprise pourrait prévoir un taux moins favorable. Sur un plan juridique, la réponse ne fait aucun doute, oui. En effet, la question du budget des ASC ne fait pas partie des thèmes réservés à la branche (C. trav., art. L. 2253-1), c'est-à-dire ceux pour lesquels l'accord d'entreprise ne peut être que plus favorable. La vigilance est donc de mise.

Pour pouvoir être étendues, les conventions collectives de branche conclues au niveau national doivent obligatoirement contenir des dispositions relatives au financement des activités sociales et culturelles gérées par le CSE (C. trav., art. L. 2261-22). En pratique, bon nombre de conventions collectives se contentent de reprendre les règles prévues par le code du travail.

Même si aucun accord n'est conclu, il arrive parfois que le montant de la subvention versée par l'employeur au titre des activités sociales et culturelles fasse l'objet de discussions dans le cadre des négociations salariales. Ce n'est normalement pas le lieu pour aborder le sujet mais cela se fait. En agissant ainsi, la direction cherche à mettre dans la balance, certainement pour justifier un moindre taux d'augmentation collective, les divers avantages dont bénéficie le personnel au titre des ASC en y voyant des éléments indirects de rémunération.

A défaut d'accord d'entreprise, le budget est calculé à partir des dépenses sociales effectuées par l'employeur

A défaut d'accord, le code du travail nous dit que le rapport de la contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. En fait, cette règle revient tout simplement à indexer le budget ASC sur le montant annuel de la masse salariale brute de l'entreprise. La masse salariale augmente, le CSE a droit à plus, la masse salariale a baissé, le budget diminue. Il n'y a aucun minimum en valeur à respecter, juste un minimum en pourcentage.

Par exemple, en 2021, le CSE a perçu une contribution 10 000 € pour une masse salariale de 1 000 000 d'e, ce qui fait 1 % de la masse salariale brute de

l'entreprise. Si, en 2022, la masse salariale est de 800 000 €, le montant minimum de la contribution sera de 1 % × 800 000, soit 8 000 €. Si, en 2023, la masse salariale tombe à 600 000 €, le budget du comité s'élèvera à 1 % × 600 000, soit 6 000 €.

Reste à savoir comment doit être calculée la contribution initiale de l'employeur pour pouvoir la diviser par la masse salariale de l'année. D'après l'article R. 2312-49 du code du travail, les ressources du CSE en matière d'activités sociales et culturelles sont essentiellement constituées par « les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraités ».

Il résulte de ce mode de calcul que le budget pourrait être égal à 0 (Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-21.462, n° 3282 P + B + R) ! Si l'employeur n'a jamais volontairement et en dehors de toute obligation financé d'institutions sociales en faveur des salariés avant la mise en place du comité, le rapport entre sa contribution et la masse salariale sera bien nul.

Un usage d'entreprise ou un engagement unilatéral de l'employeur peut permettre au CSE de bénéficier d'un budget

Une décision unilatérale, par exemple prise à l'issue de discussions en réunion avec le comité social et économique, ou un usage d'entreprise peut conduire l'employeur à verser une contribution en euros ou en pourcentage de la masse salariale de l'entreprise, alors qu'il n'y est légalement tenu. Ensuite, en application du minimum en pourcentage prévu par le code du travail (C. trav., art. L. 2312-81), pour l'année N + 1, le rapport de cette contribution à la masse salariale ne pourra pas être inférieure au même rapport existant pour l'année précédente.

Et si l'employeur pour une raison ou une autre dénonce l'usage d'entreprise ou son engagement unilatéral qui l'avait amené à verser une contribution au CSE, alors qu'il n'y était pas initialement tenu ? Le CSE pourrait-il être privé de tout budget ? On peut réellement se poser la question car la règle sur laquelle la jurisprudence se basait pour estimer que le comité d'entreprise ne perdait pas tout droit à budget dans une telle hypothèse a disparu du code du travail.

Une partie des ressources du CSE pour financer ses ASC peut venir du budget de fonctionnement

Le code du travail autorise le comité social et économique à transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des ASC (C. trav., art. L. 2315-61). Ce transfert ne peut pas aller au-delà de 10 % de l'excédent annuel (C. trav., art. R. 2315-31-1).

On ne peut transférer que l'excédent annuel, ce qui signifie que l'on doit attendre la clôture de l'exercice pour voir ce qui reste comme excédent en fin d'année.

Cela signifie aussi que le comité ne peut pas faire le calcul sur plusieurs années et transférer 10 % des sommes épargnées au titre du budget de fonctionnement.

La décision du comité d'opérer un tel transfert doit faire l'objet d'une délibération adoptée en réunion. La somme transférée et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites dans les comptes annuels du CSE et dans son rapport annuel d'activité et de gestion.

Une bonne idée ?

C'est vrai, le CSE a le droit de transférer une partie de l'excédent annuel de budget de fonctionnement vers le financement des ASC. Pour autant, est-ce une bonne idée ? Normalement, si le CSE n'a plus d'argent pour payer une partie d'une expertise qu'il avait pourtant l'obligation de cofinancer, c'est à l'employeur de payer 100 % de la facture (C. trav., art. L. 2315-80). Mais attention, pour qu'il puisse en être ainsi, le comité ne doit pas avoir opéré de transfert d'excédent du budget de fonctionnement vers celui des activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes. En plus, si l'employeur a été obligé de payer 100 % de l'expertise, le comité ne pourra pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes (C. trav., art. L. 2315-61).

Calculer le pourcentage du budget des activités sociales et culturelles

Pour déterminer à quel pourcentage le CSE a droit au titre du budget des activités sociales et culturelles, il faut évaluer les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge. Une fois cela fait, il suffit de diviser la somme obtenue par la masse salariale brute de l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2312-81 et R. 2312-49 et s.

Il faut déjà savoir de quelles sommes est constituée la subvention destinée au financement des activités sociales et culturelles

Les ressources du CSE proviennent essentiellement des dépenses sociales engagées par l'employeur, alors qu'il n'y était pas obligé

D'après ce que nous dit le code du travail, les ressources du comité social et économique en matière d'activités sociales et culturelles sont constituées par « les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraités » (C. trav., art. R. 2312-49). Viennent s'ajouter aux ressources du comité :

- le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité pour couvrir sa responsabilité civile ;
- les cotisations facultatives des salariés de l'entreprise dont le comité fixe éventuellement les conditions de perception et les effets et les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité ;
- les subventions accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales, les dons et legs et les revenus des biens meubles et immeubles du comité ;
- les éventuels transferts d'une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement du comité social et économique.

Le CSE peut essayer d'obtenir des subventions auprès des collectivités publiques : commune, département, région, etc. Il est conseillé au comité d'adresser à la collectivité compétente un dossier complet faisant notamment ressortir la

définition du projet, les personnes concernées, les objectifs recherchés, l'importance sociale du projet, les moyens mis en oeuvre, les moyens manquants et l'importance et le rôle de la collectivité vis-à-vis du projet. Certains comités ont pu obtenir une subvention pour la création ou l'agrandissement d'une cantine, l'envoi d'enfants en colonie de vacances ou en voyage culturel ou linguistique à l'étranger, etc.

Pas de dépenses sociales engagées par l'employeur avant la création du CSE, un budget réduit à une peau de chagrin

En fait, les ressources sur lesquelles peut compter le CSE pour financer ses ASC proviennent essentiellement des sommes versées volontairement par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise. Si l'entreprise n'a jamais engagé ce genre de dépenses sociales avant la mise en place du comité, il n'y aura pas de miracle, le CSE ne pourra prétendre à aucun versement (Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-21.462, n° 3282 P + B + R).

Si c'est obligatoire pour l'employeur, ce n'est pas « une institution sociale qui n'est pas légalement à sa charge »

Les institutions sociales financées par l'entreprise auxquelles se réfère le code du travail, et dont le financement devra être pris en compte pour déterminer à quel budget a droit le CSE, ne doivent pas être légalement à la charge de l'employeur. A ce titre, il doit s'agir d'une activité non obligatoire pour l'employeur.

Obligatoire, pas obligatoire, il y a un autre enjeu pour le comité social et économique. Si l'activité au sens large du terme dont bénéficient les salariés n'est pas considérée comme « légalement à la charge de l'employeur », elle devient bien une ASC. Compte tenu du monopole de gestion des ASC dont il bénéficie, le comité pourra à tout moment revendiquer la gestion et le financement de l'activité, notamment si l'employeur décide d'y mettre fin. La somme que le comité est alors en droit d'obtenir, c'est du TTC et non du Hors Taxe (Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 14-25.847, n° 1576 FS - P + B).

Ainsi, dès qu'un avantage social en faveur des salariés est obligatoire pour l'employeur en vertu de la loi, il ne peut plus être qualifié d'ASC (Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848). Cela vaut pour les obligations résultant de la convention

collective (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 84-10.617) ou d'un accord d'entreprise (Cass. soc., 1^{er} oct. 2003, n° 02-30.337). En revanche, les avantages sociaux issus d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral ou d'un accord atypique devraient pouvoir être qualifiés d'ASC.

Il faut aussi savoir qu'un avantage accordé en rémunération d'un travail particulier ou de l'obtention de résultats déterminés ne peut pas être considéré comme une activité sociale et culturelle (Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-16.818, n° 2063 FS - P + B). Dans cette affaire, le comité avait en vain tenté de faire admettre que le « challenge commercial » organisé par l'entreprise au profit de ses commerciaux constituait une ASC. De même, lorsqu'une manifestation constitue un élément de gestion, par l'employeur, de son personnel, elle n'est pas une ASC. Tel est le cas d'une soirée offerte par l'employeur à ses collaborateurs qui, bien que se déroulant dans un cadre festif, a pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-18.577, n° 1491 FS - P + B).

Même s'il s'agit bien de dépenses sociales, les dépenses engagées par l'entreprise pour financer au profit des salariés des activités de services à la personne ne sont pas prises en compte dans l'évaluation des ressources du comité. Il en est ainsi car c'est prévu par le code du travail (C. trav., art. L. 7233-6).

Les dépenses temporaires engagées par l'employeur n'ont pas à être prises en compte si les besoins correspondants ont disparu

Des dépenses sociales à prendre en compte pour calculer les ressources du CSE, il convient d'exclure « les dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu » (C. trav., art. R. 2312-50). Par le passé, il a par exemple été admis que les dépenses engagées par l'employeur pour installer un court de tennis constituaient des frais de premier établissement revêtant un caractère temporaire (Cass. soc., 31 janv. 1989, n° 87-17.858). On pourrait raisonner de la même manière pour l'installation d'une salle de sport ou d'une nouvelle cantine dans l'entreprise. En revanche, des dépenses relatives à la restauration elle-même ne peuvent être qualifiées de temporaire (Cass. soc., 18 nov. 2015, n° 14-15.061).

L'employeur qui fait un geste ponctuel ne s'engage pas pour les années suivantes (Cass. soc., 31 janv. 1989, n° 87-17.858). Ici, il avait donné des marchandises invendues pour la tombola de Noël.

Même si l'employeur continue à gérer certaines activités, le financement de ces activités fait bien partie des ressources du CSE

Dans certains cas, l'employeur conserve, sur délégation au moins implicite du comité, la gestion de certaines activités à caractère social ou culturel. Les dépenses qu'il engage doivent quand même être prises en compte pour calculer le budget théorique auquel pourrait prétendre le comité (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 09-12.074, n° 685 FS - P + B ; Cass. soc., 13 déc. 2017, n° 16-20.902). Bien évidemment, le budget réel sera moindre car il faudra en déduire les sommes consacrées par l'employeur aux activités dont il a conservé la gestion.

L'exemple le plus caractéristique de ce genre de situation est la gestion de la restauration par l'employeur. En l'absence de toute obligation légale ou conventionnelle pour l'entreprise, il s'agit bien d'une activité sociale et culturelle.

Et si, tout en continuant à gérer l'activité, l'employeur réduit le budget qui y était affecté ? D'après la jurisprudence, le comité a droit à la somme économisée par l'entreprise, sans pour autant être tenu de reprendre la gestion de l'activité (Cass. soc., 21 juin 2016, n° 15-12.525 ; Cass. soc., 12 nov. 2015, n° 14-12.830, n° 1864 FS - P + B). D'où l'intérêt qu'a le comité à demander tous les ans à l'employeur un compte rendu de gestion des activités sociales qui sont encore gérées par l'entreprise.

Il faut cependant y réfléchir à 2 fois avant de réclamer un rappel de budget surtout si c'est pour gagner assez peu. L'employeur pourrait être tenté de dire au CSE qu'il ne désire plus assurer la gestion de l'activité en question. Dans ces affaires, il s'agissait notamment de la restauration. Or, s'il est une activité particulièrement lourde à gérer pour un CSE, c'est bien celle-ci.

Dans une autre affaire, il a été admis que les économies réalisées par l'employeur du fait de la fermeture des restaurants d'entreprise pendant la période du Covid-19

et du développement du télétravail devaient être reversées au CSE (CA Versailles, ch. soc., 6 fevr. 2025, n° 23/02213).

Pour obtenir un pourcentage, on divise le montant des dépenses sociales de l'employeur par la masse salariale brute de l'entreprise

Une fois que les dépenses sociales effectuées par l'employeur ont été évaluées, il suffit de diviser la somme ainsi obtenue par la masse salariale brute de l'année pour laquelle le calcul doit être fait. On obtient ainsi un pourcentage, qui servira normalement à déterminer tous les ans le budget des ASC.

Quelle masse salariale brute ?

La masse salariale à prendre en compte est la même que celle qui sert à calculer le budget de fonctionnement du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-81). Elle correspond aux sommes soumises à cotisations de sécurité sociales et les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée n'ont pas à y être intégrées. Le CSE a le droit de demander à l'employeur de lui communiquer le montant de la masse salariale de référence. Sous peine d'entrave, celui-ci ne peut pas refuser (Cass. crim., 11 fevr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F).

Ce qu'il faut savoir sur le versement du budget des activités sociales et culturelles

La subvention destinée au financement des activités sociales et culturelles a un caractère annuel. Elle est versée au CSE d'entreprise ou à chaque CSE d'établissement. Le comité social et économique central n'a en principe droit à aucune subvention, sauf s'il lui est demandé de gérer les œuvres sociales communes à toute l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2312-81 et L. 2312-82

Bien qu'il soit annuel, le budget des activités sociales et culturelles n'est pas forcément versé en une seule fois

Le budget des activités sociales et culturelles du CSE peut être versé en plusieurs fois dans l'année

Le code du travail énonce seulement que la contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles est versée chaque année, sans préciser s'il doit y avoir un versement unique, ni à quelle époque de l'année cette subvention doit être créditée sur le compte du comité (C. trav., art. L. 2312-61). Plusieurs conséquences pratiques :

- l'employeur n'a pas l'obligation de verser la subvention en une seule fois en début d'exercice (Cass. soc., 18 mars 1971, n° 69-11.020) ;
- le comité social et économique ne peut pas imposer à l'employeur de procéder à un versement unique, sauf accord ou usage plus favorable en ce sens.

Au final, rien n'interdit à l'employeur d'effectuer des versements mensuels, trimestriels ou semestriels en tenant compte du « programme de dépenses et des besoins de trésorerie du comité » de manière à ne pas faire obstacle au fonctionnement des activités sociales et culturelles du comité (Cass. soc., 6 juill. 1976, n° 74-13.188). En général, cette question fait l'objet d'une discussion avec la direction et d'une stipulation dans le règlement intérieur du comité social et économique.

Le CSE a parfois droit à un versement régularisateur dès que la masse salariale de l'entreprise est connue

La masse salariale qui sert de référence est normalement celle de l'année en cours. En pratique, certaines entreprises calculent chaque mois le budget en fonction de la masse salariale réelle. D'autres se réfèrent à celle de l'année passée et effectuent une régularisation en fin d'année.

Cette régularisation pourrait être opérée au profit de l'entreprise si la masse salariale de l'année N s'avère inférieure à celle de l'année N - 1. Cela pourrait se produire en cas de licenciement collectif en cours d'année. Il faut donc penser à

anticiper une éventuelle baisse de budget. En revanche, si la masse salariale a augmenté, la régularisation se fera au profit du comité social et économique. La masse salariale pourrait également être affectée lorsque l'employeur est obligé, pour quelque raison que ce soit, de verser aux salariés un rappel de salaire ou de prime conventionnelle. Ici aussi, le CSE aura droit à un rappel de budget de fonctionnement et, le cas échéant, à des dommages-intérêts (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-14.144).

Combien de temps pour agir en justice pour réclamer un rappel de budget ? D'après le droit civil, la prescription est de 5 ans. Cela signifie que le CSE ne pourra réclamer un rappel de budget que sur les 5 dernières années (C. civ., art. 2224). A cet égard, il est de l'intérêt de l'employeur de communiquer annuellement au comité les éléments chiffrés servant à calculer le budget des activités sociales et culturelles car, à défaut, le délai de prescription ne commence pas à courir (Cass. soc., 1^{er} févr. 2011, n° 10-30.160, n° 329 FS - P + B).

Le versement de la subvention des activités sociales et culturelles doit être effectué sans contrôle préalable de l'employeur

L'employeur doit verser la contribution sans pouvoir exercer de contrôle préalable sur les besoins financiers du CSE. Il ne peut davantage subordonner le versement de la contribution à un contrôle préalable de la légalité de l'utilisation des fonds ni demander au comité de lui fournir des justificatifs avant de procéder au paiement. Le versement doit être effectif. En conséquence, la simple inscription comptable de la contribution dans les écritures de l'entreprise n'est pas assimilée à un versement effectif car cela obligerait le comité à solliciter un versement pour chaque dépense.

L'employeur ne peut opérer aucune retenue sur la subvention, en invoquant une modification partielle de l'affectation des fonds par le comité, une disparition de certains besoins du comité (Cass. soc., 4 juin 1982, n° 81-11.267) ou encore le fait que le CSE n'ait pas dépensé la totalité de son budget de l'année précédente.

Dans les entreprises composées d'établissements distincts, la subvention est calculée au niveau de l'entreprise et est répartie entre les différents CSE

Le budget destiné au financement des activités sociales et culturelles doit être calculé dans le cadre de l'entreprise

Dans les entreprises possédant plusieurs CSE d'établissement, on doit déterminer le montant global de la subvention destiné à financer les activités sociales et culturelles au niveau de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-82). Le calcul est donc effectué sur la base des dépenses sociales de l'ensemble de l'entreprise, et non établissement par établissement.

On applique les mêmes règles de calcul en présence d'une unité économique et sociale (UES) divisée en établissements distincts. Le budget doit d'abord être calculé dans le cadre de l'UES et le taux doit ensuite être appliqué à chaque établissement (Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 10-26.224, n° 1949 FS - P + B).

Ce mode de calcul offre 2 avantages :

- il met sur un pied d'égalité tous les comités sociaux et économiques d'établissement de l'entreprise par rapport au pourcentage de budget des activités sociales et culturelles auquel ils ont droit. Une différence pourra seulement se faire au niveau de la répartition de la somme entre les établissements ;
- il permet au CSE d'un établissement nouvellement créé de bénéficier d'un budget des activités sociales et culturelles, alors même qu'aucune dépense sociale n'a pu par hypothèse être engagée au profit des salariés de l'établissement ainsi créé.

Une fois le calcul de la subvention effectué, il faut procéder à la répartition entre les différents comités d'établissement

La répartition de la contribution entre les CSE d'établissement est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale. Un tel accord peut également combiner ces deux critères, ce qui permet d'instaurer une certaine solidarité entre les établissements et d'éviter que le CSE du siège social, généralement composé de cadres, ne soit privilégié trop par rapport aux CSE des sites de production.

A défaut d'accord, la répartition de la subvention des activités sociales et culturelles doit être faite au prorata de la masse salariale de chaque

établissement. Il est certain que ce mode de répartition, qui ne tient pas compte du nombre de salariés, avantage les établissements employant principalement des cadres par rapport à un établissement surtout composé d'ouvriers.

Le CSE central n'a droit à un budget des activités sociales et culturelles que si les comités d'établissement le décident

N'ayant pas de compétence en matière d'activités sociales et culturelles, le comité social et économique central n'a droit à aucun budget. Toutefois, la gestion d'activités communes à l'ensemble de l'entreprise peut lui être confiée par les CSE d'établissement (C. trav., art. L. 2316-23). Ce transfert fait alors l'objet d'une convention entre les CSE d'établissement et le CSE central, laquelle devra prévoir le financement et les modalités de financement du transfert pour chaque année d'exécution de la convention (C. trav., art. D. 2316-7).

CSE central et CSE d'établissement doivent être consultés

Il est toujours possible, suite à des restructurations ou à des transferts de personnels entre les différents établissements, de négocier avec l'employeur une augmentation de la subvention par rapport à celle des autres établissements de l'entreprise. Attention ! Un projet d'accord modifiant à la suite d'une fusion-absorption la contribution patronale aux activités sociales et culturelles versée aux CSE d'établissement ne doit pas seulement être soumis au CSE central. Les comités d'établissement concernés doivent eux aussi être consultés sous peine de délit d'entrave (Cass. crim., 11 fevr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F).

Ce qu'il faut savoir sur l'utilisation du budget des activités sociales et culturelles

Le budget des activités sociales et culturelles porte bien son nom, il ne peut servir qu'à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés. A ce titre, il ne faut pas perdre de vue que l'employeur est membre du comité. A ce titre, il peut contester en justice toute utilisation illicite du budget. Par ailleurs, le comité

peut dans certaines conditions décider de faire un don à une association ou transférer une partie du budget ASC vers le budget de fonctionnement.

Ce budget porte bien son nom, il ne doit servir qu'à financer des activités sociales et culturelles

Le budget ne peut servir qu'à financer des activités qui répondent bien à la définition légale de l'activité sociale et culturelle. Par exemple, le CSE ne peut pas utiliser son budget ASC pour financer des activités purement syndicales. Il ne pourrait pas non plus rembourser des frais de déplacement engagés par des grévistes pour se rendre en délégation au siège de la société (Cass. soc., 18 mai 1983, n° 82-11.564) ou à une manifestation (Cass. soc., 7 mai 1980, n° 78-15.803). Il pourrait encore moins participer au financement d'actions médiatiques des syndicats destinées à faire pression sur l'employeur en matière d'emploi, la défense de l'emploi dans l'entreprise relevant de ses attributions économiques (Cass. soc., 12 févr. 2003, n° 00-19.341, n° 374 FS - P + B).

Il faut également faire très attention à l'Urssaf. A l'occasion d'un contrôle, l'Urssaf pourrait considérer que l'activité mise en place ne constitue pas une activité sociale et culturelle et, en conséquence, qu'elle ne peut pas bénéficier des exonérations sociales habituelles.

A ce titre, en tant que membre du comité social et économique, l'employeur pourrait contester l'usage qui est fait du budget et faire interdire au comité d'engager certaines dépenses sortant du cadre des activités sociales et culturelles. Dans ce cadre, il pourrait demander au tribunal judiciaire d'annuler la délibération par laquelle le comité a décidé de la dépense en question (Cass. soc., 18 mai 1983, n° 82-11.564 ; Cass. soc., 12 févr. 2003, n° 00-19.341, n° 374 FS - P + B).

Le comité peut transférer une partie de ce qui lui reste de budget ASC vers le budget de fonctionnement ou faire un don à une association

En cas de reliquat budgétaire, le comité social et économique peut décider de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations (C. trav., art. L. 2312-84). Mais attention, le CSE ne peut pas transférer plus de 10 % du montant de l'excédent annuel (C. trav., art. R. 2312-51).

Un don à une association, on peut l'imaginer facilement. En revanche, un transfert vers le budget de fonctionnement, c'est un peu une illusion. C'est surtout la règle inverse, qui autorise le comité social et économique à transférer une partie de l'excédent annuel de budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, qui va retenir l'attention des élus (C. trav., art. L. 2315-61).

La décision du comité doit faire l'objet d'une délibération adoptée à la majorité des membres présents, l'employeur n'a pas droit de vote. La somme et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites dans les comptes annuels et le rapport annuel d'activité et de gestion du comité social et économique.

Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du comité social et économique précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées (C. trav., art. R. 2312-51).

Le fait d'utiliser le budget des activités sociales et culturelles du CSE à des fins personnelles, c'est de l'abus de confiance

D'après la définition qu'en donne le code pénal, « l'abus de confiance est le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé ».

La peine encourue est de 3 ans d'emprisonnement et de 375 000 € d'amende (C. pén., art. 314-1). Comme c'est un délit, les affaires d'abus de confiance sont jugées par le tribunal correctionnel.

Bien évidemment, le fait d'être membre d'un CSE et d'avoir signature sur ses comptes n'autorise pas à détourner l'argent du comité. C'est de l'abus de confiance qui expose son auteur à des poursuites pénales (Cass. crim., 16 oct. 1997, n° 96-86.231, n° 5506 PF) et à un licenciement, pour lequel l'employeur devra obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail. A titre d'exemple, l'abus de confiance a été admis à propos d'un président de commission Voyages du comité qui a permis à des personnes extérieures à l'entreprise de bénéficier de gratuités et réductions auxquelles elles ne pouvaient prétendre et qui a profité lui-même, à chaque voyage, des gratuités consenties par les agences de voyages au lieu d'en faire bénéficier l'ensemble des participants (Cass. crim., 7 mars 2012, n° 11-82.070).

Seul le comité social et économique peut porter plainte avec constitution de partie civile pour obtenir réparation du préjudice subi suite au détournement de fonds. Ni l'employeur (Cass. crim., 23 nov. 1992, n° 92-81.499), ni les salariés (Cass. crim., 16 oct. 1997, n° 96-86.231, n° 5506 PF) ne le peuvent car, sur un plan juridique, ils ne sont pas victimes et ne subissent pas de préjudice direct. L'employeur et/ou les salariés peuvent tout au plus dénoncer les faits auprès du procureur de la République. C'est lui qui décidera s'il faut ou non engager des poursuites pénales contre l'auteur présumé des faits.

D'où la nécessité absolue de respecter à la lettre les obligations comptables prévues par le code du travail et d'imposer à ceux qui gèrent les fonds du CSE, essentiellement le trésorier et le secrétaire, des règles de transparence absolue. La confiance ne doit jamais exclure la prudence ! A ce titre, on peut prévoir un suivi régulier des dépenses et des recettes du comité social et économique et ne pas se contenter d'une approbation annuelle des comptes.

Qu'a-t-on le droit de faire des intérêts issus du placement du budget de fonctionnement sur un compte rémunéré ?

Une fois que le CSE a placé des sommes issues de son budget de fonctionnement, la question se pose de savoir quelle utilisation peut être faite des éventuelles plus-values. Les fruits de tels placements pourraient-ils servir à financer des activités sociales et culturelles ou doivent-ils être exclusivement utilisés pour couvrir les dépenses de fonctionnement du comité ? Cette question n'a semble-t-il jamais été tranchée par la jurisprudence. Selon nous, dès lors que le comité n'entame pas le capital

versé par l'entreprise au titre du budget de fonctionnement, à savoir les 0,2 ou 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise, il devrait pouvoir librement affecter les produits de ces placements.

Au-delà des obligations légales, pourquoi est-il important pour le CSE de tenir une comptabilité ?

A partir du moment où il y a des budgets à gérer, des recettes, des dépenses, il est indispensable d'avoir une comptabilité. Ça sert à beaucoup de choses, et notamment à suivre les dépenses et à connaître la situation du comité social et économique à tout moment. De toute façon, le code du travail impose à tout CSE de véritables obligations comptables.

Au-delà des obligations légales, tout CSE a besoin d'une comptabilité, ne serait-ce que pour savoir où il en est dans ses budgets

La mise en place d'une comptabilité ne va-t-elle pas alourdir le travail administratif au détriment du temps à passer pour les attributions économiques et la gestion des activités sociales et culturelles ? Cela ne va-t-il pas être trop compliqué ? Il ne faut pas se poser ce genre de question car il est indispensable pour le CSE, et obligatoire de mettre en place une comptabilité. La comptabilité a plusieurs objets. Elle permet de :

- connaître les dépenses réalisées et les recettes perçues, celles-ci étant classées par ordre chronologique de réalisation et par nature ;
- déterminer un résultat d'ensemble (excédent ou insuffisance de budget) et un résultat par activité (comptabilité analytique) ;
- connaître la situation du comité à tout moment, à savoir son patrimoine : actifs immobilisés, créances, dettes, trésorerie disponible ;

- conserver trace de l'ensemble des opérations : c'est un moyen de preuve vis-à-vis des membres du CSE, des salariés et de l'Urssaf par exemple ;
- suivre les réalisations par rapport à un budget et d'en tirer les conséquences afin de prendre les mesures immédiates qui s'imposent ;
- préparer un budget en s'appuyant, notamment, sur les réalisations des années antérieures et les éléments statistiques dont le comité peut éventuellement disposer.

En comptabilité, il y a :

- la comptabilité de trésorerie, qui permet d'enregistrer les opérations lorsqu'elles transitent par la banque ou par la caisse ;*
- la comptabilité d'engagement, qui permet d'enregistrer les opérations dès leur origine (factures, ventes aux salariés) sans attendre leur traduction en termes de flux monétaire.*

La comptabilité d'engagement permet d'avoir une meilleure lisibilité des réalisations en cours d'année dans la mesure où elle intègre immédiatement les opérations. Elle nécessite néanmoins un travail plus important.

Plus les ressources du comité sont importantes, plus le CSE doit structurer sa comptabilité

Le code du travail prévoit 3 niveaux d'obligations comptables en fonction des ressources du CSE (C. trav., art. L. 2315-64 et s.). Les normes techniques que le comité doit respecter pour la tenue de sa comptabilité sont définies par l'Autorité des Normes Comptables (ANC) sous forme de règlements. Il y a 3 règlements :

- les petits comités sociaux et économiques (Règl. ANC n° 2021-06, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.) ;
- les CSE de taille intermédiaire (Règl. ANC n° 2021-05, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.) ;
- les gros comités sociaux et économiques (Règl. ANC n° 2021-05, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.).

Les gros CSE contrôlant d'autres entités (associations, sociétés civiles immobilières, coopératives de consommation) doivent même établir des comptes consolidés et nommer au moins deux commissaires aux comptes pour la certification de leurs comptes. Un règlement de l'Autorité des normes comptables du 26 novembre 2015

définit les règles comptables à respecter (Règl. ANC n° 2021-07, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.).

C'est normal de faire la distinction entre les petits, les intermédiaires et les gros CSE. Certains CSE sont parfois amenés à gérer des budgets équivalents au chiffre d'affaires de petites et moyennes entreprises, voire dans certains cas de grandes entreprises. Il est logique de les soumettre au droit commun de la comptabilité, alors que le CSE qui a des tout petits budgets et qui ne peut se permettre que quelques activités sociales et culturelles dans l'année...

L'utilisation des modèles comptables donnés par l'Autorité des normes comptables (ANC) va permettre :

- de normer les enregistrements comptables et d'en garantir l'exhaustivité à travers la mise en place de procédures (validation des factures, classement, paiement) ;
- d'en assurer une meilleure lisibilité du fait d'un modèle de référence reconnu par tous et de garantir la fiabilité des documents de synthèse découlant de la comptabilité ;
- d'assurer une permanence des méthodes quelles que soient les personnes en charge de la tenue et du suivi de la comptabilité ;
- d'avoir une information plus détaillée des dépenses et des recettes à partir d'un regroupement par compte et non plus une simple sommation globale ;
- d'analyser les réalisations à travers un suivi analytique relié à la comptabilité et de garder une trace formelle des opérations de la période.

Les documents de synthèse que le CSE peut utiliser : le bilan et le compte de résultat

L'enregistrement des opérations dans la comptabilité permet d'établir deux documents essentiels de synthèse :

- le compte de résultat : il récapitule les charges (coût des activités) et les produits (subvention et participation des salariés au coût des activités) d'une période donnée. La différence entre les charges et les produits donne le résultat de la période. Ce résultat est reportable sur les exercices postérieurs ;

- le bilan : il permet de connaître le patrimoine du comité à un moment donné. Il comprend :
 - un actif qui regroupe les emplois, à savoir les biens (immobilisations, trésorerie) et les créances (solde subvention à encaisser, participation des salariés à recevoir) ;
 - un passif qui regroupe les ressources, à savoir les financements par les tiers (dettes fournisseurs). Dans le cas du CSE, il s'agira des factures à payer aux prestataires.

On a le droit de ne pas savoir faire...

Bilan, compte de résultat, produits, charges, actif, passif... tout ceci peut paraître bien compliqué au trésorier qui ne connaît rien en comptabilité. Il vaut mieux reconnaître qu'on ne sait pas faire plutôt que de faire n'importe quoi. D'où l'intérêt de prévoir une formation d'initiation à la comptabilité pour le trésorier, cela lui permettra d'apprendre le b.a.-ba. Après, on peut aussi décider de sous-traiter à un comptable ou à un expert-comptable tout ou partie de la tenue de la comptabilité. Si le CSE a un budget de fonctionnement, c'est bien pour s'en servir !

Un comité social et économique, ça a des obligations comptables

Le comité social et économique a de véritables obligations comptables à respecter dont l'étendue est fonction de ses ressources annuelles, du montant de son bilan et du nombre de salariés qu'il a embauchés. En pratique, il y a les petits, les moyens et les gros CSE. On les différencie en fonction de l'importance de leurs ressources.

Références : C. trav., art. L. 2315-64 et s. et D. 2315-33 et s.

Tout comité social et économique a des obligations comptables dont l'étendue est d'abord fonction de ses ressources

En ce qui concerne les obligations comptables des CSE, le code du travail renvoie directement au code de commerce

L'article L. 2315-64 du code du travail le prévoit, le CSE est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Cet article du code de commerce prévoit que toute personne morale ayant la qualité de commerçant doit :

- procéder à l'enregistrement comptable des mouvements affectant le patrimoine de son entreprise. Ces mouvements sont enregistrés chronologiquement ;
- contrôler par inventaire, au moins une fois tous les 12 mois, l'existence et la valeur des éléments actifs et passifs du patrimoine de l'entreprise ;
- établir des comptes annuels à la clôture de l'exercice au vu des enregistrements comptables et de l'inventaire. Ces comptes comprennent le bilan, le compte de résultat et une annexe.

Une fusée à trois étages : les petits CSE, ceux de taille intermédiaire et les gros comités sociaux et économiques

Tout comité social et économique doit tenir une comptabilité mais tous n'ont pas les mêmes obligations comptables. Il existe en effet trois niveaux d'obligations :

- les petits CSE, qui peuvent tenir une comptabilité ultra-simplifiée (C. trav., art. L. 2315-65) :
 - tenue d'un livre de compte retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'ils réalisent et des recettes qu'ils perçoivent,
 - établissement une fois par an d'un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à leur patrimoine et à leurs engagements en cours.
- les CSE de taille intermédiaire (C. trav., art. L. 2315-64 et L. 2315-76) :
 - possibilité d'adopter une présentation simplifiée de leurs comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice,
 - obligation de confier à un expert-comptable, rémunéré au moyen du budget de fonctionnement, la mission de présentation de ses comptes annuels. Cela permettra de s'assurer que la comptabilité a été correctement tenue.

- les gros CSE (C. trav., art. L. 2315-64 et L. 2315-73) :
 - sont soumis aux obligations comptables de droit commun. Leurs comptes annuels doivent être établis selon des modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables,
 - obligation de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant distincts de ceux de l'entreprise qui certifiera les comptes.

Le coût de la certification est pris en charge par le budget de fonctionnement.

Les gros CSE contrôlant d'autres entités (associations, sociétés civiles immobilières, coopératives de consommation) doivent même établir des comptes consolidés et nommer au moins deux commissaires aux comptes pour la certification de leurs comptes (C. trav., art. L. 2315-67 et L. 2315-73).

Les règles pratiques à respecter ont été fixées par un organisme chargé d'édicter des normes comptables, il s'agit de l'Autorité des normes comptables (ANC). Il y a 3 règlements de l'Autorité des normes comptables applicables aux CSE :

- un pour les petits comités sociaux et économiques (Règl. ANC n° 2021-06, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.) ;*
- un pour les CSE intermédiaires et les gros CSE (Règl. ANC n° 2021-05, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.)*
- un pour les CSE devant établir des comptes consolidés (Règl. ANC n° 2021-07, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.).*

Tout CSE doit établir un rapport annuel d'activité et de gestion et approuver ses comptes en réunion plénière

Un rapport annuel d'activité et de gestion

Tout CSE doit établir « un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité social et économique et les salariés de l'entreprise ». C'est ce que l'on appelle le rapport annuel d'activité et de gestion. Il doit obligatoirement être présenté aux élus lors de la réunion plénière consacrée à l'approbation des comptes du CSE (C. trav., art. L. 2315-69).

L'idée de ce rapport est de faire le point en toute transparence sur l'utilisation des budgets et les choix de gestion de l'année écoulée. C'est une sorte de bilan qu'il faudra utiliser pour préparer le budget prévisionnel de l'exercice suivant. Il faudra aussi savoir s'en servir comme outil de communication vis-à-vis des salariés.

Qui s'en charge ? Comment on s'y prend ? Le code du travail ne dit rien à ce sujet et laisse au CSE le soin de fixer les modalités d'établissement du rapport annuel dans son règlement intérieur. La tâche peut être confiée au trésorier et/ou au secrétaire, au bureau ou encore à la commission financière du comité, s'il en existe une.

On doit trouver dans ce rapport des informations sur l'utilisation du budget de fonctionnement (expertises, documentation, formation, etc.) et sur la gestion et le financement des activités sociales et culturelles (présentation des activités, part subventionnée par le CSE, prestataires choisis, statistiques sur les différentes activités et prestations, nombre de places de cinéma vendues, nombre de participants au voyage du CSE, etc.).

Une approbation des comptes en réunion

Les comptes du CSE doivent (C. trav., art. L. 2315-68) :

- d'abord être arrêtés, selon les modalités prévues par le règlement intérieur, par les membres élus désignés par le CSE lui-même. En pratique, cette clôture pourra être confiée au tandem trésorier/trésorier adjoint, au bureau du comité ou à une commission financière ;
- être approuvés en séance plénière dans un délai de 6 mois après la clôture. La réunion ne doit être consacrée qu'à ce sujet, elle fait l'objet d'un PV spécifique. Au plus tard 3 jours avant la réunion, les comptes sont communiqués à tous les membres du CSE par ceux qui se sont chargés de les arrêter.

Le comité social et économique doit porter à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen, ses comptes annuels et le rapport d'activité et de gestion (C. trav., art. L. 2315-72). Tout dépendra des moyens de communication habituellement utilisés (affichage, diffusion par mail, mise en ligne sur le site internet du CSE, etc.).

Qu'est-ce qui permet de faire le tri entre les petits, les intermédiaires et les gros comités d'entreprise ?

Pour faire le tri, on utilise plusieurs seuils :

- les petits CSE : il s'agit de ceux dont les ressources annuelles totales ne dépassent pas 153 000 € (budget de fonctionnement + budget des activités sociales et culturelles) ;
- les CSE intermédiaires : ils ont plus de 153 000 € de ressources, mais ne franchissent pas au moins 2 de ces 3 seuils suivants : 50 salariés, 1,55 million d'euros de bilan et 3,1 millions de ressources ;
- les gros CSE : à la clôture d'un exercice, ils dépassent au moins 2 des 3 critères suivants : 50 salariés, 1,55 million d'euros de bilan et 3,1 millions de ressources.

Un livre de compte pour les petits CSE et une comptabilité simplifiée pour les CSE de taille intermédiaire

Les CSE ont de vraies obligations comptables, mais tous n'ont pas les mêmes obligations. D'un côté, il y a les petits CSE qui peuvent se contenter d'une comptabilité d'encaissement ultra-simplifiée. De l'autre, il y a les CSE de taille intermédiaire qui doivent faire un peu plus qu'un enregistrement chronologique des recettes/dépenses.

Références : C. trav., art. L. 2315-64 et L. 2315-65

Un petit CSE peut se contenter d'un simple livre de comptes, c'est la comptabilité d'encaissement

Mon CSE est-il considéré comme un petit comité social et économique ? Cela dépend de ses ressources annuelles

Les CSE qui peuvent être qualifiés de « petits comités sociaux et économiques » au regard des règles comptables à respecter sont ceux qui disposent de ressources annuelles ne dépassant 153 000 € (C. trav., art. D. 2315-35 ; C. com., art. D. 612-5). Ces ressources annuelles, on les calcule (C. trav., art. D. 2315-36) :

- en additionnant le budget annuel de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles du CSE, à l'exception des produits de cession d'immeubles ;
- en déduisant s'il y a lieu, les sommes versées au CSE central ou à un comité interentreprises dans le cadre d'une convention de gestion d'activités sociales et culturelles.

Il n'y a pas lieu de prendre en compte les recettes procurées par les manifestations organisées par le CSE. Il faut également laisser de côté les éventuelles cotisations des salariés versées au comité social et économique.

Les petits CSE peuvent se contenter d'une comptabilité ultra-simplifiée, qui s'apparente au « cahier de la ménagère »

Le comité social et économique peut, ici, s'acquitter de ses obligations comptables (C. trav., art. L. 2315-65) :

- en tenant un simple livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit ;
- en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours.

Il s'agit ici d'une comptabilité de caisse. Cela signifie que les dépenses sont comptabilisées au moment du paiement des charges, les recettes le sont au moment de l'encaissement des produits.

Le contenu et les modalités de présentation de cet état de synthèse simplifié sont définis par un règlement de l'Autorité des normes comptables (Règl. ANC n° 2021-06, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.).

Le journal que tient chronologiquement le CSE au cours de l'année pour retracer le montant et l'origine des dépenses qu'il réalise et les recettes qu'il perçoit permet de

distinguer les opérations relevant des attributions économiques de celles relevant des activités sociales et culturelles.

Les CSE de taille intermédiaire doivent faire un peu plus qu'un enregistrement chronologique

Mon CSE est-il de taille intermédiaire ? Cela dépend de ses ressources annuelles, du montant de son bilan et/ou du nombre de salariés qu'il a embauchés

Les CSE de taille intermédiaire sont ceux qui, à la clôture de leur exercice, ont bien plus de 153 000 € de ressources mais qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants : 3,1 millions d'euros de ressources, 1,55 million d'euros de bilan et 50 salariés embauchés par le CSE en contrat à durée indéterminée (C. trav., art. D. 2315-33).

Les ressources annuelles, on les calcule en additionnant le budget de fonctionnement au budget des activités sociales et culturelles, à l'exception des produits de cession d'immeubles. On peut déduire, s'il y a lieu, les sommes versées au CSE central ou à un comité interentreprises dans le cadre d'une convention de gestion d'activités sociales et culturelles (C. trav., art. D. 2315-34).

Une possibilité de présentation simplifiée des comptes et un enregistrement des dettes et des créances à la clôture de l'exercice

Normalement, tout CSE de taille intermédiaire doit établir des comptes annuels comprenant un bilan, un compte de résultat et une annexe conformément, sous réserve de quelques adaptations, au règlement du Comité de la réglementation comptable du 16 février 1999 sur les comptes annuels des associations et des fondations (Règl. ANC n° 2018-06, 5 déc. 2018 ; Arr. 26 déc. 2018, NOR : ECOT1832420A : JO, 30 déc. 2018).

Le compte de résultat fait apparaître les charges et produits enregistrés selon leur nature en distinguant deux sections, qu'on doit retrouver dans le bilan pour les fonds propres :

- la section « Activités économiques et professionnelles » enregistrant les opérations relevant des attributions économiques du CSE ;*

- la section « Activités sociales et culturelles » enregistrant les opérations relevant des attributions en matière d'activités sociales et culturelles du CSE.

Pour les produits et charges relevant des 2 sections, les modalités de détermination des clés de répartition doivent être mentionnées dans l'annexe des comptes. En ce qui concerne le bilan, les fonds propres doivent être présentés par section.

Cependant, un CSE de taille intermédiaire peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon les modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice (C. trav., art. L. 2315-65 ; Règl. ANC n° 2021-06, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.).

Sauf s'il a opté pour une comptabilité de droit commun, le CSE peut se contenter d'une comptabilisation de trésorerie en cours d'exercice et passer à une comptabilité d'engagement en fin d'exercice.

Le CSE de taille intermédiaire a l'obligation de confier à un expert-comptable, rémunéré sur son budget de fonctionnement, une mission de présentation de ses comptes

Tout CSE de taille intermédiaire doit confier à un expert-comptable, qu'il choisit librement, la mission de présentation de ses comptes annuels (C. trav., art. L. 2315-76). Cet expert-comptable, c'est au CSE de le rémunérer sur son budget de fonctionnement. Donc, autant se renseigner sur les tarifs pratiqués et ne pas hésiter à faire jouer la concurrence.

Rien n'oblige le comité social et économique à prendre un expert-comptable pour l'établissement des documents comptables. S'il a un bon logiciel, si le trésorier maîtrise le sujet, il peut se contenter de la mission de présentation des comptes.

Il faut bien comprendre que cette mission de présentation des comptes est strictement encadrée par les normes professionnelles, l'expert-comptable sait ce qu'il a à faire. Il est là pour attester qu'il n'a rien relevé qui remette en cause la cohérence et la vraisemblance des comptes du CSE. A l'issue de la mission d'ailleurs,

il dresse une attestation écrite normalisée exprimant son opinion des comptes du comité social et économique.

S'il détecte une information comptable ou financière inexacte, insuffisante ou oubliée en raison d'erreurs ou de fraude, l'expert doit le signaler. Cela peut même aller jusqu'au refus d'attester les comptes s'il y a trop d'incohérences, d'incertitudes, etc.

Dans cette mission de présentation des comptes, l'expert doit travailler d'une certaine manière et effectuer un certain nombre de diligences. Notamment, une appréciation des procédures mises en place par le CSE pour organiser sa comptabilité, une appréciation de la régularité formelle de la comptabilité, une justification des soldes et des contrôles de cohérence des principaux comptes et un examen critique des comptes pris dans leur ensemble.

Présentation des comptes ne veut pas dire présenter les comptes !

Attention ! L'expression « présentation des comptes par un expert-comptable » peut induire en erreur. Elle ne veut pas dire que l'expert va automatiquement venir en réunion du comité social et économique pour y présenter les comptes. On peut lui demander de le faire mais c'est une option qu'il faudra probablement payer en plus.

Pour les CSE les plus importants, c'est une comptabilité de droit commun et un commissaire aux comptes

Des gros comités sociaux et économiques, il y en a. Certes, pas beaucoup mais il y en a. Pour eux, c'est une comptabilité de droit commun identique à celle que doit établir une entreprise. De plus, ils doivent prendre un commissaire aux comptes chargé de certifier leurs comptes.

Références : C. trav., art. L. 2315-64

Mon comité est-il considéré comme un CSE important ? Dans les faits, cela dépend de ses ressources, de son bilan et/ou du nombre de salariés

Un CSE est considéré comme important au regard des obligations comptables à respecter si, à la clôture de son exercice, il dépasse 2 des 3 seuils suivants : 3,1 millions d'euros de ressources annuelles, 1,55 million d'euros de bilan et 50 salariés (C. trav., art. D. 2315-33). Le seuil de 50 salariés se rapporte bien au nombre de salariés embauchés par le CSE en contrat à durée indéterminée, il ne s'agit pas du nombre de salariés de l'entreprise. Il est égal à la moyenne des effectifs à la fin de chaque trimestre de l'année civile ou de l'exercice comptable (C. com., art. R. 612-1).

Des gros CSE qui ont plus de 50 salariés, en pratique, il y en a peu. Ce sont surtout les deux autres critères qui vont jouer, à savoir les ressources annuelles et le montant du bilan. Un CSE qui n'a pas utilisé son budget de fonctionnement pendant plusieurs années et qui a des biens immobiliers peut vite franchir le seuil de 1,55 million d'euros de bilan.

Les ressources annuelles, on les calcule en additionnant le budget de fonctionnement au budget des activités sociales et culturelles, à l'exception des produits de cession d'immeubles. On peut déduire les sommes versées à un CSE central ou à un comité interentreprises dans le cadre d'une convention de gestion d'activités sociales et culturelles (C. trav., art. D. 2315-34).

Si on applique la règle prévue par le code de commerce, on doit considérer que le CSE qui passe en dessous des seuils légaux pendant deux exercices successifs n'est plus tenu d'avoir une comptabilité de droit commun. Il va en quelque sorte « descendre d'un étage » et être considéré comme un CSE de taille intermédiaire (C. com., art. R. 612-1).

Un gros CSE, ça doit tenir une comptabilité d'engagement de droit commun et la faire certifier par un commissaire aux comptes

La comptabilité de droit commun, c'est celle prévue par le code de commerce et adaptée aux personnes morales de droit privé à but non lucratif

L'article L. 2315-64 du code du travail le dit très clairement, le CSE est soumis aux obligations comptables définies par l'article L. 123-12 du code de commerce.

Cet article prévoit que toute personne morale ayant la qualité de commerçant doit :

- procéder à l'enregistrement comptable des mouvements affectant le patrimoine de son entreprise. Ces mouvements sont enregistrés chronologiquement ;
- contrôler par inventaire, au moins une fois tous les douze mois, l'existence et la valeur des éléments actifs et passifs du patrimoine de l'entreprise ;
- établir des comptes annuels à la clôture de l'exercice au vu des enregistrements comptables et de l'inventaire. Ces comptes comprennent le bilan, le compte de résultat et une annexe.

Il s'agit d'une comptabilité d'engagement. Cela signifie qu'on enregistre en comptabilité l'ensemble des opérations au fur et à mesure qu'elles se produisent. Ensuite, il faudra comptabiliser les encaissements et les décaissements au jour où ils ont lieu. C'est donc plus lourd, il y a plus de saisie. Par exemple, le CSE achète des bons d'achat. Il y aura 2 enregistrements : 1 enregistrement de facture qui représente l'engagement, 1 enregistrement du règlement de la facture.

Le compte de résultat fait apparaître les charges et produits enregistrés selon leur nature en distinguant deux sections :

- la section Activités économiques et professionnelles enregistrant les opérations relevant des attributions économiques du CSE ;
- la section Activités sociales et culturelles enregistrant les opérations relevant des attributions en matière d'activités sociales et culturelles du CSE.

Pour les produits et charges relevant des 2 sections, les modalités de détermination des clés de répartition doivent être mentionnées dans l'annexe des comptes. En ce qui concerne le bilan, les fonds propres doivent être présentés par section.

En pratique, le CSE doit appliquer les règles prévues par un règlement de l'Autorité des normes comptables (Règl. ANC n° 2021-05, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.).

Le comité social et économique a l'obligation de faire certifier ses comptes par un commissaire aux comptes (CAC)

Le CSE n'a pas seulement l'obligation d'avoir une comptabilité de droit commun, il doit nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, distincts de ceux de l'entreprise. C'est au comité de prendre en charge, sur son budget de fonctionnement, le coût de la certification de ses comptes (C. trav., art. L. 2315-73).

Certains gros comités sociaux et économiques doivent même établir des comptes consolidés et nommer 2 commissaires aux comptes

Possession d'un patrimoine immobilier, gestion de centres de vacances, coopératives de consommation, contrôle d'associations sportives, etc., il y a parfois de très gros CSE. Pour eux, il y a des obligations comptables supplémentaires. Il faut des comptes consolidés lorsque l'ensemble constitué par le comité social et économique et les entités qu'il contrôle au sens du code de commerce (C. com., art. L. 233-16) dépassent deux des trois seuils suivants : 3,1 millions d'euros de ressources, 1,55 million d'euros de bilan et 50 salariés (C. trav., art. L. 2315-67).

Le CSE tenu d'établir des comptes consolidés doit nommer deux commissaires aux comptes en application de l'article L. 823-2 du code de commerce, qu'il prend en charge sur son budget de fonctionnement.

Un règlement de l'Autorité des normes comptables précise les modalités de tenue des comptes consolidés des comités sociaux et économiques (Règl. ANC n° 2021-07, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.). En pratique, sous réserve de quelques adaptations, on doit ici appliquer les règles comptables prévues pour les sociétés commerciales.

Ce n'est pas tout, le CSE doit éventuellement mettre en place une commission des marchés

Le code du travail impose aux gros CSE de se doter d'une commission des marchés (C. trav., art. L. 2315-44-1 et s.). L'idée est ici d'avoir plus de transparence pour la passation de certains marchés. D'où les règles suivantes :

- pour les marchés supérieurs à 30 000 €, le CSE détermine sur proposition de sa commission, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux (C. trav., art. D. 2315-29) ;
- la commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du CSE. Elle rend compte de ses choix, au moins une fois par an, au comité social et économique, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur de l'instance.

La commission des marchés doit en outre établir un rapport d'activité annuel à mettre en annexe du rapport d'activité et de gestion (C. trav., art. L. 2315-44-4).

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CSE parmi les élus titulaires. Nombre de membres, modalités de désignation, durée du mandat, modalités de fonctionnement de la commission, nombre de réunions, etc. C'est au CSE de prévoir les choses dans son règlement intérieur.

Le commissaire aux comptes (CAC) du CSE dispose d'un véritable droit d'alerte

Ce droit d'alerte peut, et doit, être déclenché lorsque le CAC relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du CSE. Information du président et du secrétaire du CSE sur les faits relevés par le CAC, réponse écrite du secrétaire du comité, rapport spécial du CAC, réunion du CSE pour délibérer sur les faits à l'origine de l'alerte..., information du président du tribunal judiciaire : le code du travail encadre la procédure d'alerte par un certain nombre d'étapes et de délais à respecter (C. trav., art. L. 2315-74 et R. 2315-41 et s.).

Du rapport annuel d'activité et de gestion à l'approbation des comptes du CSE en réunion plénière

Comptabilité ultra-simplifiée, comptabilité simplifiée ou comptabilité de droit commun, quelle que soit l'étendue de leurs obligations comptables, tous les CSE doivent établir un rapport annuel d'activité et de gestion. Ils doivent également tous procéder à une clôture/approbation des comptes selon les modalités prévues au règlement intérieur.

Références : C. trav., art. L. 2315-69 et D. 2315-38

Le comité social et économique doit établir un rapport annuel d'activité et de gestion qui est présenté au moment de l'approbation des comptes

Qui, comment ?

Le code du travail impose à tout CSE d'établir « un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise ». Ce rapport annuel d'activité et de gestion doit obligatoirement être présenté aux élus lors de la réunion plénière consacrée à l'approbation des comptes du comité (C. trav., art. L. 2315-69).

Lorsque le CSE est tenu d'établir des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité et les entités qu'il contrôle. Il s'agit ici des CSE vraiment importants.

Qui s'en charge ? Comment on s'y prend ? Le code du travail ne dit rien à ce sujet et laisse au CSE le soin de fixer les modalités d'établissement du rapport annuel dans

son règlement intérieur. On peut tout imaginer mais, concrètement, tout va dépendre de la taille et de l'organisation interne du comité. La tâche peut ainsi être confiée au trésorier et/ou au secrétaire, au bureau ou encore à la commission financière du comité, s'il en existe une.

Si on veut faire simple, on peut se contenter de prévoir que le trésorier du CSE se charge d'établir le rapport annuel d'activité et de gestion au moment de la clôture des comptes. Ce rapport est discuté en réunion préparatoire, avant d'être présenté par son auteur au moment de l'approbation des comptes en séance plénière.

Quel contenu ?

Le code du travail prévoit un contenu différent selon l'étendue des obligations comptables du comité social et économique. D'un côté, les petits CSE, de l'autre les grands et les intermédiaires (C. trav., art. D. 2315-38).

Il n'existe pas de modèle officiel de rapport annuel d'activité et de gestion. De toute façon, du point de vue présentation et contenu, il n'y aura rien de commun entre le rapport d'un CSE gérant plusieurs milliers de salariés et celui d'une PME d'une centaine de salariés.

Ce rapport sert à faire le point sur l'utilisation des budgets et les choix de gestion de l'année écoulée. C'est une sorte de bilan, qu'il faut savoir utiliser pour préparer le budget prévisionnel de l'exercice suivant. On doit surtout y trouver des informations sur l'utilisation du budget de fonctionnement (expertises, documentation, formation, etc.) et sur la gestion et le financement des activités sociales et culturelles (présentation des activités, part subventionnée par le CSE, prestataires choisis, statistiques sur les différentes activités et prestations, nombre de places de cinéma vendues, nombre de participants au voyage du CSE, etc.).

Le rapport annuel d'activité et de gestion, il faut savoir s'en servir pour informer des salariés. Il permet de leur montrer que le CSE n'est pas seulement là pour les activités sociales, que les élus s'investissent vraiment dans le fonctionnement du comité et dans son rôle économique. Mais aussi, qu'il y a des vraies contraintes

budgétaires, que certaines activités sont particulièrement coûteuses et que les élus sont parfois amenés à faire des choix.

Cette obligation d'établir un rapport annuel d'activité et de gestion peut en effrayer certains. C'est vrai, il y a bien une obligation légale mais il ne faut pas non plus s'en faire un monde. Avec un peu d'organisation, de rigueur et de bon sens, on doit pouvoir s'en sortir, surtout si le CSE n'a pas une grosse activité. Au fur et à mesure, il est utile de consigner les faits marquants :

- sur le fonctionnement du CSE : une formation des élus, une nouvelle assistance juridique, une expertise, un contentieux contre l'entreprise, etc. ;
- sur les activités sociales et culturelles : les activités organisées, les prestations proposées aux salariés, qu'est-ce qui a marché, qu'est-ce qui n'a pas plu, les prestataires choisis, etc.

Au plus tard 6 mois après la clôture de l'exercice, les comptes font l'objet d'une approbation en réunion

D'après le code du travail, les comptes du CSE doivent être arrêtés, selon les modalités prévues par son règlement intérieur, par les membres élus désignés par le comité lui-même. Les documents ainsi arrêtés doivent, le cas échéant, être mis à la disposition du ou des commissaires aux comptes du CSE (C. trav., art. L. 2315-68). En pratique, selon ce qu'aura décidé le comité dans son règlement intérieur, cette clôture pourra être confiée au trésorier et au trésorier adjoint, au bureau ou à une commission financière du comité, s'il en existe une.

Pas la peine de mettre en place une procédure trop lourde, qui serait disproportionnée par rapport à la taille et à l'activité du comité social et économique. Dans la majeure partie des cas, une clôture par le tandem trésorier/trésorier adjoint ou le tandem trésorier/secrétaire sera suffisante.

Il faut ensuite procéder à l'approbation des comptes dans un délai de 6 mois qui suit la clôture de l'exercice. Ce délai de 6 mois peut être prolongé à la demande du CSE par le président du tribunal judiciaire. Cela pourrait se produire en cas de problème dans la clôture des comptes.

Il ne faut ni traîner, ni se précipiter. Si le CSE est sur un exercice civil, l'approbation doit avoir lieu au plus tard fin juin. On peut raisonnablement procéder à la clôture des comptes vers le mois de mars. Au CSE de prévoir le calendrier de clôture/approbation dans son règlement intérieur.

Les comptes sont approuvés par les élus du CSE réunis en séance plénière. La réunion ne doit d'ailleurs être consacrée qu'à ce sujet, elle fait l'objet d'un PV spécifique. De fait, il s'agira probablement d'une réunion extraordinaire, avec convocation de tous les membres et ordre du jour. Au plus tard, 3 jours avant la réunion, les personnes qui ont procédé à la clôture des comptes doivent communiquer aux membres du CSE les comptes annuels, simplifiés ou complets, et le rapport annuel d'activité et de gestion (C. trav., art. L. 2315-71).

Ce n'est pas dit par le code du travail, mais il s'agit forcément des élus titulaires car eux seuls ont droit de vote. Le président, les suppléants et les éventuels représentants syndicaux sont présents mais ne votent pas.

Après l'approbation, le CSE porte à la connaissance des salariés ses comptes annuels, simplifiés ou complets, accompagnés du rapport d'activité et de gestion. Au comité de déterminer par quel moyen il souhaite donner ces informations (C. trav., art. L. 2315-72). En pratique, on peut se demander si la communication des comptes du CSE est le meilleur moyen d'informer les salariés sur la gestion de l'instance. Des comptes, il faut savoir les lire et les comprendre... La communication, par affichage ou par mise en ligne sur l'intranet ou le site internet du CSE, du rapport d'activité et de gestion a déjà plus d'intérêt.

Le comité social et économique doit fournir des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées. Pour les petits CSE, ces informations figurent dans le rapport d'activité et de gestion. Pour les CSE de taille intermédiaire et les grands CSE, les informations doivent se trouver dans l'annexe comptable.

Un rapport sur les conventions réglementées

Il faut éviter qu'un élu susceptible de souscrire un contrat au nom du CSE puisse faire passer ses intérêts personnels avant ceux du comité. D'où cette

obligation pour le trésorier de présenter un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité social et économique et l'un de ses membres. C'est ce que l'on appelle les conventions réglementées. Par exemple, on sous-traite les PV à une société dans laquelle travaille le fils du trésorier.

Lorsque le CSE a l'obligation d'avoir un commissaire aux comptes, ce rapport est établi par le CAC (C. trav., art. L. 2315-70).

Comment tenir la comptabilité du comité social et économique ?

Une fois que les membres du comité social et économique décident de ne pas se contenter d'un simple état des dépenses et des recettes mais désirent structurer leur comptabilité, la question est de savoir comment mettre en place ces documents comptables. La tenue d'une comptabilité répond à des règles strictes.

Tenir une comptabilité de CSE, c'est d'abord enregistrer les opérations au jour le jour sur un support intitulé « journal »

Le journal permet d'enregistrer les opérations au jour le jour. Il comprend deux colonnes : débit et crédit. Au débit, on enregistre les enrichissements et les sources d'appauvrissement. Au crédit, on enregistre les appauvrissements et les sources d'enrichissement.

En comptabilité, le débit est toujours égal au crédit. C'est ce qu'on appelle la comptabilité en partie double.

L'enregistrement des opérations dans le journal va permettre d'alimenter toute une série d'autres documents. Ces documents se définissent comme suit :

- le compte : il permet de regrouper sous une même codification l'ensemble des opérations de même nature. Il existe :

- les comptes de bilan (classes 1 à 5) qui sont les comptes de patrimoine,
- les comptes de résultat (classes 6 et 7) qui traduisent l'activité de l'année ;
- le grand-livre : celui-ci récapitule tous les comptes avec le détail des écritures comptabilisées ;
- la balance récapitule, sous forme de liste chronologique, les comptes et leur solde à une date donnée.

Le compte 756201 s'intitule « Subvention de fonctionnement » et le compte 756202 se nomme « Contribution reçue de l'employeur pour les activités sociales et culturelles ». Pour connaître les autres intitulés des numéros de compte, il faut se reporter au règlement de l'Autorité des normes comptables du 3 septembre 2021 (Règl. ANC n° 2021-05, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.).

Journal de banque, journal de caisse, journal d'achats... : ce qu'il faut savoir sur l'enregistrement

Le choix des journaux dépend de la taille du comité social et économique et de l'option choisie : comptabilité de trésorerie ou comptabilité d'engagement

Le journal va être :

- un journal de banque pour toutes les opérations transitant par la banque du CSE. Si le comité a plusieurs comptes bancaires, il conviendra de créer un journal par compte bancaire afin de regrouper sur un même document les mouvements relatifs à un seul compte ;
- un journal de caisse pour toutes les opérations réalisées en espèces. Si le CSE détient plusieurs caisses, il conviendra d'ouvrir un journal par caisse. Cela permet de mieux suivre les mouvements, de responsabiliser les personnes en charge de chacune de ces caisses et d'en faciliter le suivi et le contrôle ;
- un journal d'achats si le comité social et économique tient une comptabilité d'engagement qui lui permet d'enregistrer les factures au fur et à mesure qu'elles arrivent et non pas uniquement lors de leur paiement. On oppose à la comptabilité d'engagement la comptabilité de trésorerie ;
- un journal de ventes pour les opérations liées aux salariés. Il permet d'enregistrer les inscriptions des salariés aux activités proposées ainsi que

leur participation financière indépendamment de l'encaissement de celle-ci. L'enregistrement de ces opérations permet, à tout moment, de connaître l'encours « client » de chaque salarié.

Il y a aussi le journal d'opérations diverses pour l'enregistrement de toutes les autres opérations, notamment les opérations d'inventaire.

Le choix des supports dépendra également de la taille du comité social et économique et des connaissances comptables du trésorier

Il s'agira :

- d'un support manuel. Celui-ci doit, dans la mesure du possible, être évité. En effet, il peut être lourd à gérer et les informations en découlant sont limitées ;
- d'un tableur. Celui-ci peut être utilement mis en place notamment pour un petit CSE tenant une comptabilité de trésorerie. Il doit fournir les informations suivantes :
 - date, nature, montant de l'opération et ventilation dans des colonnes préétablies reprenant les principales activités du comité ;
 - total des dépenses et des recettes, total disponible en banque, total des charges et des recettes de chaque activité et total des autres dépenses et recettes.

Si plusieurs tableaux sont nécessaires, un tableau de synthèse devra être mis en place. Il intégrera également les opérations d'inventaire.

Il peut s'agir également :

- d'un logiciel comptable de base, cela peut être suffisant. Il aura l'avantage de permettre l'automatisation de l'ensemble des opérations et de sortir des états de synthèse, qui devront néanmoins être retraités dans leur présentation ;
- d'un logiciel de gestion des activités qui permettra d'obtenir automatiquement les informations comptables, et d'avoir des éléments statistiques complémentaires : nombre de participants à une activité, tranches d'âge concernées, « consommation » par salarié, etc.

Ces logiciels sont plus lourds dans la mesure où il convient d'y intégrer le fichier du personnel et les conditions d'octroi de chacune des prestations et de les mettre à jour très régulièrement.

Quelle est la nature de la dépense ? Quelle est l'incidence de cette dépense sur le patrimoine du comité social et économique ?

L'enregistrement d'une dépense conduit à une double interrogation :

- quelle est la nature de la dépense ? S'agit-il d'une charge immédiatement consommée ou ayant une imputation directe sur le budget de l'année (fournitures de bureau, places de spectacle, etc.) ou bien s'agit-il d'un bien durable immobilisable car conservé sur une durée excédant l'exercice (matériel informatique, véhicule, etc.) ?
- quelle est l'incidence de cette dépense sur le patrimoine du comité : est-ce un appauvrissement qui se traduit généralement par une diminution de la trésorerie ? Est-ce une modification de structure de la trésorerie qui se transforme en bien immobilisé, etc. ?

L'enregistrement d'une recette amène à se poser le même type de questions :

- s'agit-il d'un enrichissement : encaissement de la subvention sans contrepartie directe à fournir à l'employeur par le comité ?
- s'agit-il d'une transformation du patrimoine du comité social et économique : encaissement d'une créance sans incidence sur le résultat de la période ?

Le choix du support

Entre le support manuel, le recours à un simple tableur ou à des logiciels comptables et/ou de gestion, le choix est radicalement différent.

Pour mieux faire ce choix de support, il est nécessaire pour les membres du comité social et économique de bien cerner leur besoin et l'évolution potentielle de ces besoins.

Il s'agit enfin de ne pas oublier que trop d'informations (ou trop de détails) tuent l'information !

Les contrôles à effectuer pour tenir correctement la comptabilité du comité social et économique

La mise en place d'une comptabilité nécessite d'effectuer un certain nombre de contrôles techniques à caractère périodique ou ponctuel permettant au comité social et économique de s'assurer que la tenue de ses comptes est satisfaisante.

Les contrôles techniques à effectuer périodiquement : rapprochements de banque, contrôle de caisse...

Le rapprochement de banque permet de valider le solde comptable de la banque par un rapprochement avec le relevé bancaire reçu de la banque

L'objectif du rapprochement de banque est de vérifier :

- que toutes les opérations bancaires ont été correctement enregistrées et qu'il n'y a pas d'écritures enregistrées à tort ;
- que la banque n'a pas fait d'erreurs sur les relevés de compte qu'elle adresse périodiquement au comité social et économique.

La technique est la suivante :

- pointage des opérations comptables non dénouées à la fin du mois N - 1 et vérifications avec le relevé de banque du mois N ;
- pointage des opérations comptables enregistrées au cours du mois N et vérifications avec le relevé de banque du mois N ;
- ajustement du solde bancaire des différentes opérations du mois N ou des mois antérieurs non dénouées à la fin du mois ;
- rapprochement avec le solde comptable et correction des éventuelles erreurs qui ont pu être constatées lors du contrôle.

Exemples de rapprochement de banque

	Débit	Crédit
--	-------	--------

Solde à la banque au 31/01 de l'année N		X
Chèques non débités	X	
Remises non créditées		X
Solde théorique au 31/01 de l'année N		Y

	Débit	Crédit
Solde comptable au 31/01 de l'année N	Z	
Erreur de saisie	X	
Écriture omise		X
Solde théorique au 31/01 de l'année N	Y	

Le rapprochement de banque doit être fait au moins une fois par mois. Le dénouement des sommes en rapprochement à la banque doit être vérifié sur le mois suivant. Si des sommes restent en rapprochement trop longtemps, il convient de faire des recherches pour expliquer la situation : chèque ou remise comptabilisés deux fois, chèque ou remise égarés, etc.

Le CSE reçoit en fin d'année un relevé de sa banque lui indiquant le portefeuille détenu ainsi que la valeur de ce portefeuille au 31 décembre

Il convient de rapprocher ce portefeuille avec la comptabilité. Cela permet :

- de déceler d'éventuelles erreurs de comptabilisation d'achat ou de cession de titres et de vérifier que les plus ou moins-values de cession ont été correctement appréhendées ;
- de vérifier la valeur comptable du portefeuille et sa valeur réelle à la clôture de l'exercice et d'en tirer les conséquences en terme de provision pour dépréciation.

Le contrôle de caisse permet de vérifier que les espèces en caisse correspondent bien, à un moment donné, au solde théorique figurant en comptabilité

Ce contrôle permet de vérifier qu'il n'y a pas d'erreurs ou d'omissions, voire de détournement volontaire ou involontaire d'espèces. Plus les mouvements seront nombreux, plus les contrôles devront être fréquents. Il est fortement recommandé que le contrôle soit fait par une personne différente de celle qui est en charge de la caisse et en sa présence.

Les comités sociaux et économiques plus importants peuvent mettre en place la technique de circularisation

Cette technique consiste à se faire confirmer par les tiers (fournisseurs, avocats, etc.) les soldes et opérations en cours à la clôture de l'exercice. Cela permet de s'assurer que toutes les factures fournisseurs ont bien été comptabilisées, que les litiges en cours ont bien été appréhendés.

Les contrôles techniques à effectuer ponctuellement : inventaire des immobilisations et inventaire des biens du CSE

L'inventaire des immobilisations

Le CSE peut posséder un certain nombre de biens, ne serait-ce que du matériel de bureau ou informatique. Il convient de procéder régulièrement à la revue de la liste des immobilisations afin de :

- s'assurer que les biens du comité social et économique correspondants sont effectivement présents dans les locaux du comité ;

- vérifier le bon usage des biens. Des biens non utilisés ou hors d'usage devront être sortis de l'actif comptable du CSE.

L'inventaire des biens du comité

Dans le cadre de ses activités culturelles, le CSE peut gérer une bibliothèque, une dvdthèque, des prêts de jeux vidéo, de CD, etc. Les livres, les DVD, les CD doivent être répertoriés dans un fichier extra-comptable et être identifiés rapidement. Il convient de prévoir ponctuellement un contrôle des livres ou disques en rayon avec le fichier. Il s'agira pour la personne qui en est responsable de se poser les questions suivantes : les références manquantes sont-elles identifiées comme confiées à l'extérieur ? Sont-elles introuvable ? Ce contrôle permet de mettre à jour périodiquement les fichiers et de s'interroger sur l'existence éventuelle de trop nombreuses anomalies.

Les contrôles de cohérence : une réflexion économique à partir des données comptables

Ces contrôles consistent à vérifier la cohérence entre :

- les « ventes » et les achats, en quantité notamment. Par exemple, j'ai acheté 300 carnets de tickets de cinéma, j'en avais 2 en stock au début de l'exercice et 30 à la fin de l'exercice. J'en ai donc consommé 272 au cours de l'année. Cela correspond-il au nombre de carnets vendus pendant cette même période ? Si non, pourquoi ?
- les réalisations et le budget. Une trop grande distorsion doit pouvoir s'expliquer par la mauvaise appréhension du nombre de participants, une mauvaise répartition des participants dans les différentes tranches, une mauvaise estimation des coûts.

La mise en place des procédures permettant de garantir la fiabilité de la comptabilité

La mise en place d'une comptabilité doit être complétée par des procédures qui permettent d'en garantir la fiabilité. Elle doit également être complétée de contrôles techniques mais également de contrôle de cohérence afin que les membres du CSE qui ont pris en charge les comptes du comité et ceux qui en gèrent les activités sociales et culturelles puissent mieux comprendre ce qui s'est passé pendant l'année.

Les opérations d'inventaire que le comité social et économique doit effectuer

La tenue de la comptabilité au cours de l'année ne suffit pas à présenter des comptes « exacts ». Il faut effectuer ce que l'on appelle des opérations d'inventaire.

Les opérations d'inventaire permettent d'arrêter les comptes dans le respect des principaux principes comptables

Il s'agit des principes de base suivants : l'indépendance des exercices, la prudence et la sincérité. Ces opérations d'inventaire nécessitent un certain nombre de contrôles et d'écritures complémentaires qui permettent de garantir l'application de ces principes et la fiabilité des comptes présentés en fin d'année ou de mandat.

Trois principes de base à connaître : l'indépendance des exercices, la prudence et la sincérité

L'indépendance des exercices

Un des principes de base de la comptabilité veut que la vie d'un CSE soit découpée en tranches de 12 mois et qu'à chacune de ces tranches soient rattachés les produits et les charges y afférents. Or, à la clôture d'un exercice, il se peut que certaines opérations :

- n'aient pas encore été enregistrées, bien que relatives à la période passée ;
- aient été enregistrées, alors qu'elles sont relatives à la période suivante.

Il convient donc de les retraitier afin d'intégrer dans les comptes l'intégralité des charges et des produits relatifs à l'exercice et d'en extraire ceux qui se rapportent à une autre période.

A titre d'exemple, 3 hypothèses assez courantes :

- la fête de fin d'année. Le budget de l'année N prévoit une fête de Noël le 15 décembre avec spectacle, arbre de Noël, repas et cadeaux.*

L'application du principe de prudence voudra que l'on s'assure, au 31 décembre de l'année N, date de clôture de l'exercice, que l'intégralité des dépenses est bien prise en charge. Il se peut, en effet que des factures aient été reçues mais n'aient pas été réglées et de ce fait n'aient pas été enregistrées ou que des factures n'aient pas encore été reçues. Présenter des comptes sans tenir compte de ces décalages reviendrait à présenter un poste de dépenses minoré, vraisemblablement inférieur au budget. De plus le résultat d'ensemble s'en trouverait artificiellement majoré. Il convient donc d'intégrer ces factures ou ces charges à payer dans les comptes de l'exercice afin de présenter, en synthèse, le coût réel de la fête de Noël ;

- *la question de la régularisation d'une subvention par l'employeur. L'employeur n'a pas versé la totalité de la subvention due au comité social et économique. Il convient donc d'intégrer dans les comptes le solde à recevoir afin de présenter l'intégralité des ressources dont le CSE a disposé au cours de l'exercice au regard des activités qu'il a proposées aux salariés ;*
- *la « vente » d'abonnements à un club de gymnastique. Le CSE propose à ses salariés des abonnements « ouverts » à un club de gymnastique. Il a fait une commande de dix abonnements en fin d'exercice et n'en a « vendu » que deux aux salariés. Les huit restants constituent-ils une charge de l'exercice ? Non, car ils seront utilisés et « vendus » l'année suivante. Il convient donc de les retraitier en constatant un stock (ou une charge d'avance) valorisé sur la base du prix d'achat de ces abonnements restants.*

En conclusion, il convient donc à la clôture de l'exercice de :

- passer en revue l'ensemble des postes budgétaires et de s'assurer que l'intégralité des dépenses et des recettes a bien été prise en compte. Cela revient à valoriser en comptabilité les engagements pris et ceux reçus au titre du budget de l'exercice, indépendamment des mouvements de trésorerie pouvant en découler ;
- valoriser les stocks (billets de spectacle, abonnements à des clubs, achats pour revente...) afin de les porter à l'actif du bilan dans la mesure où ils ne constituent pas une charge de la période mais des éléments constitutifs de produits futurs. Ils seront rapportés aux charges de l'exercice ayant enregistré les recettes correspondantes.

Le principe de prudence

Le principe de prudence veut que les comptes ne présentent pas des actifs sans valeurs et que les risques latents ne soient pas pris en compte à la clôture d'un exercice. Ainsi, en pratique il conviendra de s'assurer que :

- toutes les sommes à recouvrer, essentiellement auprès des salariés, sont effectivement recouvrables et qu'il n'existe pas un risque de non-encaissement ;
- tous les éléments immobilisés ou financiers ont une valeur au moins égale à celle figurant dans les comptes du comité social et économique ;

Citons à titre d'exemple les hypothèses suivantes :

- l'attribution de prêts aux salariés. Le CSE octroie des prêts aux salariés. Il fait signer une reconnaissance de dette ainsi qu'un échéancier de remboursement avec accord de prélèvement direct sur le compte en banque du salarié. Un salarié dont la situation personnelle s'est détériorée ne peut plus faire face aux remboursements. Que convient-il de faire à la clôture de l'exercice ? Maintenir le prêt tel quel pour le solde restant dû ? Comptabiliser une provision pour dépréciation qui permet de prendre acte du risque de non-recouvrabilité ? Transformer le prêt en secours ou en perte, c'est-à-dire constater une charge définitive qui viendra grever le résultat de l'exercice ?*
- le problème du licenciement d'un salarié du comité social et économique. Un CSE lui-même employeur a dû licencier une salariée. Celle-ci conteste son licenciement et réclame des indemnités. L'affaire est en cours aux prud'hommes. Il convient donc de comptabiliser une provision pour risque et charge du montant des sommes réclamées afin de faire face à l'éventuelle charge à venir. Si les sommes réclamées sont manifestement exagérées ou injustifiées, la provision n'a pas lieu d'être.*

En conclusion, il convient donc de vérifier à la clôture de l'exercice que :

- tous les éléments d'actifs ont une valeur réelle au moins égale à celle figurant en comptabilité (coût historique) ;
- tous les risques latents ont bien été appréhendés et que les provisions comptabilisées à ce titre sont suffisantes.

Le principe de la sincérité

Arrêter des comptes, c'est rechercher la sincérité des informations données, à savoir les ressources dont on a disposé et les dépenses que l'on a engagées. Appliquer le principe de sincérité, c'est rechercher à apprécier au mieux ces éléments sans chercher à distraire un élément défavorable ou à en flatter un autre. C'est être transparent et présenter au mieux la réalité des choses dans l'intérêt de tous et plus particulièrement :

- des salariés de l'entreprise qui peuvent ainsi apprécier l'utilisation qui a été faite de la subvention destinée aux activités sociales et culturelles ;
- des élus qui peuvent suivre ainsi les réalisations par rapport aux prévisions et qui peuvent en tirer les conséquences notamment dans l'établissement du budget de l'exercice suivant.

L'utilité des opérations d'inventaire

Les opérations d'inventaire sont des opérations complémentaires pour lesquelles la personne chargée des comptes du comité social et économique doit mettre en place des outils de contrôle et prévoir des écritures complémentaires aux opérations classiques d'enregistrement.

Il en découlera une meilleure transparence de l'activité du comité et une valorisation de sa gestion de ces activités.

L'établissement et l'exploitation des documents de synthèse du comité social et économique

Le comité social et économique a des obligations comptables et doit donner un compte rendu détaillé de sa gestion. D'où l'intérêt de savoir ce qu'est un compte de résultat, un bilan et une annexe.

Les documents de synthèse : le compte de résultat, le bilan et l'annexe aux comptes

Le compte de résultat, qui couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N, récapitule les opérations de l'exercice. Il permet de connaître :

- les ressources dont a disposé le CSE au cours de la période : subvention de l'employeur, participation financière des salariés aux différentes activités proposées, produits financiers, etc. ;
- les charges auxquelles le CSE a dû faire face au cours de la même période : coût des activités proposées, prise en charge de dépenses engagées par les salariés, dépenses administratives, etc.

Le bilan permet de connaître la situation du comité social et économique et l'état de son patrimoine à une date donnée. Il est par exemple établi au 31 décembre de l'année N et est composé :

- des actifs que sont les immobilisations acquises par le CSE, le stock détenu à la clôture de la période, les créances détenues sur les tiers, la trésorerie (compte d'épargne, valeurs mobilières de placement, comptes bancaires, caisse, etc.) ;
- des passifs qui sont constitués des excédents antérieurs, ou des pertes cumulées, des dettes envers les tiers (fournisseurs, salariés, organismes sociaux, etc.) et d'éventuels découverts bancaires.

L'annexe aux comptes précise les modalités de tenue et d'arrêté des comptes et donne les informations complémentaires significatives qui permettent d'expliciter, si besoin est, les documents présentés. En complément de ces documents, il peut être intéressant de rédiger une note complémentaire.

Ces documents comptables viennent en complément du rapport annuel d'activité et de gestion qui donne des explications plus « vivantes » sur les activités proposées, le nombre de participants, le coût par participant.

La présentation du compte de résultat, du bilan et de l'annexe aux comptes du comité social et économique

Le compte de résultat : il regroupe les activités du comité social et économique par commission ou par nature

Il indique les dépenses engagées, les recettes perçues et la partie subventionnée par le CSE. Ces éléments sont comparés aux réalisations de l'année précédente et

au budget, s'il en est établi un. Ce document peut être présenté de la façon suivante.

1 ^{er} janvier au 31 décembre						
Activités	Charges	Produits	Charges nettes N	Charges nettes N - 1	Variation	Budget N
Prime décès						
Secours						
Sport						
Vacances en famille						
Cinéma						
Total						

Le bilan : il regroupe les différents actifs et passifs dont dispose le comité social et économique

Les composantes du bilan sont classées par ordre de liquidité croissante. Il peut être présenté comme suit :

Actif	N	N - 1	Passif	N	N - 1
Immobilisations			Capitaux propres		
Matériel de bureau			Report		

Véhicules			Résultat		
Prêts					
Créances			Dettes financières		
Stock			Découvert		
Employeur					
Salariés					
Disponibilités			Autres dettes		
VMP			Fournisseurs		
Banque			Salariés		
Caisse					
Total			Total		

La note complémentaire : elle donne des précisions sur certaines lignes du bilan du comité social et économique

Cette note permet de donner des précisions sur certaines lignes du bilan, les lignes du compte de résultat étant généralement explicitées à travers le rapport d'activité. Elle éclaire également le lecteur et lui facilite la compréhension des documents présentés. Elle peut être rédigée comme suit.

Note d'information complémentaire

Immobilisations

Matériel et outillage

Il s'agit du (...). Ce matériel est amorti sur une durée de (...) ans

Aucun nouvel investissement n'a été réalisé au cours de l'exercice

Prêts

Il s'agit du solde dû par les salariés au 31 décembre N sur les prêts qui leur ont été accordés au cours de l'exercice ou des exercices antérieurs. Des comptes individuels existent en comptabilité afin de connaître la position de chaque salarié. L'encours des prêts a varié de (...) € par rapport au 31 décembre N - 1. Les prêts antérieurs à (...) ont été intégralement provisionnés ainsi que quelques-uns plus récents dont la recouvrabilité est incertaine

Stocks

Chèques cinéma : (...)

Abonnement sport : (...)

Il s'agit des billets, d'abonnements et de marchandises achetés avant le 31 décembre de l'année N mais qui ne seront vendus qu'après cette date

L'utilité des documents de synthèse

Les membres du comité auxquels sont présentés périodiquement les comptes par celui qui en est chargé (trésorier par exemple) ne sont pas des spécialistes : ainsi compte de résultat et bilan paraissent souvent peu compréhensibles.

Pour plus de clarté, il peut être très utile de prêter une attention toute particulière à la rédaction de notes complémentaires explicatives.

L'organisation interne de la comptabilité du CSE

Organiser la comptabilité du CSE, c'est fixer les règles du jeu. Prévoir qui fait quoi, délimiter la marge de manœuvre du secrétaire et du trésorier, définir les modalités de clôture et d'approbation des

comptes, engagement des dépenses, signatures des chèques, organisation l'archivage, etc. Tout ceci doit être prévu dans le règlement intérieur du comité.

Il est vivement conseillé au comité social et économique de se doter d'un règlement intérieur, ce qui est d'ailleurs obligatoire

Juridiquement, l'absence de règlement intérieur de CSE n'est pas sanctionnée. Il en résulte que beaucoup de CSE ne prennent pas la peine d'en rédiger un. C'est regrettable et déconseillé. Le règlement intérieur sert à définir par avance les modalités de fonctionnement du CSE. Le code du travail ne prévoit vraiment pas tout, heureusement d'ailleurs. D'où l'utilité d'un règlement intérieur qui va en quelque sorte faire office de statuts du comité social et économique.

Quelques exemples de clauses que l'on trouve généralement dans un règlement intérieur de CSE :

- *composition et fonctionnement du bureau : modalités d'élection et de révocation des membres, définition des missions de chacun ;*
- *composition, rôle et fonctionnement des différentes commissions du comité social et économique : formation, égalité professionnelle, économique, voyages, événements, etc. ;*
- *communication du CSE et panneaux d'affichage : nombres, positionnement, caractéristiques des panneaux ;*
- *modalités de fonctionnement des comptes du CSE : nombre de comptes, signataires, double signature, versement des budgets, etc. ;*
- *procès-verbaux de réunion du comité social et économique : modalités d'adoption et de diffusion, flash d'information.*

Secrétaire et trésorier : il faut définir le plus précisément possible leur rôle au sein du CSE

On le sait bien, le secrétaire est le principal élu. Il a le rôle d'animateur et est le principal interlocuteur vis-à-vis de l'employeur. Il gère les affaires courantes, et peut généralement engager le CSE sur des contrats de faible importance.

Le règlement intérieur peut ainsi définir les limites de ses pouvoirs en matière d'engagement de dépenses. En règle générale, le secrétaire déléguera une partie de ses attributions au secrétaire adjoint. Il devra néanmoins en assurer le contrôle.

La désignation d'un trésorier, parmi les élus titulaires, est elle aussi obligatoire. Globalement, il gère les comptes, tient la comptabilité et règle les dépenses du CSE. C'est trop vague, on ne peut pas se contenter de ça dans un règlement intérieur. Le comité doit se montrer plus précis quant au rôle de son trésorier et à l'encadrement de ses missions.

Qui peut engager les dépenses au nom du CSE ? Qui contrôle les factures et donne le « bon à payer » ? Jusqu'à quel montant le trésorier peut-il régler seul les factures ? A quel moment doit intervenir une deuxième signature ? Ces questions sont essentielles dans la mesure où elles permettent de garantir la bonne utilisation des fonds du comité dans le respect des décisions prises par la collectivité des membres. Elles permettent d'éviter des dérives et d'éventuels abus.

En pratique, il revient au trésorier d'organiser les « procédures comptables » qui lui permettront de répondre au mieux à ses obligations :

- enregistrement des factures à leur arrivée et modalités de dispatching entre les différents responsables au sein du CSE ;
- contrôle d'une utilisation des fonds du comité social et économique conforme au budget prévisionnel approuvé en séance ;
- classement des pièces justificatives : contrats, factures, justificatifs demandés aux salariés dans le cadre des activités sociales, etc.

Un classement centralisé est indispensable dans la mesure où il permet au trésorier de disposer à tout moment de tous les justificatifs comptables. C'est important en cas de contrôle Urssaf.

Le classement peut prendre différentes formes qui seront fonction du volume des pièces traitées et de l'organisation interne du comité :

- pour un petit CSE tenant une comptabilité de trésorerie, un classement par ordre chronologique des règlements pourra être suffisant ;
- pour un comité tenant une comptabilité d'engagement, un classement par numéro de pièces comptables, par fournisseur et par date de facture pourra être mis en place.

Le classement centralisé du trésorier ne doit pas être accessible à l'ensemble des membres du comité. C'est pourquoi certains comités peuvent mettre en place un deuxième classement par activité ou par commissions afin de permettre aux différents intervenants de pouvoir consulter plus facilement les pièces comptables dont ils pourraient avoir besoin.

Au final, l'organisation du classement doit répondre aux deux contraintes suivantes :

- permettre au trésorier d'être assuré d'avoir en permanence l'ensemble des pièces comptables à l'appui de sa comptabilité ;
- permettre aux animateurs de gérer efficacement les activités dont ils ont la charge et donc de pouvoir accéder sans difficultés aux pièces dont ils ont besoin.

En fait, bien souvent, le CSE met en place un bureau, qui comprend au minimum le secrétaire, le trésorier, leurs adjoints et les éventuels présidents des commissions. Ce bureau a pour rôle d'assurer la gestion des activités entre les réunions du comité. Il participe à l'élaboration du budget, à la définition des activités et de la politique tarifaire. Il est généralement chargé d'assurer le contrôle de la réalisation de ce budget. Il supplée alors le trésorier.

Clôture des comptes et rapport annuel de gestion et d'activité : c'est au CSE d'en fixer les modalités concrètes dans son règlement intérieur

D'après le code du travail, les comptes du CSE doivent être arrêtés, selon les modalités prévues par son règlement intérieur, par les membres élus désignés par le comité lui-même (C. trav., art. L. 2315-68). En pratique, selon ce qu'aura décidé le comité dans son règlement intérieur, cette clôture pourra être confiée au tandem

trésorier/trésorier adjoint, au bureau ou encore à une commission financière du comité, s'il en existe une.

La loi impose aussi au CSE d'établir, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport annuel d'activité et de gestion (C. trav., art. L. 2315-69).

Une fois le rapport d'activité et de gestion établi, une fois les comptes arrêtés, il faut passer à l'approbation finale des comptes en séance plénière. Le code du travail ne dit pas grand-chose à ce sujet. D'où l'utilité du règlement intérieur de CSE pour essayer de mettre en place un calendrier de clôture/approbation des comptes et définir les obligations du trésorier.

Fixer les règles de fonctionnement des commissions du CSE

Certains CSE organisent leurs différentes activités sociales et culturelles avec des commissions, qui se voient attribuer un budget annuel par le comité. La commission Voyages et week-end, la commission VTT et randonnées, la commission Pêche et chasse... Si on a assez de volontaires pour s'occuper des différentes commissions, ça peut marcher. Mais attention, il faut fixer les règles du jeu dans le règlement intérieur du CSE et prévoir un vrai suivi très régulier de l'activité de la commission et de l'utilisation du budget qui lui a été alloué par le comité.

Il est important pour le comité social et économique de bien savoir gérer sa trésorerie

Pour une bonne gestion des budgets du comité social et économique, et surtout du budget des activités sociales et culturelles, il est indispensable de gérer correctement la trésorerie, gestion directement liée à une bonne approche en termes de budget.

Pour une bonne gestion des budgets du CSE, il est préférable de gérer correctement la trésorerie

Certains CSE sont parfois trop négligents. D'autres se disent parfois que l'existence de problèmes de trésorerie peut être un moyen de faire pression sur l'employeur pour obtenir une subvention complémentaire pour les activités sociales, voire une augmentation régulière de la subvention. Ce n'est pas une bonne idée du tout !

Il ne faut pas oublier qu'un CSE peut être déclaré en cessation des paiements, situation qui peut conduire à un dépôt de bilan. De plus, la responsabilité des élus peut être recherchée si on considère que des fautes de gestion ont été commises.

Il y a des points à surveiller quand la situation de trésorerie n'est pas le reflet exact des résultats dégagés par le CSE

Même un comité social et économique qui possède des fonds propres, issus du cumul des résultats antérieurs, peut se trouver confronté à des difficultés de trésorerie. Il faut en effet savoir que certains éléments ont une incidence directe sur la trésorerie :

- investissements plus ou moins importants. Les investissements nécessitent parfois une sortie importante de trésorerie, alors qu'ils n'ont qu'une incidence décalée sur le résultat à travers l'éventuelle comptabilisation d'amortissements ;
- octroi de prêts aux salariés. Cette activité est consommatrice de trésorerie dans la mesure où elle nécessite une sortie de liquidités sans contrepartie immédiate. Si l'activité se développe, les remboursements reçus ne suffisent pas toujours à financer les nouveaux prêts ;
- paiement rapide des fournisseurs par le biais d'acomptes, pour des prestations plus ou moins lointaines, octroi de délais de paiement aux salariés pour leur faciliter l'accès aux activités ou encore retard de l'employeur pour le versement de la subvention ;
- saisonnalité des activités entraînant des besoins plus importants à certaines dates. C'est typiquement le cas au moment de Noël, des vacances d'été, de la rentrée scolaire, etc. Il suffit de relire la liste des événements Urssaf !

La solution pour le CSE ? Établir des prévisions de trésorerie pour permettre de dégager les besoins nécessaires

Faire des prévisions de trésorerie

L'établissement de prévisions de trésorerie permet de dégager les besoins nécessaires en fonction des prévisions d'encaissements et de décaissements et de prendre les mesures adéquates pour y faire face. La démarche est la suivante :

- établir un calendrier des activités proposées au cours de l'année (périodicité mensuelle dans la plupart des cas, voire bihebdomadaire, si nécessaire) ;
- chiffrer pour chacune de ces activités les dépenses envisagées et les recettes escomptées (participation des salariés) ;
- positionner sur le calendrier les différents décaissements rendus nécessaires par les activités sociales et culturelles en question :
 - certaines dépenses ponctuelles devront être décomposées afin de tenir compte des besoins ponctuels spécifiques. Par exemple, les cadeaux de Noël seront généralement commandés au mois de mars-avril et réglés avant l'été ou un voyage prévu en juin supposera une réservation en février avec paiement d'un acompte, le solde étant réglé au moment du départ,
 - d'autres dépenses récurrentes pourront être positionnées systématiquement tous les mois : le montant des remboursements de frais de garde d'enfants n'est pas très variable d'un mois sur l'autre ; les achats de billet de cinéma sont relativement linéaires.
- positionner sur ce même calendrier les recettes escomptées et le versement de la subvention par l'employeur en fonction de l'échéancier négocié ;
- positionner les autres mouvements non directement liés aux activités (investissements, octroi et remboursement de prêts, souscription ou remboursement d'emprunts) ;
- faire la différence entre les encaissements et les décaissements afin de dégager les besoins mois par mois, quinzaine par quinzaine ;
- déterminer le solde cumulé en fin de mois en tenant compte du solde disponible ou du découvert existant en début de période.

Prendre les bonnes décisions

Les décisions à prendre sont de plusieurs ordres :

•en cas d'excédent permanent, une analyse plus fine devrait permettre de déterminer le montant moyen à placer de façon durable, quitte à dégager un découvert ponctuellement. La limite est de savoir à partir de quand le revenu ainsi procuré est supérieur au coût généré par des découverts ponctuels. Il faut en fait s'interroger sur l'utilisation qu'il convient de faire de ces excédents :

- proviennent-ils d'excédents antérieurs et ont-ils un caractère permanent ? Auquel cas, ne convient-il pas de les absorber progressivement en les réinjectant petit à petit dans le circuit à travers des activités complémentaires ou une participation financière plus importante du CSE ? Ne faut-il pas prévoir le placement d'une partie de ces excédents ?
- proviennent-ils exclusivement de l'exercice ? Auquel cas, n'y a-t-il pas une erreur d'appréciation au niveau des prévisions ? Si tel n'est pas le cas, faut-il envisager un placement partiel à moyen terme ?

•en cas de découvert chronique, il convient de revoir le budget prévisionnel. En effet, il est alors probable que les activités proposées sont trop coûteuses au regard du budget dont dispose le comité ou insuffisamment financées (participation trop faible des salariés). Il faut donc prendre les décisions suivantes :

- suppression ou report d'un investissement prévu,
- suppression de certaines activités,
- augmentation de la participation financière des salariés,
- limitation des budgets de telle ou telle activité,
- limitation du montant des prestations dont peut bénéficier chaque salarié.

Un découvert ponctuel, ce n'est pas alarmant

Cette situation peut être normale et sans risque dans la mesure où elle est la conséquence de réserves insuffisantes pour faire face aux besoins ponctuels liés à la saisonnalité de certaines activités. Il convient alors de négocier une autorisation de découvert à la banque, d'obtenir de l'employeur des modalités différentes du versement de la subvention, de négocier des modalités de règlement des fournisseurs plus avantageuses ou encore de déclarer dans le temps telle ou telle activité afin de lisser au mieux les besoins au cours de l'exercice.

Le suivi de la trésorerie du comité social et économique

Qui dit prévisions budgétaires, dit obligatoirement suivi des réalisations. En effet, des prévisions non comparées à des réalisations perdent de leur intérêt. Une bonne gestion de la trésorerie du comité social et économique suppose donc de mettre en place un suivi des réalisations. Plusieurs techniques peuvent être envisagées.

Il est fortement conseillé d'établir un budget prévisionnel et de compléter celui-ci par un budget de trésorerie

Les membres des CSE sont souvent amenés à gérer des fonds importants dépassant largement le budget moyen de la « ménagère ». En effet, outre la subvention de l'employeur, ils doivent gérer les participations financières versées par les salariés pour les activités dont ils bénéficient. Il est donc fortement conseillé d'établir un budget prévisionnel et de compléter celui-ci par un budget de trésorerie. Celui-ci permet en effet de traduire et d'évaluer en termes de trésorerie, et non plus uniquement de résultat, les décisions prises au niveau du budget.

Un suivi permettra, d'une part, de connaître la situation réelle de trésorerie du CSE au jour le jour et, d'autre part, de suivre les réalisations par rapport aux prévisions. Ce suivi peut être fait globalement pour l'ensemble du budget du comité social et économique ou par commissions, voire par activité, pour des structures plus importantes. Ce suivi plus détaillé peut permettre de responsabiliser les équipes et de les sensibiliser à la notion de gestion.

Le suivi au jour le jour suppose de tenir régulièrement la comptabilité ou de mettre en place un suivi spécifique des mouvements de trésorerie

Par exemple, on peut mettre en place un document sur tableur, reprenant le détail des sorties de trésorerie et des encaissements, et indiquant le solde découlant de ces opérations. Cela permet de s'assurer que le comité ne se trouve pas dans une situation critique. Par exemple, un découvert non financé.

Ce suivi peut être simple, l'essentiel est qu'il permette de réagir vite et de prendre les décisions adéquates.

Ce suivi doit être fait à partir des opérations réalisées (chèques ou virements émis, remises en banque...) et non à partir des relevés de banque qui ne reflètent pas correctement la réalité du fait de certains décalages (présentation des chèques émis par exemple). Il doit être régulièrement complété de projections à court terme pour s'assurer que la trésorerie disponible permet de faire face aux paiements prévus à court terme. Par exemple, le solde disponible le 15 du mois permet-il de couvrir les paiements prévus en fin de mois. Sinon, des encaissements sont-ils prévus ?

Le suivi mensuel : il permet au comité social et économique de comparer la situation réelle des prévisions

Les écarts significatifs devront être analysés. Proviennent-ils de retards d'encaissements, de dépenses plus élevées que prévu, de décalages dans le temps ? Cette analyse permettra, là encore, de prendre les décisions nécessaires :

- si le solde inférieur aux prévisions provient de dépenses plus importantes que prévu, faut-il cesser les prestations pour rétablir l'équilibre ou bien faut-il annuler des prestations non encore proposées ?
- si le solde est supérieur aux prévisions parce qu'il y a eu moins de demandes que prévu, faut-il améliorer la participation du CSE ou proposer des activités supplémentaires ?
- si la différence provient de décalages ponctuels (retard d'encaissement de la subvention ou de la participation des salariés), les mesures nécessaires ont-elles été prises pour y remédier ?

Ce suivi pourra être complété utilement d'une comparaison avec la situation à la même date au cours des années antérieures. Cette comparaison permet en effet de voir, sur le long terme, l'évolution de la trésorerie :

- celle-ci reste-t-elle stable ou bien a-t-elle tendance à se dégrader progressivement ?
- les besoins ponctuels se retrouvent-ils chaque année ?
- les excédents ont-ils été utilement utilisés ?

Ce suivi mensuel est complété du rapprochement de banque, qui permet de faire le lien entre la comptabilité et les opérations apparaissant sur les relevés de banque.

Le suivi annuel : en fin d'année, le solde disponible devra être comparé au solde prévu et l'écart analysé

Dans les CSE importants, il pourra être intéressant d'établir un tableau des flux financiers qui se décompose comme suit.

Variation de trésorerie		
Trésorerie dégagée ou consommée par l'exploitation :		
■ résultat net comptable	€	(+)
■ dotations aux amortissements ou provisions		(-)
■ variation du besoin en fonds de roulement		(+ ou -)
■ trésorerie dégagée par l'exploitation	€	(=)
Investissements		(-)
Prêts accordés nets des remboursements reçus		(+ ou -)

Emprunts souscrits nets des remboursements effectués		(+ ou -)
Divers		(+ ou -)
Variation de la trésorerie (A)	€	=
Solde de banque au 1 ^{er} janvier de l'année N		
Solde de banque au 31 décembre de l'année N		
Variation de la trésorerie (B)	€	=

Le solde A doit être égal au solde B. Ce tableau permet de décomposer les mouvements de trésorerie en différentes étapes :

- quelle trésorerie aurait dégagé l'exploitation si tout avait été encaissé et décaissé au cours de l'année ?
- compte tenu des décalages d'encaissements et de décaissements (besoin en fonds de roulement), quelle est la trésorerie effectivement dégagée ? Si le fonds de roulement augmente de façon trop sensible, le CSE risque de se trouver confronté à des problèmes de trésorerie. En effet, cela signifie qu'il accorde de plus en plus de crédit alors qu'il en obtient de moins en moins ;
- à quoi la trésorerie ainsi dégagée a-t-elle été utilisée : financement d'immobilisations, octroi de prêts supplémentaires ?
- comment a-t-elle été améliorée : recours à l'emprunt ?

Le montant net de toutes ces opérations doit être égal à la variation de la trésorerie entre le premier jour et le dernier jour de la période.

Le rôle du trésorier

Toute mise en place de prévisions n'a d'intérêt que si elle est complétée d'un suivi qui permet d'apprécier les réalisations par rapport auxdites prévisions. Ce suivi permet de prendre les décisions nécessaires en cas d'écart

significatif. Le rôle du trésorier du comité social et économique est alors prépondérant.

La démarche budgétaire du comité social et économique

Le comité social et économique définit sa politique sociale et culturelle en fonction des objectifs qu'il s'est fixés. Son budget n'étant pas extensible à l'infini, il paraît nécessaire de traduire ces objectifs en chiffres. D'où l'importance pour le trésorier du comité de mettre en place une démarche budgétaire.

Tenir son budget permet de prendre les bonnes décisions et de gérer au mieux les activités sociales et culturelles

Le CSE dispose de ressources dont le montant est, à quelques ajustements près, connu d'avance : budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles.

En plus, il va bénéficier de revenus complémentaires provenant, notamment, des participations financières des salariés.

Dans la gestion de ses activités sociales et culturelles, le comité va donc devoir faire face à des dépenses dont certaines sont difficiles à appréhender car elles vont dépendre du succès de telle ou telle activité proposée. Établir un budget, c'est matérialiser par écrit la traduction chiffrée de ces différentes composantes en évaluant au mieux les données aléatoires. C'est donc valoriser l'ensemble des revenus prévus ou prévisibles et apprécier les dépenses à venir afin de s'assurer de l'adéquation entre les deux termes.

Sauf raisons particulières parfaitement maîtrisées et financées, un budget ne devrait jamais être déficitaire.

La démarche que doit mettre en place le comité social et économique pour établir un budget

Étape 1

Il faut définir des objectifs. Ils seront fixés en fonction des souhaits propres aux élus mais également sur la base des demandes des salariés. Le comité doit s'assurer que ces demandes sont conformes à ses propres objectifs. Il n'a pas, en effet, l'obligation de répondre à toutes les demandes émises. Il doit rester maître de sa politique sociale.

Étape 2

Elle consiste à valoriser globalement les différentes activités. Cette valorisation pourra se faire sur la base :

- d'éléments statistiques issus des exercices antérieurs pour les activités reconduites d'une année sur l'autre. Les rapports d'activité des années antérieures peuvent apporter des informations précieuses quant au nombre de participants, à la participation moyenne des salariés, au coût unitaire des activités, etc. Cela suppose d'avoir de bons outils de suivi afin de pouvoir ressortir aisément les éléments d'analyse ;
- d'évaluations par approches successives pour les activités nouvelles (nombre de participants, pourcentage de participation financière des participants...) ou les activités dont le mode de financement est modifié. Il convient de bien cibler quelle population l'on veut toucher, d'en déduire le nombre approximatif de participants et le taux moyen de participation en découlant.

Les habitudes ne doivent pas être un frein au changement. Le seul frein, provisoire, serait la remise en cause d'« avantages acquis » qui pourrait rompre le bon équilibre du quotidien des salariés (par exemple, suppression du restaurant d'entreprise sans solution de rechange).

Étape 3

Elle consiste en un travail d'affinage. Il est fait en général par les commissions, surtout pour les comités d'une certaine taille. Les grandes masses du budget sont alors affectées aux commissions, à charge pour celles-ci :

- de détailler les utilisations souhaitées ;
- de valoriser le coût des prestations proposées ;
- d'apprécier, à travers des simulations, l'incidence financière des variations du nombre de participants. Quel coût supplémentaire le CSE supportera-t-il s'il y a 10 personnes supplémentaires inscrites à telle ou telle activité ? Quelle sera l'incidence financière d'une baisse ou d'une hausse de 10 % de la participation du comité ? Le CSE ne doit pas oublier que, contrairement à ce qui se passe dans une société commerciale, plus une activité a de succès, plus elle coûte ;
- de vérifier si le budget alloué suffit au regard des dépenses envisagées et prévisibles ;
- de prévoir la marge de manoeuvre suffisante pour faire face aux imprévus ou aux erreurs d'évaluation.

Étape 4

Elle permettra de faire remonter les informations au niveau du comité lui-même et de déterminer les arbitrages éventuels :

- suppression de certaines activités « non rentables » ou « trop coûteuses » ou report d'activités dont le financement ne peut être assuré ;
- modification des conditions d'octroi de l'aide du comité social et économique sur la base des simulations présentées ;
- limitation du nombre de participants pouvant s'inscrire à certaines activités proposées aux salariés en vue d'en limiter le coût ;
- transfert d'excédents éventuels de certaines commissions du comité social et économique vers d'autres commissions déficitaires ;
- utilisation d'excédents provenant d'exercices antérieurs pour faire face à d'éventuels besoins ponctuels pour certaines activités.

Étape 5

C'est le vote du budget. Il est possible de faire plusieurs allers-retours entre les commissions et le CSE avant d'arriver aux décisions finales. En pratique, les petits comités n'auront pas à faire ces allers-retours, l'ensemble des décisions étant prises globalement sans passage dans des commissions qui n'existent pas la plupart du temps. Les première, deuxième et cinquième phases sont suffisantes.

Pour des CSE plus importants, ce budget prévisionnel d'exploitation est utilement complété d'un budget d'investissements. En effet, l'utilisation de la subvention doit permettre également de faire face à des dépenses (acquisition de matériel, octroi de prêts, etc.) qui n'ont pas le caractère de charges mais d'immobilisations.

Un budget n'a d'intérêt que s'il est suivi d'une analyse comparée avec les réalisations

Le trésorier a en charge ce suivi. Le comité doit donc mettre en place un suivi des réalisations, structuré de la même façon que le budget prévisionnel. Cela lui permettra de faire apparaître les écarts et de les analyser. Pour cela, il a besoin d'informations extra-comptables relatives, notamment, au nombre de participants par catégorie, au prix moyen par bénéficiaire, etc.

Le suivi du budget peut consister en la mise en place d'un tableau de bord ne reprenant, éventuellement, que les activités les plus significatives ou les plus sujettes à un dérapage. Cela permettra de le rendre plus lisible et donc de réagir plus efficacement.

Que faire de plus ?

La démarche budgétaire doit s'accompagner d'un tableau prévisionnel détaillant les activités dans le temps, afin de mettre en place les activités quand il faut, et d'éviter ainsi les oubli ou erreurs de délais.

Elle doit également s'accompagner d'un prévisionnel de trésorerie qui permettra de s'assurer du correct financement desdites activités tout au long de l'année.

Organiser le comité social et économique et lui permettre de fonctionner

Mettre en place le bureau du comité social et économique

Même si ce n'est pas obligatoire sur un plan juridique, beaucoup de CSE fonctionnent avec un bureau, qui comprend au minimum le secrétaire et le trésorier. Ce bureau va permettre au comité social et économique de fonctionner au quotidien. Au comité de fixer les règles du jeu dans son règlement intérieur.

Références : C. trav., art. L. 2315-23

Une fois le comité social et économique élu par les salariés, il est d'usage de mettre en place un bureau dès la première réunion

Ce n'est pas la peine d'ouvrir son code du travail et d'y chercher des articles relatifs à la mise en place, à la composition, au fonctionnement ou au rôle du bureau du CSE, il n'en existe pas un seul. En effet, la loi impose seulement au comité social et économique de désigner un secrétaire et un trésorier. En pratique, beaucoup de CSE fonctionnent et s'organisent en interne avec un bureau. C'est une très bonne pratique qu'il est opportun de suivre. Cela oblige à structurer un minimum l'équipe du comité et à définir, avec plus ou moins de précision, le rôle de chacun. Au final, le bureau du CSE n'est rien d'autre que le cercle restreint des personnes ayant des fonctions particulières au sein du comité.

Le bureau, on le met en place dès la première réunion qui suit l'élection du comité social et économique. C'est en effet dès cette réunion qu'il faut au minimum désigner le secrétaire et le trésorier du CSE.

Il appartient au CSE de déterminer la composition, le mode de fonctionnement et le rôle de son bureau

Un secrétaire, un trésorier, un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint, c'est la pratique la plus courante

Sur un plan strictement juridique, le comité social et économique a seulement l'obligation de se doter d'un secrétaire et d'un trésorier, parmi ses élus titulaires. Rien ne l'oblige à désigner un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint. En pratique, c'est quand même préférable. Compte tenu de l'étendue des missions légales du comité social et économique, le secrétaire ne pourra pas être présent partout et s'occuper de tout.

Par exemple, on pourrait imaginer de confier au secrétaire adjoint un rôle de coordinateur sur les questions de santé et de sécurité. C'est lui qui se chargera de piloter l'activité du CSE sur ces questions. Quant au secrétaire du CSE, il pourrait davantage s'occuper des attributions économiques du comité. D'ailleurs, c'est ce qui est prévu pour le comité social et économique central. D'après l'article L. 2316-13 du code du travail, le CSE central désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. Il peut paraître curieux que cette règle n'existe pas pour le comité social et économique d'entreprise.

En théorie, rien n'oblige de prendre des élus titulaires pour occuper les postes de secrétaire et trésorier adjoints. En pratique, si on a assez de titulaires, c'est mieux car eux seuls ont des heures de délégation et un droit de vote en réunion. Sans oublier le fait que les suppléants ne peuvent assister aux réunions plénières du CSE qu'en cas d'absence d'un titulaire.

Même si le secrétaire et le trésorier ont des fonctions très importantes, il ne faut pas les laisser tout gérer, tout décider. Le CSE est et reste une instance collégiale, qui prend ses décisions à la majorité de ses membres. Autrement dit, même s'ils ont une certaine marge de manœuvre, le secrétaire et le trésorier ne doivent se prendre pour les patrons du comité !

Secrétaire, trésorier et adjoints respectifs, c'est la composition de bureau la plus courante, elle suffit largement pour la plupart des CSE. Si le comité veut faire plus, rien ne l'en empêche. Tout va dépendre en fait du nombre d'élus, de ses besoins en termes d'organisation interne. À ce titre, il peut être utile d'intégrer dans le bureau le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements

sexistes et le rapporteur, s'il en a été désigné un, de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Et l'employeur dans tout ça ? Lui, il a pour mission de présider le comité. Il n'a pas à faire partie du bureau. Forcément sa présence empêcherait certaines discussions. De toute façon, sur un plan strictement juridique, il ne peut pas s'imposer.

En ce qui concerne le fonctionnement du bureau, il revient au comité social et économique de fixer les règles du jeu

Il faut essayer de prévoir des choses simples, souples et adaptées au comité social et économique. Par exemple, la périodicité des rencontres, le lieu des réunions du bureau, les modalités de remplacement des membres absents, etc.

Il ne sert à rien de fixer trop de règles de fonctionnement trop rigides, trop complexes, on ne serait pas en mesure de les respecter, ça pourrait être source de tensions et ça risquerait de paralyser le bureau.

Le bureau du comité social et économique sert à gérer les affaires courantes et à faire fonctionner le comité

Collecte des points à inscrire à l'ordre du jour des réunions, rédaction et diffusion des procès-verbaux, préparation des projets de délibérations du comité social et économique, organisation et animation des réunions préparatoires, relation avec les prestataires du CSE et avec ses experts, programmation des inspections trimestrielles, tenue de la comptabilité, gestion des budgets du comité, recherche d'informations juridiques en droit du travail..., schématiquement, on peut considérer que le bureau sert à faire tourner le CSE au quotidien et à suivre l'exécution de ses décisions collectives. Ses membres vont notamment gérer les affaires courantes, s'occuper de la gestion administrative du comité, préparer certaines décisions, certains documents du CSE (règlement intérieur, projet de délibération, etc.), prendre les contacts dont le CSE peut avoir besoin dans ses différentes missions (prestashop, experts, etc.), gérer les relations avec l'employeur en dehors des réunions, etc.

Le comité social et économique peut également confier à son bureau le soin de faire une première lecture des documents transmis par l'employeur et de préparer les réunions plénières et les questions à poser à la direction.

Attention, selon nous, il y a des limites à ne pas franchir. Le bureau est uniquement là pour permettre au CSE de fonctionner et d'exercer pleinement ses attributions, qu'il s'agisse des consultations obligatoires ou de la gestion des activités sociales et culturelles. Il lui facilite la tâche. Au-delà de la gestion des affaires courantes, il ne peut donc pas décider à la place du comité social et économique.

A l'inverse, au regard de ses différentes obligations d'information/consultation, l'employeur ne peut avoir que pour interlocuteur le CSE. Sous peine de commettre un délit d'entrave, il ne pourrait pas se contenter d'une information/consultation du bureau.

D'après une jurisprudence de la Cour de cassation du 9 mars 2022, le règlement intérieur du CSE peut faire du bureau un organe décisionnel et exécutif. A ce titre, le bureau peut être habilité à désigner la personne qui sera chargée de représenter le comité social et économique en cas d'action en justice (Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-17.612).

Sur un plan juridique, il est donc possible de laisser le bureau se charger de la désignation du représentant du CSE. Est-ce pour autant une bonne idée ? Pas évident du tout car cela revient à mettre totalement de côté la collégialité du comité social et économique et à donner au bureau un important pouvoir de décision qui pourrait être source de tensions et de conflits entre les élus et/ou les organisations syndicales représentées au CSE. Il vaut donc mieux éviter, rester sur l'adoption d'une délibération spéciale en réunion plénière et s'en tenir à un bureau chargé de gérer les affaires courantes du comité social et économique.

Fixer une bonne fois pour toutes les règles du jeu dans le règlement intérieur du CSE

C'est au comité social et économique, et à lui seul, qu'il revient de déterminer la composition, les modalités de fonctionnement et le rôle de son bureau.

Autant le faire dans le règlement intérieur du CSE, les règles seront écrites. En effet, d'une manière générale, il est utile de formaliser un minimum les choses dans un règlement intérieur, surtout lorsque le code du travail est totalement muet sur un sujet. Il faut penser à ceux qui vont se succéder aux postes de secrétaire, de trésorier, etc. Ils connaîtront d'entrée de jeu leurs attributions et les modalités de fonctionnement interne du comité.

Le secrétaire, le trésorier du CSE, on les désigne dès la première réunion

Dès la première réunion avec l'employeur, il revient aux membres du comité social et économique de mettre en place le bureau. Tout commence donc par l'élection du secrétaire et du trésorier, parmi les élus titulaires du comité. Même si ce n'est pas obligatoire, il est conseillé de désigner un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint. Il s'agit d'une élection interne, à laquelle le président du CSE peut participer.

Références : C. trav., art. L. 2315-23

Les membres du bureau, on les désigne forcément au cours de la première réunion du comité social et économique

Tout comité social et économique doit, quel que soit son nombre d'élus, désigner un secrétaire et un trésorier parmi ses titulaires. C'est obligatoire (C. trav., art. L. 2315-23). Ces désignations doivent donc intervenir le plus rapidement possible, c'est-à-dire dès la première réunion qui suit l'élection du CSE.

Si pour une raison ou une autre, il n'est pas possible de désigner un secrétaire dès la première réunion, il faudra désigner un secrétaire de séance qui se chargera de la rédaction du premier procès-verbal.

Même si ce n'est pas obligatoire, il est vivement conseillé de désigner un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint. Cela permettra aux titulaires d'être assistés dans leurs tâches quotidiennes, ainsi que d'être remplacés en cas d'absence temporaire. On peut aussi envisager de faire jouer au secrétaire adjoint un rôle de coordinateur sur les questions de santé et de sécurité car le secrétaire du CSE ne pourra pas tout faire. Concrètement, ces adjoints sont désignés en même temps que les membres titulaires du bureau.

Sur le plan légal, le fait d'appartenir au bureau du CSE ne donne droit à aucun crédit d'heures supplémentaire. Il est donc préférable de choisir tous les membres du bureau parmi les élus titulaires du comité. A moins qu'on ne parvienne à négocier des heures de délégation pour les membres du bureau...

Les membres du bureau du comité social et économique sont normalement élus à la majorité des suffrages exprimés et l'employeur peut voter

Pour désigner les membres du bureau du CSE, on n'a pas le choix, il faut organiser une élection interne au comité

Le code du travail parle de désignation du secrétaire et du trésorier par le CSE. Matériellement, il n'y a donc pas d'autre solution que d'organiser une élection interne au comité pour déterminer les personnes à désigner au poste de secrétaire, de trésorier, etc.

Pas question de laisser l'employeur choisir les membres du bureau, de donner au syndicat majoritaire le droit de désigner le secrétaire et le trésorier sans vote au sein du CSE ou encore de permettre à l'ancien secrétaire de choisir son successeur.

Seuls les élus titulaires ont droit de vote. Les suppléants remplaçant un titulaire absent peuvent voter. Mais comme il s'agit de la première réunion du CSE, on peut supposer que tous les titulaires seront présents.

D'après le code du travail, les suppléants ne peuvent assister aux réunions plénières du CSE que s'ils remplacent un titulaire absent (C. trav., art. L. 2314-1). Pour la toute première réunion de l'instance, il serait quand même préférable que tout le monde soit là. D'où l'idée de suggérer à l'employeur d'accepter, au moins pour cette fois, la présence des suppléants.

Quand on parle d'élection, cela ne veut pas dire qu'il faut sortir les urnes et l'isoloir. Il faut être lucide, généralement, les élus se sont mis d'accord sur la composition du bureau du CSE avant la réunion. D'autant que les candidats au poste de secrétaire ou de trésorier ne se bousculent pas au portillon... Une fois en réunion, on vote à main levée pour entériner l'unique candidature. Tant que le poste de secrétaire et/ou de trésorier ne représente pas un enjeu majeur, notamment pour les syndicats, ça marche très bien comme ça.

Il faut le savoir, en tant que président du comité social et économique, l'employeur a le droit de participer à la désignation des membres du bureau

L'employeur ne peut pas voter quand il consulte les membres élus du CSE en tant que délégation du personnel (C. trav., art. L. 2315-32). Et c'est normal, il ne peut pas être juge et partie. Il peut en revanche prendre part au vote sur les questions concernant le fonctionnement et les mesures d'administration interne du comité. Il peut donc participer à la désignation des membres du bureau du comité (Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 02-19.080).

Certains employeurs ne veulent pas prendre part à ces votes, la désignation des membres du bureau n'en est pas moins valable. D'autres votent et on ne peut pas le leur reprocher, dès lors qu'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'un syndicat n'a été utilisé. Et ce, même si le vote de l'employeur a fait pencher la balance d'un côté (Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-16.875).

L'employeur vote s'il le souhaite mais il n'a pas voix prépondérante. Il ne peut donc pas départager deux candidats qui arriveraient à égalité.

Deux précisions intéressantes issues d'une jurisprudence (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489) :

- *le CSE n'a pas le droit de prévoir dans son règlement intérieur que le président ne prendra pas part à la désignation du secrétaire et/ou du trésorier. Une telle clause est illégale ;*
- *même si pendant des années l'employeur n'a pas participé à la désignation du secrétaire, il peut changer d'avis à tout moment. On ne peut pas lui dire qu'il a créé un usage.*

Quelle majorité faut-il obtenir pour être élu ? Que faire s'il y a une égalité de voix entre deux candidats ? Vote à main levée ou à bulletin secret ?

Avant de procéder à la désignation des membres du bureau, il faut aller voir dans le règlement intérieur du CSE. Il est possible d'y trouver un article relatif aux modalités de désignation du secrétaire et du trésorier, etc. Sauf si le nouveau comité décide de faire autrement, il faudra s'y tenir.

Quelle majorité ? On a toujours considéré que l'élection du secrétaire, et des autres membres du bureau d'ailleurs, devait se faire à la majorité des suffrages valablement exprimés. Concrètement, cela signifie que les votes blancs et nuls et les abstentions n'ont pas à être pris en compte pour calculer la majorité. C'est donc une majorité moins difficile à atteindre que si on organisait un vote à la majorité des membres présents.

Majorité des suffrages valablement exprimés, majorité des membres présents, tout ceci peut paraître bien complexe pour des nouveaux élus. Il ne faut pas s'en faire un monde car, bien souvent, le bureau est déjà constitué avant d'entrer en réunion. Le vote ne fera qu'entériner les choses.

Comment faire pour départager deux candidats ayant obtenu le même nombre de voix ? C'est rare, mais cela peut arriver. Dans ce cas, on applique un usage électoral qui fait que le candidat le plus âgé sera élu (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 10-23.986, n° 2498 F - P + B). C'est parfaitement valable, impossible d'y voir une discrimination fondée sur l'âge.

En pratique, le CSE n'est pas obligé d'appliquer cet usage électoral. Il peut prévoir autre chose dans son règlement intérieur, à commencer par l'organisation d'un second tour. Ensuite, on peut opter pour un autre critère : élection du candidat

ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise, de celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix à l'élection du CSE, etc.

A main levée ou à bulletin secret ? Au comité social et économique d'en décider. S'il n'y a qu'un seul candidat et qu'on est tous d'accord, le vote à bulletin secret ne présente pas tellement d'intérêt. De toute façon, une feuille pliée en deux, ça fait office de bulletin secret.

Les litiges relatifs à la désignation des membres du bureau du CSE sont de la compétence du tribunal judiciaire

Parfois, même si c'est rare, la désignation du secrétaire ou du trésorier se passe mal. Au point de la contester en justice. Il faut alors aller devant le tribunal judiciaire. Cela pourrait par exemple se produire lorsque certains reprochent à l'employeur ne pas avoir respecté son obligation de neutralité vis-à-vis des syndicats en présence (Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-16.875).

La révocation des membres du bureau est possible

Le CSE peut à tout moment décider de révoquer un membre de son bureau. C'est possible même si le règlement intérieur du comité ne prévoit rien à ce sujet. Souvent opérée dans des circonstances conflictuelles, il est quand même préférable de prévoir les modalités de révocation dans le règlement intérieur. La décision de révocation doit être prise au cours d'une réunion du CSE par un vote des élus, après avoir permis à l'intéressé de s'expliquer (CA Dijon, ch. civ., sect. B, 13 sept. 2005, n° 05/00389). Juridiquement, cette décision ne constitue pas une sanction disciplinaire. Le CSE n'a donc pas à la motiver (CA Paris, 18^e ch., sect. C, 11 sept. 2008, n° S 07/05379). Bien évidemment, la révocation d'un membre du bureau ne lui fait pas perdre sa qualité de membre du comité.

Un secrétaire de comité social et économique, ça ne fait pas que l'ordre du jour et les PV de réunion

Si on s'en tient à ce que dit le code du travail, le secrétaire du comité social et économique est chargé d'établir avec l'employeur l'ordre du jour des réunions et de rédiger le procès-verbal des réunions. En pratique, il faut être réaliste, il fait bien plus...

Références : C. trav., art. L. 2315-29 et L. 2315-34

Le secrétaire du CSE a pour mission d'établir l'ordre du jour des réunions avec le président du comité

Le code du travail prévoit que l'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par l'employeur et le secrétaire du comité social et économique (C. trav., art. L. 2315-29). Ici, le secrétaire doit représenter les intérêts des membres du CSE, et à ce titre défendre les questions qu'ils souhaitent voir inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion auprès de l'employeur. Il a ici un rôle très important.

Important ! Le secrétaire du comité peut inscrire seul à l'ordre du jour les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail. Il lui revient en conséquence d'être vigilant et de veiller au respect par l'employeur des consultations obligatoires, notamment celles qui sont récurrentes.

C'est au secrétaire qu'il revient d'établir les procès-verbaux des réunions plénières du comité social et économique

Le code du travail prévoit que les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire (C. trav., art. L. 2315-34). Il est également prévu que le procès-verbal est transmis à l'employeur dans un certain délai et peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité (C. trav., art. D. 2315-26).

Seul le secrétaire peut se charger de la rédaction et de la diffusion des procès-verbaux de réunion. Voilà pourquoi la première réunion d'un CSE nouvellement

élu ou renouvelé commence toujours par la désignation du secrétaire. En pratique, rien n'interdit de sous-traiter la rédaction des PV.

Il revient naturellement au secrétaire de gérer les affaires courantes du comité social et économique

Il faut le savoir, un secrétaire de CSE fait bien plus que préparer l'ordre du jour et établir les procès-verbaux de réunion

Au quotidien, le rôle du secrétaire va bien au-delà de la préparation de l'ordre du jour et de la rédaction des procès-verbaux de réunion, il joue un rôle de pivot, d'animateur, de chef d'équipe et, quelque part, de leader. Même si les réunions plénières avec la direction constituent un moment très important, le comité social et économique n'existe pas simplement au moment de ces réunions. Ce CSE, il faut donc le faire fonctionner au quotidien. Cette gestion quotidienne revient naturellement au secrétaire, qui a globalement pour mission :

- d'être en première ligne. Il est l'interlocuteur privilégié de l'employeur, des salariés, de l'inspecteur du travail, de l'expert-comptable ou de l'expert habilité du comité, des fournisseurs du CSE, etc. ;
- d'organiser les travaux du comité social et économique et de veiller à la préparation de ses réunions et à l'exécution de ses décisions ;
- de veiller, avec le concours du trésorier du CSE, à la bonne exécution des décisions prises par le comité social et économique ;
- de se charger des divers affichages se rapportant au CSE et de la diffusion des informations que le comité souhaite porter à la connaissance des salariés ;
- de gérer le courrier et la messagerie électronique du comité (réception, réponse, diffusion) et de veiller à la bonne organisation et conservation des archives du CSE ;
- de s'occuper de l'éventuelle documentation du comité et de la mettre à la disposition des autres membres (revues mensuelles, code d'accès à la documentation en ligne, etc.) ;
- d'assurer le passage de témoin au moment du renouvellement du comité social et économique et, s'il est encore secrétaire, d'accompagner un peu les nouveaux venus au sein du comité ;
- d'interpeller la direction lorsque les consultations obligatoires du CSE ne sont pas mises en oeuvre par la direction comme elles devraient l'être.

Même s'il a une marge de manoeuvre, le secrétaire ne peut pas prendre de décisions à la place du comité social et économique

Même s'il y joue un rôle très important, le secrétaire n'est ni le « patron » ni le représentant légal du CSE. Il n'a pas le pouvoir de se substituer au comité social et économique pour prendre des décisions importantes, sans y avoir été expressément autorisé par le comité. Par exemple, ce n'est pas le secrétaire qui décide du sens de l'avis consultatif du CSE, qui prend la décision de faire assister le comité par un expert, qui décide de prendre une assistance juridique pour le comité, etc.

Pour autant, il ne faut pas être trop rigide et laisser au secrétaire une certaine marge de manoeuvre pour la gestion quotidienne du comité. D'où l'importance de fixer, dans le règlement intérieur du CSE, les attributions du secrétaire et des autres membres du bureau d'ailleurs.

Quels moyens peuvent être mis à la disposition du secrétaire pour l'aider dans sa mission ?

Mises bout à bout, les différentes tâches incombant au secrétaire peuvent prendre beaucoup de temps. Or, du temps, il n'en a pas plus que les autres et est salarié de l'entreprise comme les autres. Contrairement à une idée parfois reçue, sa fonction de secrétaire ne lui donne droit à aucun crédit d'heures supplémentaire. Si nécessaire, il faudra utiliser le partage d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-9 et R. 2315-6) ou essayer de négocier avec l'employeur une augmentation du nombre d'heures de délégation.

Gérer le CSE au quotidien, c'est aussi l'affaire des autres membres du bureau, des commissions et, au final, de tous les membres du comité. L'embauche d'une personne extérieure, ne serait-ce qu'à temps partiel, peut aussi permettre d'alléger considérablement les tâches administratives du secrétaire. Il est également vivement recommandé de nommer un secrétaire adjoint, qui pourra davantage s'occuper des attributions du CSE ayant trait à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Comment le secrétaire peut-il être remplacé en cas d'absence temporaire ou définitive ?

Lorsque le secrétaire du comité social et économique quitte l'entreprise ou démissionne de ses fonctions de secrétaire ou de son mandat de représentant du personnel, il est nécessaire de le remplacer le plus rapidement possible par la désignation, en réunion, d'un nouveau secrétaire. Dans l'attente, le secrétaire adjoint se charge d'assurer l'intérim. Généralement, c'est cette façon de faire qui est prévue par le règlement intérieur du CSE. A savoir, un intérim par le secrétaire adjoint et une désignation dès la prochaine réunion plénière.

Le secrétaire quitte l'entreprise ou le CSE. Le suppléant qui prend sa place de titulaire au sein du comité ne devient pas de plein droit secrétaire du comité social et économique, il devient juste titulaire. Pour le poste de secrétaire, il faudra bien une nouvelle désignation parmi les élus titulaires.

Un CSE ne peut pas fonctionner sans secrétaire ! Que faire si le secrétaire démissionne et que personne ne veut prendre sa place ? La solution consiste à élire un secrétaire de séance à chaque réunion du comité social et économique. Il sera simplement chargé de la rédaction du procès-verbal de réunion pour laquelle il a été désigné et de la préparation de l'ordre du jour de la réunion suivante. C'est loin d'être idéal comme situation mais c'est mieux que rien.

Le secrétaire et le courrier du CSE

En pratique, c'est souvent le secrétaire qui réceptionne le courrier du CSE et ce, même en l'absence de disposition spécifique.

Il est toutefois recommandé de demander aux tiers de libeller leur courrier à l'attention du « secrétaire du CSE de... », et non à l'adresse du « président du CSE de... », car dans ce cas, le courrier sera remis à l'employeur, président du comité.

On peut également se contenter de faire adresser le courrier du comité à l'attention de « Monsieur le secrétaire du CSE de... ». Ne pas mentionner le nom du secrétaire évitera de changer le nom du destinataire en cas de changement de secrétaire.

Les comptes, la comptabilité, les factures du CSE, c'est le trésorier qui s'en occupe

La désignation d'un trésorier parmi les élus titulaires est obligatoire. Celle d'un trésorier adjoint ne l'est pas, elle est pourtant conseillée. En général, le trésorier est chargé de l'établissement des comptes et de la gestion financière quotidienne du CSE. A ce titre, il doit rendre des comptes au comité et aux salariés de l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2315-23

Le trésorier est chargé de la gestion des budgets et de la comptabilité du comité social et économique

Tout CSE, quelle que soit l'importance de ses budgets doit avoir un trésorier, désigné par le comité parmi les élus titulaires (C. trav., art. L. 2315-23). Le trésorier ne peut pas être choisi parmi les suppléants. Même si elle n'est pas obligatoire, la désignation d'un trésorier adjoint est plus que recommandée. Théoriquement, le trésorier adjoint peut être choisi parmi les titulaires ou les suppléants. En pratique, il est préférable de nommer un titulaire. Lui seul a des heures de délégation et peut assister aux réunions plénières et y voter.

Dans tous les CSE, le trésorier est au minimum chargé de la comptabilité et de la gestion financière et comptable. C'est lui généralement qui s'occupe :

- de régler les dépenses, d'encaisser les chèques, de tenir la comptabilité, d'arrêter les comptes en vue de leur approbation, d'archiver les factures, les justificatifs, etc. ;
- d'établir le rapport annuel d'activité et de gestion du comité social et économique qui doit être présenté en réunion au moment de l'approbation annuelle des comptes ;
- d'établir les budgets prévisionnels tant pour la subvention de fonctionnement que pour la subvention des activités sociales et culturelles ;

- d'ouvrir le ou les comptes bancaires au nom du comité social et économique nouvellement élu, de placer les excédents de trésorerie.

Tenue et clôture des comptes, budget prévisionnel, règles Urssaf à respecter, rapport annuel d'activité et de gestion... le trésorier et le trésorier adjoint ont le droit de ne pas savoir faire mais ils vont devoir apprendre. Au CSE de les y aider le plus possible en leur permettant de suivre une formation. Le budget de fonctionnement du comité est là pour ça !

Le trésorier du comité social et économique doit rendre des comptes aux autres membres et aux salariés

Tout membre du CSE, y compris le président, a le droit de demander à consulter les documents comptables du comité

Tous les membres du CSE, sans aucune exception, ont également accès aux archives et aux documents administratifs et comptables se rapportant à l'activité du comité (Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 17-23.157, n° 1607 F - P + B ; Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 88-17.677, n° 4988 P). Dans les conditions éventuellement prévues par le règlement intérieur du comité, ils doivent donc pouvoir librement accéder aux locaux du comité dans lesquels se trouvent ces archives et documents. A défaut, il y aurait ce que l'on appelle un trouble manifestement illicite. L'appartenance syndicale n'a pas à être prise en compte, ce serait de la discrimination à l'état pur !

Le président peut faire des copies à ses frais (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-15.384). Il n'est en revanche pas possible d'exiger du trésorier la délivrance d'une copie des archives et documents comptables et financiers du comité (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-65.129). Le trésorier peut donc se contenter de proposer une consultation sur place.

Il revient assez naturellement au trésorier du CSE de procéder à la clôture des comptes et d'établir le rapport annuel d'activité et de gestion

Tous les ans, le comité social et économique doit :

- procéder à une clôture de ses comptes selon les modalités prévues par son règlement intérieur. A cet effet, il lui revient de désigner, parmi ses

membres, les élus chargés de procéder à cette clôture (C. trav., art. L. 2315-68) ;

- établir, selon les modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière. Ce rapport est présenté aux élus au moment de l'approbation des comptes en réunion (C. trav., art. L. 2315-69) ;

- approuver les comptes, au cours d'une réunion plénière exclusivement consacrée à ce sujet. Au plus tard 3 jours avant la séance, les élus qui ont arrêté les comptes doivent les communiquer, avec le rapport annuel, à tous les membres du comité (C. trav., art. L. 2315-68).

Après l'approbation, le CSE porte à la connaissance des salariés ses comptes annuels accompagnés du rapport d'activité et de gestion. Au comité de déterminer par quel moyen il souhaite donner ces informations (C. trav., art. L. 2315-72).

Ce n'est curieusement pas prévu par le code du travail, mais il revient assez naturellement au trésorier du CSE de s'occuper de ces différentes tâches. Selon la taille du comité, l'importance de ses budgets et le volume de ses activités, il n'est d'ailleurs pas forcément bon de tout lui confier. On peut penser au tandem trésorier/trésorier adjoint, au tandem trésorier/secrétaire, au bureau du comité ou encore à une commission budget/finances.

Par prudence, certains CSE ne se contentent pas d'un compte rendu annuel et font un point régulier sur leurs budgets, selon une périodicité qu'ils déterminent : mensuelle, trimestrielle... Au comité de fixer ses propres règles dans son règlement intérieur.

Après le renouvellement du comité social et économique, il faut rendre compte au nouveau CSE de la gestion du comité sortant

Lors de chaque renouvellement de mandat, les membres du CSE sortant doivent rendre compte au nouveau comité de la gestion des attributions économiques et des activités sociales et culturelles. Il faut aussi remettre tous les documents concernant l'administration et l'activité du comité. En pratique, cette tâche incombe souvent au tandem secrétaire/trésorier (C. trav., art. R. 2315-39).

Le trésorier n'est qu'un exécutant au service du CSE mais il pourrait être tenu pour responsable de ses actes

Normalement, le trésorier ne fait qu'appliquer les décisions du comité social et économique. Par conséquent, en dehors des habilitations qui lui sont conférées et de ce qui est prévu par le budget prévisionnel du comité, aucune dépense non prévue et non votée ne peut être engagée par le trésorier. En pratique, il dispose d'une certaine marge de manœuvre pour régler les dépenses courantes.

S'il outrepasse ses pouvoirs et qu'il décide seul d'engager certaines dépenses qui n'ont pas été votées par le CSE, il pourrait même en théorie être poursuivi pour délit d'entrave.

Le trésorier n'est en principe pas responsable des pertes financières du comité sur ses biens propres. Il ne peut pas pâtir des manques et des pertes. C'est le CSE qui est civilement responsable des fautes que commettent ses membres. S'il commet une malversation, une fraude ou un détournement au détriment du comité, il pourrait être poursuivi devant le tribunal correctionnel pour abus de confiance (C. pén., art. 314-1). Le CSE pourrait même se porter partie civile, ce qui lui permettrait de demander des dommages-intérêts.

Il faut vérifier auprès de l'assurance du CSE que le trésorier est bien couvert en cas de survenance d'un problème lors d'une opération de dépôt de chèques ou d'espèces : perte, vol ou agression.

Mieux vaut prévenir que guérir !

Quelques mesures de bon sens peuvent permettre d'éviter, selon le cas, un blocage de situation ou des dérapages :

- la personne qui passe une commande pour le compte du comité social et économique ne doit pas être celle qui signe le chèque pour le paiement ;
- prévoir au moins deux personnes habilitées à signer les chèques au nom du comité social et économique. Il s'agit le plus souvent du trésorier et du secrétaire ;

- après chaque renouvellement du comité, penser à changer les noms des personnes habilitées pour les autorisations d'opérations bancaires ;
- déterminer un plafond pour les chèques émis par le comité social et économique, et déterminer un seuil au-delà duquel il faudra une double signature.

Désigner les représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance de la société

Le comité social et économique doit élire ses représentants au conseil d'administration ou de surveillance, dans les sociétés qui en sont dotées. Les représentants du CSE sont élus par les titulaires du comité. Leur nombre dépend du nombre de collèges électoraux dont dispose l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2312-72 et s.

Les sociétés concernées par la désignation de représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance

Les sociétés concernées par l'obligation de désigner des représentants du CSE sont toutes celles qui sont pourvues d'un conseil d'administration ou de surveillance. En pratique, il s'agit :

- des sociétés anonymes (SA), gérées par un conseil d'administration et des sociétés anonymes à directoire, gérées sous le contrôle d'un conseil de surveillance ;
- des sociétés en commandite par actions dont le gérant est contrôlé par un conseil de surveillance et des sociétés civiles dotées, le cas échéant, d'un tel organe ;

- des sociétés par actions simplifiées : leurs statuts doivent préciser l'organe social auprès duquel les délégués du CSE exercent leur droit de représentation (C. trav., art. L. 2312-76).

Certaines sociétés ne sont pas obligatoirement pourvues d'un conseil d'administration ou de surveillance. Toutefois, si les statuts d'une société à responsabilité limitée (SARL) prévoient l'institution d'un conseil de surveillance ou d'un conseil d'administration, le CSE devra y disposer d'une représentation.

Les entreprises au sens large du terme, qui sont assujetties à l'obligation d'avoir un CSE mais qui ne sont pas des sociétés commerciales, comme les associations loi 1901, ne sont pas visées par la désignation obligatoire d'un représentant du CSE (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav. n° 84/8 bis). De même, les groupements d'intérêt économique n'étant pas des sociétés, le comité social et économique ne peut pas désigner de représentants au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'un GIE.

Le nombre de représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance de la société

Le nombre de représentants du CSE est fonction du nombre de collèges électoraux existant dans l'entreprise

L'article L. 2312-72 du code du travail pose les règles suivantes :

- dans les entreprises comportant deux collèges électoraux, le comité social et économique désigne deux délégués appartenant, l'un à la catégorie des cadres, techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers ;
- dans les entreprises comportant 3 collèges électoraux, le CSE désigne 4 représentants : deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.

Légalement, un collège cadres est obligatoirement constitué dans les entreprises employant au moins 25 cadres. En dehors de ce cas, il est également possible de modifier le nombre de collèges et d'instituer un collège cadres par protocole

préelectoral. Il y aura lieu alors de désigner 4 représentants dès lors qu'il existe un collège cadres.

Un seul représentant du CSE, s'il existe des salariés élus au conseil d'administration ou de surveillance

Dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés, la représentation du comité social et économique auprès de ces conseils est réduite à un membre (C. trav., art. L. 2312-75).

Les modalités de désignation des représentants du comité social et économique au conseil d'administration ou de surveillance

Seuls les membres élus du CSE peuvent être désignés au conseil d'administration ou de surveillance

En théorie, les membres titulaires comme les membres suppléants du comité peuvent être désignés pour représenter le comité au sein du conseil d'administration ou de surveillance. En pratique, il vaut mieux se tourner vers des élus titulaires. En effet, les suppléants n'ont pas d'heures de délégation, sauf si un partage a été mis en place, et ne participent pas aux réunions plénières du comité social et économique, sauf si un titulaire est absent. Leur demander de représenter le CSE auprès du conseil d'administration ou de surveillance serait assez curieux.

Attention, la règle est différente pour certaines sociétés :

- dans les sociétés appartenant au secteur public, le seul membre du CSE habilité à le représenter est le secrétaire du comité, ou l'organe qui en tient lieu (C. trav., art. L. 2312-74) ;*
- dans les sociétés anonymes ayant des salariés siégeant au conseil d'administration ou de surveillance, l'unique représentant du CSE doit être choisi parmi les titulaires (C. trav., art. L. 2312-75).*

En revanche, ni le président, ni le représentant syndical au comité ne peuvent l'être (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 ; CA Paris, 1^{re} ch., sect. B, 16 mai 1997, n° 96-4130).

Les représentants du comité social et économique sont élus à la majorité des voix par les membres titulaires

La désignation d'un représentant du CSE au conseil d'administration ou de surveillance est une élection pour laquelle il convient d'appliquer la règle du vote à la majorité des voix. Il convient de noter les points suivants :

- la désignation peut avoir lieu à n'importe quel moment. En général, elle se déroule au cours de la réunion qui suit les élections du nouveau comité ;
- seuls les membres ayant voix délibérative peuvent participer à la désignation. Il s'agit des titulaires et des suppléants remplaçant des titulaires absents ;
- en tant que président du comité social et économique, l'employeur ne peut participer au vote organisé par le CSE pour la désignation de ses représentants ;
- en cas d'égalité entre deux candidats, on applique la règle selon laquelle le candidat le plus âgé est désigné, sauf à prévoir des modalités différentes dans le règlement intérieur.

L'ensemble des membres du comité social et économique désigne successivement chaque représentant

Si chaque représentant doit être choisi parmi ses pairs dans le collège dont il est issu, la désignation se fait par un vote global de l'ensemble des élus titulaires du CSE, et non collège par collège. Ainsi, l'ensemble des membres du comité désigne l'ensemble des représentants (Lettre 7 janv. 1954 : QP 1954, p. 985).

Que se passe-t-il en cas d'établissements multiples ou d'unité économique et sociale ?

Si l'entreprise est dotée de CSE d'établissement et d'un CSE central, c'est le CSE central qui désigne parmi ses membres les représentants au conseil d'administration ou de surveillance. Logique, car le conseil d'administration ou de surveillance se réunit au niveau de l'entreprise et non au niveau de chaque établissement. Le comité central comportant obligatoirement un représentant des cadres, il y aura 4 délégués.

Si plusieurs sociétés constituent une unité économique et sociale, dotée d'un CSE commun aux différentes sociétés, celui-ci pourra désigner 2 ou 4 de ses membres pour assister aux séances des conseils d'administration ou de

surveillance de toutes les sociétés constituant l'UES (Lettre min. Aff. soc. 12 nov. 1986 : RFAS n° 1/1987).

Le statut et le rôle des représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance

Les représentants du comité social et économique au conseil d'administration ou de surveillance sont élus pour la durée de leur mandat au CSE. Ils sont rémunérés pour leur présence au conseil. Ils bénéficient des mêmes droits que les membres du conseil.

Références : C. trav., art. L. 2312-75 et s.

Le statut des représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance de la société

Les représentants sont élus pour la durée de leur mandat au comité

Les représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance sont élus pour la durée de leur mandat au comité. Rien ne semble s'opposer à ce que les mêmes personnes soient réélues à chaque mandat, tant qu'elles sont membre du comité social et économique.

Le CSE doit les remplacer en cas d'absence temporaire ou définitive

Si un représentant du comité social et économique au conseil d'administration ou de surveillance quitte l'entreprise ou démissionne de son mandat au CSE, le comité doit procéder à une nouvelle désignation pour le remplacer.

Pour éviter toute vacance, même temporaire, il paraît possible de désigner des « suppléants », destinés à remplacer les délégués en cas d'absence momentanée ou définitive de ceux-ci, le suppléant n'assistant au conseil d'administration ou de surveillance qu'en l'absence du titulaire.

Les représentants sont rémunérés pour le temps passé aux réunions

Même si la loi ne le prévoit pas, il est admis que le temps passé par les représentants du comité aux séances du conseil d'administration ou de surveillance doit être rémunéré comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures. La jurisprudence a seulement eu l'occasion de préciser que l'employeur doit respecter un usage qui s'est établi dans l'entreprise à propos du paiement des heures passées aux séances du conseil d'administration et des frais de transport et de repas (Cass. soc., 12 mars 1970, n° 69-40.178).

En l'absence de précisions sur la prise en charge par l'employeur des frais de déplacement, on doit selon nous appliquer les règles dégagées par les tribunaux en matière de réunions du comité social et économique. C'est donc à l'employeur et non au CSE de prendre en charge ces frais.

Le rôle des représentants du comité social et économique au conseil d'administration ou de surveillance

Ils assistent aux réunions du conseil mais n'ont pas le droit de voter

Les délégués du comité assistent à toutes les réunions du conseil d'administration ou de surveillance. Ils n'y ont qu'une voix consultative et ne participent donc pas aux votes du conseil. Cependant, ils peuvent intervenir pendant les réunions. Ils peuvent également émettre des voeux sur lesquels le conseil doit donner un avis motivé (C. trav., art. L. 2312-73).

L'employeur doit les convoquer comme les autres membres du conseil

Les représentants doivent être convoqués à chaque conseil d'administration ou de surveillance dans un délai suffisant (Cass. com., 17 févr. 1975, n° 73-13.242).

Les formes de la convocation des membres du conseil d'administration ou de surveillance sont fixées par les statuts de la société : les mêmes formes que pour les autres membres du conseil devront être respectées pour les représentants du comité. Il convient donc de se référer aux statuts de la société pour connaître le délai et la forme que doit revêtir la convocation (courrier simple, lettre recommandée avec avis de réception, etc.).

Ils reçoivent les mêmes documents que les autres membres du conseil

Les représentants du comité social et économique doivent recevoir exactement les mêmes documents et dans les mêmes délais que les membres du conseil d'administration ou de surveillance : ils ont accès aux mêmes informations et en même temps (C. trav., art. L. 2312-73).

Important ! La présence au conseil d'administration ou de surveillance de représentants du comité ne dispense pas l'employeur de ses différentes obligations d'information et/ou de consultation du comité social et économique, notamment celle concernant les orientations stratégiques de l'entreprise.

Comme toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration ou de surveillance, les représentants du CSE sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président du conseil d'administration ou de surveillance.

Il revient aux représentants du CSE de rendre compte de la séance du conseil d'administration ou de surveillance aux autres membres du comité. Pour ce faire, il est utile de prévoir systématiquement un point à l'ordre du jour de la réunion du comité qui suit la séance du conseil d'administration ou de surveillance.

L'employeur ne peut pas s'y opposer. Cependant, si au cours de la réunion du conseil d'administration ou de surveillance, des informations confidentielles ont été révélées, il faudra veiller à bien le faire savoir aux autres membres du CSE et leur rappeler qu'ils sont tenus par une obligation de discrétion.

Les conséquences du non-respect des droits des représentants du comité social et économique

Sur le plan pénal

Le défaut de convocation des représentants du CSE est susceptible de constituer un délit d'entrave. L'employeur qui s'abstient de leur remettre les mêmes documents qu'aux autres membres du conseil d'administration ou de surveillance s'expose aussi à des poursuites pénales pour délit d'entrave.

Sur le plan civil

La question de savoir si le défaut de convocation peut entraîner la nullité des délibérations du conseil d'administration ou de surveillance n'a pas été clairement tranchée par les tribunaux. Il a seulement été jugé que l'absence des représentants du CSE aux séances du conseil de surveillance, hors toute fraude, n'entache pas de nullité une délibération dont le seul objet est l'exercice d'une action en justice (Cass. soc., 26 mai 1998, n° 95-15.883).

Antérieurement à la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, il a été jugé que toutes les délibérations du conseil d'administration doivent se dérouler, sous peine de nullité, en présence des représentants du CE (Cass. com., 17 févr. 1975, n° 73-13.242). Selon certains juristes, cette jurisprudence serait caduque en raison des dispositions de l'article L. 235-1 du code de commerce qui limitent les cas de nullité à la violation des dispositions du code de commerce et des lois sur les contrats (C. com., art. L. 235-1).

Le CSE peut-il être représenté par les mêmes délégués au conseil d'administration et aux assemblées de la société ?

Les délégués du CSE au conseil d'administration et aux assemblées sont des représentants du comité auprès des organes de direction et de décision de la société ; il paraît donc souhaitable que les mêmes personnes assurent ces deux fonctions.

Cependant, le code du travail ne prévoyant pas de désignation unique, le CSE devra désigner séparément, lors d'un vote distinct, les représentants à chacune de ces institutions, et ce même s'il choisit d'élire les mêmes personnes.

Désigner les représentants du comité social et économique aux assemblées générales de la société

Dans les sociétés, deux membres du CSE sont désignés par le comité pour assister aux assemblées générales. Ils doivent, à leur demande,

être entendus lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés. Le comité dispose par ailleurs d'autres prérogatives vis-à-vis de l'assemblée générale.

Références : C. trav., art. L. 2312-77 et R. 2312-31 et s.

Deux représentants du comité social et économique peuvent assister aux assemblées générales de la société

Désignation

Dans les sociétés, deux membres du comité social et économique sont désignés par le CSE pour assister aux assemblées générales (C. trav., art. L. 2312-77). L'un appartient à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise et l'autre à celle des ouvriers et des employés.

Le code du travail est muet sur les modalités de désignation de ces représentants. On peut selon nous appliquer les modalités de désignation des représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance. Il en résulte notamment que :

- *la désignation des représentants du comité aux assemblées générales constitue une élection interne au comité social et économique, qui doit se dérouler à la majorité des voix exprimées ;*
- *les représentants sont généralement élus lors de la réunion qui suit la mise en place du nouveau CSE. Ils exercent leur rôle de représentant pendant tout leur mandat ;*
- *seuls les membres du comité ayant voix délibérative peuvent participer à la désignation. La participation de l'employeur est exclue.*

Pour le représenter au sein de l'assemblée générale, le CSE peut choisir les élus qu'il a désignés pour le représenter au sein du conseil d'administration ou de surveillance de la société.

En théorie, les représentants du CSE peuvent être choisis parmi les titulaires ou les suppléants du comité. En pratique, il vaut mieux se tourner vers des élus titulaires. En effet, les suppléants n'ont pas d'heures de délégation, sauf si un partage a été mis en place, et ne participent pas aux réunions plénières du comité social et

économique, sauf si un titulaire est absent. Leur demander de représenter le CSE auprès de l'assemblée générale serait assez curieux.

Intervention

Les représentants du CSE sont présents à toutes les assemblées générales, qu'il s'agisse d'assemblées ordinaires ou d'assemblées extraordinaires.

La loi ne précise pas si le temps passé en assemblée générale, et les éventuels frais de déplacements engagés par les représentants du comité, doit être pris en charge par l'employeur. Cette prise en charge est admise pour les représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance. On peut penser que le statut des représentants aux assemblées est similaire.

Les représentants du comité social et économique doivent, à leur demande, être entendus par l'assemblée générale lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés. Il s'agit par exemple des délibérations relatives au changement de nationalité de la société, à l'augmentation de capital par augmentation de la valeur nominale des actions ou à la transformation en un autre type de société, dans la mesure où les engagements des associés s'en trouveraient augmentés, etc.

Le comité social et économique peut demander l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour de l'assemblée de la société

Le CSE a le droit de demander l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour des assemblées (C. trav., art. L. 2312-77). Dans les sociétés dont toutes les actions sont nominatives, le CSE représenté par un de ses membres adresse sa demande au siège social de la société dans un délai de 25 jours avant la date de l'assemblée réunie sur première convocation. Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par un moyen électronique si celui-ci est autorisé pour les actionnaires (C. trav., art. R. 2312-32).

Dans les sociétés dont les actions ne sont pas toutes nominatives ou sont admises aux négociations sur un marché réglementé, les demandes sont adressées par le CSE représenté par un de ses membres au siège social de la

société dans le délai de 10 jours à compter de la publication de l'avis de réunion publié au Bulletin des annonces légales obligatoires (Balo). Même si le code du travail ne le précise pas, il est préférable d'envoyer un courrier en recommandé avec avis de réception.

Dans tous les cas, le CSE doit joindre à sa demande le texte du projet de résolution, il peut y ajouter un bref exposé des motifs. Ensuite, dans un délai de 5 jours à compter de la réception du projet de résolution, le président du conseil d'administration, le président ou le directeur général du directoire, ou le gérant de la société par actions accusent réception au représentant du CSE du projet de résolution, par lettre recommandée ou par voie électronique (C. trav., art. R. 2312-33).

Dans ces sociétés par actions simplifiées, il faut se référer aux statuts de la société. Ils doivent fixer les règles relatives aux modalités d'examen des demandes d'inscription des projets de résolution adressées par le comité social et économique (C. trav., art. R. 2312-34).

Le comité social et économique peut demander la convocation de l'assemblée générale en cas d'urgence

Le CSE peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence (C. trav., art. L. 2312-77). La demande est faite par l'un des membres du comité social et économique, délégué à cet effet, au président du tribunal de commerce statuant en référé. L'ordonnance du président du tribunal de commerce fixe l'ordre du jour de l'assemblée (C. trav., art. R. 2312-31). La décision de convoquer l'assemblée générale pourrait être prise dans le cadre d'un droit d'alerte économique du CSE.

L'urgence doit être recherchée sous un « angle social », au regard des intérêts que le CSE a pour mission de défendre, et non selon des critères tels que le péril immédiat ou la paralysie des organes de gestion. Il n'est donc pas nécessaire que la situation présente un caractère exceptionnel (T. com. Marseille, 7 nov. 2001, n° 2001R00906).

Le comité social et économique dispose de tous les documents transmis à l'assemblée générale

Tous les ans, l'employeur doit consulter le CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-17). Pour les sociétés commerciales, il doit mettre à la disposition du CSE les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues par le code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes (C. trav., art. L. 2312-25).

Les sociétés concernées par les prérogatives du CSE vis-à-vis de l'assemblée générale

Le champ d'application de l'article L. 2312-77 du code du travail n'est pas certain. Cet article emploie à la fois les termes « sociétés » et « associés », ce qui laisse à penser que la désignation de représentants du comité est obligatoire dans toutes les sociétés.

Les possibilités de demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence ou de requérir l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour des assemblées semblent être réservées aux CSE des sociétés par actions (SA et SARL notamment).

Choisir une banque et ouvrir les comptes bancaires pour le CSE

Le comité social et économique dispose de budgets versés par l'employeur lui permettant d'assurer ses missions. Ces sommes doivent être déposées sur un ou plusieurs comptes bancaires. L'ouverture de ces comptes, la désignation des membres du CSE habilités à signer les chèques, à utiliser la carte bancaire, ainsi que les modalités d'utilisation de ce compte sont décidées par le comité en réunion.

Il est recommandé d'ouvrir 2 comptes, un pour le budget de fonctionnement, un pour le budget des activités sociales et culturelles

Le CSE dispose d'un budget de fonctionnement et d'un budget pour financer les activités sociales et culturelles. Ces budgets sont versés par l'employeur et sont gérés librement par le comité. La nécessité d'avoir 2 comptes bancaires tombe sous le sens :

- lorsque le comité social et économique a simplement fait l'objet d'un renouvellement, il est tout à fait possible de conserver les comptes du précédent CSE. Il faut cependant penser à changer les noms des personnes habilitées à effectuer les différentes opérations bancaires ;
- lorsqu'il s'agit d'un premier CSE, les élus doivent très rapidement après leur élection s'occuper d'ouvrir des comptes. Il est donc recommandé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la première réunion du comité social et économique.

Même si les deux budgets consacrés au fonctionnement et au financement des activités sociales et culturelles sont distincts, il n'est juridiquement pas obligatoire d'ouvrir deux comptes courants séparés : les sommes afférentes à chaque budget peuvent être versées sur un seul et même compte. Une gestion rigoureuse assurera ensuite la non-confusion des budgets. La pratique montre que la majeure partie des CSE dispose de deux comptes.

Faut-il prendre une carte bancaire ? De plus en plus de CSE franchissent le pas. Cela leur permet notamment d'effectuer des paiements en ligne pour la gestion de leurs activités sociales et culturelles. Certains comités vont même plus loin en prenant un terminal de carte bancaire. Pourquoi pas dès lors qu'on en a l'utilité.

Le comité social et économique est totalement libre de choisir sa banque, qui peut bien évidemment être différente de celle de l'entreprise. Gamme des moyens de paiement proposés, services de gestion de compte à distance, moyens de contact de la banque, frais de tenue de compte, etc. : avant de se décider, il a tout intérêt à faire jouer la concurrence et à s'informer sur les services proposés et les frais bancaires.

L'ouverture d'un compte bancaire résulte d'une délibération du comité social et économique

Comme pour toute décision du CSE, l'ouverture du compte courant peut procéder d'un vote des membres du comité. Dans cette hypothèse, le vote peut avoir lieu à la majorité des voix. Le comité social et économique devra penser à :

- désigner la ou les personnes chargées de faire fonctionner le compte, c'est-à-dire habilitées à ouvrir le compte, signer les chèques et engager les dépenses du comité ;
- prévoir des modalités internes pour la signature des chèques et l'engagement des dépenses : double signature au-delà d'un certain montant, etc.

Pour ouvrir un compte courant au nom d'un comité social et économique, il est nécessaire de fournir à l'appui de la demande d'ouverture de compte certains documents :

- une copie du procès-verbal des élections professionnelles ainsi qu'une copie du règlement intérieur du comité social et économique ;
- un extrait du procès-verbal de la réunion du comité, au cours de laquelle ont été désignés les membres du CSE susceptibles de faire fonctionner le compte courant.

Certaines banques demandent parfois au trésorier du CSE de fournir des documents relevant de sa vie privée et n'ayant rien à voir avec le comité social et économique. Son avis d'imposition, un bulletin de salaire... Face à ce genre de demande, il vaut mieux aller voir ailleurs !

Les personnes habilitées à se servir du compte courant sont désignées par vote du comité social et économique

Une fois décidée l'ouverture du compte-courant, il faut déterminer les personnes habilitées à s'en servir. En général, le comité délègue ses pouvoirs au trésorier et au secrétaire. Il est recommandé de désigner un signataire supplémentaire pour suppléer les absences du trésorier ou du secrétaire.

Dans tous les cas, il est fortement conseillé au trésorier de communiquer à quelqu'un les renseignements et les documents nécessaires à l'exécution de ses fonctions, et notamment à l'utilisation du compte courant. Ce peut être le trésorier adjoint, le secrétaire ou tout autre membre du CSE désigné à cet effet.

L'utilisation du compte courant peut être assortie de modalités librement choisies par le comité social et économique

Il est en effet possible de déterminer toute modalité d'utilisation du compte par les personnes habilitées à l'utiliser :

- double signature des chèques au-delà d'un certain montant. Une double signature pour tout chèque paraît excessive et risquerait difficile à appliquer au quotidien ;
- contrôle préalable des dépenses (par exemple agrément de la dépense par un vote à la majorité du comité, ou par un autre membre du comité), etc.

Aucune de ces modalités n'est imposée légalement. Elles peuvent être votées lors de la réunion décidant de l'ouverture du compte ou figurer dans le règlement intérieur du comité.

L'employeur, président du comité social et économique, n'a aucune compétence ni aucun droit particulier : il ne peut donc pas exiger la signature, ou le contrôle préalable des dépenses réalisées par le comité, celui-ci ayant la maîtrise de ces budgets.

A noter enfin que la banque du comité social et économique pourrait engager sa responsabilité civile si elle débloque des fonds au profit d'un prestataire de services, alors qu'elle n'en a pas reçu l'ordre du comité dans les formes prévues (Cass. 1^{re} civ., 11 juin 2002, n° 99-16.748). Dans cette affaire, la banque avait reçu un ordre de paiement manuscrit non daté ne comportant que la seule signature du secrétaire, dont celui-ci contestait d'ailleurs l'authenticité.

La double signature : une garantie ? La double signature est souvent considérée comme une garantie de régularité de l'utilisation du compte courant du CSE. Toutefois, il faut penser qu'elle peut entraîner un alourdissement de la gestion,

notamment en cas d'absence d'un des cosignataires. Il est donc préférable de prévoir expressément deux signataires possibles, mais une seule des signatures nécessaire afin de ne pas bloquer l'activité du comité en cas de dépense urgente ou d'absence prolongée d'un des deux signataires.

Un CSE peut-il placer son argent sur un livret A ?

Non. Depuis le 1^{er} janvier 2009, il était déjà fait interdiction aux anciens comités d'entreprise d'ouvrir un livret A. Tout au plus, ceux qui en possédaient un à cette date pouvaient le conserver et continuer à l'utiliser. Ils pouvaient y déposer jusqu'à 76 500 €.

Le CSE qui n'utilise pas la totalité de ses budgets peut se rabattre sur d'autres produits d'épargne, et notamment sur un compte sur livret spécifique proposé par de nombreuses banques aux personnes morales n'ayant pas d'activité lucrative. Mais attention, ce genre de livret subit un prélèvement fiscal obligatoire. Bien évidemment, il est interdit à un CSE de prendre des risques en achetant des actions en bourse.

Prendre une assurance responsabilité civile pour le CSE

Sports, sorties culturelles, voyages, week-end, fêtes, colonies de vacances, arbre de Noël, etc. Plus il y a d'activités, plus les risques pour le CSE sont nombreux ! Ces risques, il faut les assurer en souscrivant une assurance responsabilité civile. L'assurance est là pour couvrir les conséquences pécuniaires de la responsabilité civile que le comité social et économique peut encourir à l'égard de tiers.

Références : C. trav., art. R. 2312-51

Souscrire une assurance responsabilité civile, c'est le minimum vital auquel il faut penser

Le CSE est une personne morale. A ce titre, il doit répondre des dommages qu'il peut causer à des tiers dans le cadre, notamment, des activités qu'il organise au profit des salariés et de leur famille. Voilà pourquoi il doit impérativement souscrire une assurance responsabilité civile, qui lui permettra d'être couvert en cas de problème. Cette assurance doit garantir les dommages causés à des tiers par le comité, par ses membres à titre individuel, par ses salariés ou par les personnes qui lui apportent même occasionnellement leur concours, et par les biens dont il a la garde.

Cette assurance responsabilité civile, il faut la compléter au moins dans 2 cas :

- pour couvrir certaines manifestations sportives ou activités qu'elle ne prend pas en charge. Généralement, les fédérations sportives proposent au comité social et économique leur propre contrat d'assurance. Il est vivement recommandé d'y souscrire ;*
- pour assurer les biens que possède le CSE. Il peut s'agir du matériel informatique du comité, d'une importante collection de DVD ou de jeux vidéos. Il peut s'agir d'un mobil-home, d'un appartement en bord de mer, etc. Il faut penser à assurer ces biens contre le vol, les dégradations, etc.*

Contrairement à une idée reçue, le CSE n'est pas obligé de s'assurer auprès de la société qui assure l'entreprise

C'est une erreur de croire que le contrat d'assurance de l'entreprise couvre le comité social et économique et ses membres

Parfois, l'employeur dit au CSE qu'il n'a pas besoin de souscrire sa propre assurance puisqu'il est déjà couvert par l'assurance de l'entreprise. Ne se posant pas plus de questions que ça, les élus ne cherchent pas à savoir ce qu'il y a dans le contrat d'assurance de l'entreprise. Qui est couvert ? Quels sont les risques couverts ? Quelles sont les garanties ? C'est une erreur pour un CSE de ne pas avoir sa propre assurance responsabilité civile.

Le CSE choisit librement son assureur et c'est à l'employeur de prendre en charge la prime d'assurance responsabilité civile

Le comité social et économique a une totale liberté de choix de son assureur (Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-21.194, n° 703 P). Et quel que soit l'assureur choisi,

l'employeur doit rembourser au comité la prime d'assurance responsabilité civile. Ce remboursement est affecté au budget des activités sociales et culturelles (C. trav., art. R. 2312-49). Deux points méritent d'être signalés :

- l'employeur ne peut pas tenter d'échapper à son obligation faisant valoir qu'il n'a pas été mis en mesure de participer au choix de la compagnie d'assurance du CSE. Celui-ci est entièrement libre de son choix ;
- l'employeur ne peut davantage faire valoir que le CSE aurait obtenu des tarifs bien plus intéressants s'il avait souscrit son contrat auprès de l'assureur de l'entreprise (Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-21.194, n° 703 P).

L'employeur peut en revanche limiter le remboursement à la prime d'assurance responsabilité civile, c'est-à-dire à la prime qui permet au CSE d'être assuré contre les dommages qu'il pourrait causer à des tiers. Si le comité a souscrit des garanties supplémentaires, c'est à lui de les prendre en charge. Bien souvent, les contrats d'assurance proposés au comité vont bien au-delà de la simple assurance responsabilité civile. Si nécessaire, il faudra demander à la compagnie d'assurance d'identifier la quote-part de la prime payée par le CSE qui correspond au risque « responsabilité civile ».

Avant de souscrire une assurance, il faut étudier plusieurs propositions d'assurance, comparer les risques couverts, etc.

L'étendue des garanties, les exclusions, les situations couvertes par l'assurance, les bénéficiaires, etc. peuvent considérablement varier d'un assureur à un autre. Il est donc utile de demander plusieurs propositions d'assurance et de comparer.

Quelques points à regarder :

- qui est assuré ? Le comité et ses membres, cela va de soi. Mais qu'en est-il des différentes associations créées par le CSE pour la gestion de certaines activités sociales ? Sont-elles couvertes par l'assurance du comité ? Si le dommage est causé par un salarié du CSE ou par une personne bénévole qui est venue apporter une aide occasionnelle pour l'organisation de telle ou telle activité, le comité est-il couvert ?
- qui a la qualité de tiers ? Il s'agit de toute personne autre que celle qui a causé le dommage à ce tiers. Mais qu'en est-il si un membre du CSE ou un bénévole est victime d'un dommage à l'occasion d'une activité ? L'assurance du comité pourra-t-elle jouer ? Il faudra peut-être ajouter une assurance des

personnes pour permettre aux membres du comité social et économique d'être correctement couverts ;

• quelle est l'étendue des garanties ? L'assurance est là pour couvrir les conséquences pécuniaires de la responsabilité civile que le CSE peut encourir à l'égard de tiers pour les dommages corporels, matériels et immatériels qu'ils ont subis. Reste à savoir les activités qui sont garanties :

- plusieurs salariés sont victimes d'une intoxication alimentaire à l'occasion de la fête de fin d'année organisée par le CSE. Le comité est-il couvert par son assurance ?
- un salarié se blesse avec une scie électrique empruntée au comité qui compte parmi ses activités le prêt de matériel de bricolage. Cette activité est-elle assurée ?
- à l'occasion d'un week-end au ski, un salarié qui a trop bu est victime d'un accident mortel. Si le CSE est déclaré responsable, son assurance va-t-elle accepter de le couvrir ?
- le trésorier du comité s'est violemment fait agresser en se rendant à la banque pour déposer les chèques du comité. Est-il couvert par l'assurance du comité ?

On pourrait multiplier les exemples à l'infini ! A chaque CSE de lister les activités qu'il organise et demander préalablement à l'assureur si chacune d'entre elles est bien couverte par l'assurance et dans quelles conditions elle l'est. Il est important de veiller à bien assurer toutes les activités du comité. Un point doit être fait chaque fois qu'on développe une nouvelle activité.

La responsabilité civile du comité social et économique peut aussi être engagée lorsque le dommage est causé par une chose dont il a la garde. L'assurance responsabilité civile couvre également ce type de responsabilité.

Il arrive parfois que les élus utilisent leur véhicule personnel pour des déplacements liés à l'exercice de leur mandat. Toujours est-il qu'il n'est pas normal qu'ils aient à assumer les conséquences financières, même s'il n'y a eu que de la tôle froissée, d'un accident ou d'un petit accrochage. A fortiori s'il y a eu des victimes. Il y a une solution qui consiste à prendre une garantie supplémentaire dans l'assurance du CSE pour couvrir un nombre déterminé de véhicules personnels. Cela revient à assurer une flotte de véhicule, peu important celui qui sera utilisé.

Il est également important de vérifier que les prestataires avec lesquels le CSE travaille sont bien assurés

Que le CSE sous-traite totalement un événement, comme par exemple l'arbre de Noël, ou qu'il l'organise lui-même en ayant recours à différents prestataires indépendants (location d'une salle, traiteur, spectacle, etc.), il faut toujours avoir le réflexe de vérifier que le sous-traitant ou les prestataires sont bien assurés et comment ils le sont.

Par exemple, lorsque le comité loue un car pour l'organisation d'un week-end au ski, la prudence lui recommande de vérifier que le loueur est correctement assuré sinon en cas d'accident, on pourrait peut-être lui reprocher une certaine légèreté dans le choix de son co-contractant.

Déclaration d'un sinistre

Tout sinistre doit être déclaré dans les 5 jours ouvrés au plus tard à compter du jour où le CSE en a eu connaissance. Attention car une déclaration tardive peut autoriser l'assureur à refuser sa garantie s'il prouve que le retard lui a causé un préjudice. Il conviendra d'indiquer les date et heure du sinistre, les causes connues ou supposées ainsi que les coordonnées de la victime et, s'il y en a, des témoins. Il faut être le plus précis possible pour permettre à l'assureur de connaître exactement les faits, la nature et l'étendue des dommages.

Le passage de témoin entre le CSE entrant et le CSE sortant, un moment à ne pas négliger

Le comité social et économique sortant doit rendre compte de sa gestion au nouveau et lui remettre tous les documents relatifs à son activité et à son administration. Ce passage de témoin est un moment très important, surtout si les postes de secrétaire et de

trésorier sont occupés par de nouveaux élus qui découvrent le monde du CSE.

Il est important d'assurer la continuité de l'activité et de la gestion du comité social et économique

On ne peut pas se contenter de donner au nouveau secrétaire du CSE les clés du local en lui disant « Tiens, tout est dans l'armoire ! »

Selon la durée des mandats, tous les 2, 3 ou 4 ans, on renouvelle le comité social et économique. Il peut donc y avoir un remaniement plus ou moins profond de l'équipe. Certains auront décidé d'arrêter, certains n'auront pas été réélus, d'autres seront arrivés..., on peut tout imaginer. Sans oublier un éventuel changement de majorité syndicale.

Sur un plan juridique, même s'il n'y a que des nouveaux élus, il n'y a pas naissance d'un nouveau comité social et économique après chaque élection. C'est le même CSE qui conserve sa personnalité juridique.

Quelle que soit la situation, il est essentiel d'assurer la continuité de l'activité du comité. Il y a des contrats à résilier ou à renouveler, des factures à régler, des demandes de remboursement de salariés à satisfaire. Sans perdre de vue que l'entreprise continue à fonctionner normalement. Il y a donc toujours des emplois et des conditions de travail à défendre, des conditions de santé et sécurité à améliorer, des risques professionnels à prévenir, etc. D'où la nécessité d'avoir un vrai passage de témoin, le plus rapidement possible. Il ne devrait pas y avoir de rupture.

Pour diverses raisons, la réalité est parfois très différente de ce que les choses devraient être. On se contente alors de donner au nouveau secrétaire les clés du local et de transmettre au trésorier le mot de passe de l'ordinateur. Ce n'est pas bon pour le CSE et les salariés. Même s'il y a eu un changement de majorité syndicale, il faut savoir accepter la défaite...

Les membres du CSE sortant doivent rendre compte au nouveau comité de leur gestion des attributions économiques et des activités sociales et culturelles

Il s'agit ici de transmettre aux nouveaux élus les informations essentielles sur :

- l'exercice des attributions du CSE. Y a-t-il des projets de réorganisation en cours ? Quelles sont les prochaines informations/consultations obligatoires à venir ? Le CSE a-t-il un expert-comptable chargé de l'assister dans le cadre des consultations récurrentes ? A-t-il une assistance juridique ? Y a-t-il eu des contentieux contre l'entreprise ?

Sans oublier les missions et les actions du CSE en matière de santé et de sécurité. Le CSE est-il doté d'une commission santé, sécurité et conditions de travail ? A quand remonte la dernière mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels ? etc.

- la gestion des activités sociales et culturelles. Quelles sont les activités et prestations proposées aux salariés ? Y a-t-il des projets de voyage ou de week-end en cours ? Qui s'occupait de quoi ? Quel est le montant du budget ? Avec quels prestataires le CSE a-t-il l'habitude de travailler ? Quelles sont les prochaines échéances ? A quand remonte le dernier contrôle Urssaf ? etc.

Il faut aussi penser à donner des informations sur l'organisation et le fonctionnement interne du CSE

Il est important de faire un zoom sur les fonctions du secrétaire et du trésorier. A quel moment était fait l'ordre du jour ? Y avait-il des réunions préparatoires ? Comment ça se passait pour la rédaction/diffusion du PV ? Dans quelle banque sont les comptes du CSE ? A-t-on un logiciel de comptabilité ? Comment étaient organisées les inspections santé/sécurité ? Qui s'en chargeait ? Y a-t-il eu des enquêtes récemment ? etc. Il y a beaucoup de choses à transmettre, surtout si c'est un nouveau secrétaire et/ou trésorier.

Les nouveaux élus n'y connaissent probablement rien ! A ceux qui ont un peu d'expérience en matière de représentation du personnel de leur expliquer un minimum de choses sur le fonctionnement et les missions d'un CSE, sur leurs droits et obligations, etc. (les heures de délégation, les budgets, l'obligation de discrétion, etc.). A ce titre, il peut être utile de remettre à chaque nouvel élu un

exemplaire du règlement intérieur du CSE et d'organiser très rapidement une formation sur le comité social et économique.

Le CSE sortant doit remettre au nouveau comité tous les documents relatifs à l'activité et l'administration du comité

D'après le code du travail (C. trav., art. R. 2315-39), « 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 ». Il s'agit de transmettre :

- les contrats souscrits par le comité : assistance juridique, abonnement pour la billetterie, prestataire chargé d'établir les PV de réunion, contrat d'assurance, carte de réduction, convention ANCV, etc.
- les documents transmis par l'employeur dans le cadre des consultations ponctuelles du CSE, rapport d'expertise de l'expert-comptable ou d'un expert habilité « qualité du travail et de l'emploi », etc. ;
- les documents comptables des années passées, factures et justificatifs, conventions de compte courant, relevés bancaires, convention passée avec son expert-comptable, etc. ;
- les comptes-rendus d'inspection trimestrielle du CSE, document unique d'évaluation des risques professionnels, arbre des causes, rapport d'enquête, etc. ;
- les documents relatifs au fonctionnement interne du CSE : règlement intérieur, procès-verbaux de réunion, documentation papier, codes d'accès à la documentation en ligne, etc.

Bien évidemment, l'ancien secrétaire et l'ancien trésorier ne vont pas venir à la première réunion avec l'armoire d'archives du CSE ! Il faut néanmoins qu'ils en donnent la clé et, surtout, qu'ils expliquent comment était organisé l'archivage. Où sont les documents ? Comment sont-ils classés ?

En pratique, ce sont surtout l'ancien secrétaire et l'ancien trésorier qui vont se charger de ce passage de témoin

Il est d'usage de demander au secrétaire et au trésorier sortants d'être présents à la première réunion du CSE nouvellement élu. Quand tout se passe bien, ils viennent,

rendent compte de leur gestion, font état de la situation budgétaire et comptable, présentent le rapport annuel d'activité et de gestion du comité, répondent aux questions des nouveaux élus puis quittent la séance.

Rien n'interdit, après la réunion, d'échanger autour d'un verre dans le local du CSE. Anciens et nouveaux pourront discuter plus librement sur les dossiers en cours, sur les relations employeurs/représentants du personnel, sur les difficultés auxquelles les anciens élus ont pu se heurter, sur les réalisations et le travail accompli par l'équipe sortante, etc.

Légalement, les comptes annuels d'un CSE doivent être approuvés dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice. En pratique, il ne faut pas trop traîner, surtout s'il y a une majorité de nouveaux élus. D'autant que le passage de témoin, ce n'est pas qu'une histoire d'approbation des comptes. Le nouveau CSE n'est pas obligé d'approuver immédiatement les comptes. Il peut reporter cette approbation à une prochaine réunion, une fois que le nouveau trésorier aura eu le temps de bien s'y plonger. Il est même possible de faire auditer les comptes, c'est parfois nécessaire quand il y a certaines zones d'ombre qu'on ne parvient pas à expliquer.

Parfois, après la présentation de la situation comptable du CSE, il est d'usage de donner au trésorier sortant quitus de sa gestion. Cette pratique du quitus n'a rien d'obligatoire. En tout état de cause, s'il apparaît un peu plus tard qu'il y a eu des malversations, le fait d'avoir donné quitus ne met pas le trésorier sortant à l'abri de poursuites pénales et ne rend pas le CSE entrant complice de ces malversations.

Parfois, les choses traînent en longueur

Parfois, plusieurs mois après l'élection du nouveau CSE, on constate que l'équipe sortante n'a pas rendu compte de sa gestion, qu'elle n'a pas remis les documents. Toute la question est de savoir ce que l'on peut faire, sachant que le manque de transparence n'est jamais sein. En pratique, il va falloir exercer une certaine pression sur l'ancien trésorier et/ou l'ancien secrétaire, s'ils sont encore dans l'entreprise. On peut évoquer le problème en réunion, de manière à ce que tous les salariés soient informés de la situation, et charger le secrétaire ou le président de mettre en demeure l'ancien trésorier

et/ou l'ancien secrétaire de respecter leurs obligations. Si cela ne suffit pas, il faudra s'en remettre au tribunal judiciaire. Agir en justice signifie qu'il faudra donner mandat à l'un des membres du CSE. Même en tant que président, l'employeur ne peut pas de sa propre initiative et sans mandat du comité intenter ce genre d'action. S'il le faisait, son action serait jugée irrecevable (Cass. soc., 1^{er} juin 2010, n° 09-12.758, n° 1135 FS - P + B).

Le règlement intérieur du CSE, c'est à la fois obligatoire et indispensable

Le règlement intérieur est un document qui fixe les modalités concrètes de fonctionnement du CSE. Il n'est pas qu'un simple rappel du code du travail. Son existence pourra dans bien des cas éviter des blocages de situation. Les membres du comité ont donc tout intérêt à en adopter un. S'il en existe déjà un, il n'est pas inutile d'y jeter un coup d'oeil et de le modifier si besoin est.

Références : C. trav., art. L. 2315-24

Normalement, pour pouvoir fonctionner, tout comité social et économique doit disposer d'un règlement intérieur

Le règlement intérieur de CSE, il en faut un, c'est obligatoire. Le code du travail nous dit en effet que :

- le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-54) ;
- le règlement intérieur définit, en l'absence d'accord, les règles applicables à la commission santé, sécurité et conditions de travail (composition, fonctionnement, formation, etc.) (C. trav., art. L. 2315-44) ;
- les comptes annuels du CSE sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus désignés par le comité lui-même (C. trav., art. L. 2315-68) ;

- le CSE établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport sur ses activités et sa gestion financière (C. trav., art. L. 2315-69).

*« Ça ne sert à rien, on fonctionne très bien comme ça, on est un tout petit CSE... »
on entend toute sorte d'argument. Effectivement, sur un plan juridique, il ne se passera rien si un comité social et économique n'a pas de règlement intérieur car il n'existe aucune sanction. En pratique, c'est regrettable.*

L'idée est d'essayer de prévoir comment le CSE va fonctionner au quotidien car le code du travail est finalement assez light sur le sujet : obligations du secrétaire et du trésorier, inspections trimestrielles, enquêtes en cas d'accident du travail, suspensions de séance, modalités d'adoption des PV, fonctionnement des comptes bancaires, procédure de clôture et d'approbation des comptes, frais de déplacements des élus...

Conçu comme ça, le règlement intérieur fera office de statuts du CSE, comme s'il s'agissait d'une association. On pourra s'y référer à tout moment et éviter ainsi des blocages de situations. Par ailleurs, en le lisant, des nouveaux élus pourront déjà se faire une première idée de l'organisation d'un comité social et économique et du rôle de ses membres.

Composition et rôle du bureau, réunions, budgets, etc. : le règlement intérieur sert à organiser le fonctionnement interne du CSE

Il est conseillé de prévoir des dispositions sur :

- le bureau du comité social et économique. Quel est le rôle du bureau ? Qui en fait partie ? Comment sont désignés ses membres ? Comment peut-on les révoquer ? Quel est le rôle du secrétaire, du trésorier, du secrétaire adjoint, du trésorier adjoint ? etc. ;
- les commissions du comité social et économique. Quelles commissions met-on en place ? Quel est le rôle de chacune d'entre elles ? Comment sont-elles composées ? Comment rendent-elles compte de leurs travaux au CSE ? etc. ;

Que ce soit pour le bureau ou les commissions du CSE, il vaut mieux éviter de mettre les noms des personnes dans le règlement intérieur, cela évitera d'avoir éventuellement à corriger après chaque renouvellement du comité.

- les réunions du CSE. Comment est préparé l'ordre du jour ? Qui peut demander une suspension de séance ? Comment sont organisés les votes en réunion ? Si nécessaire, peut-on enregistrer les débats ? Comment est adopté le PV ? Comment est-il diffusé ? Qui le signe ? etc. ;
- les budgets et les comptes du CSE. Quelles sont les modalités de versement ? Qui s'occupe des comptes ? Qui signe les chèques ? Faut-il une double signature ? Qui s'occupe de la clôture des comptes ? Qui se charge du rapport d'activité et de gestion du comité ? etc. ;
- l'exercice des mandats. Quels moyens de déplacement pour les membres du CSE ? Comment leur sont remboursés les frais de déplacement ? Quels justificatifs doivent-ils fournir au trésorier ? Comment est organisé le partage des heures de délégation entre élus ? Qui représente le CSE ? etc.

Le CSE a une grande latitude pour déterminer le contenu de son règlement intérieur. De plus, chaque comité est différent, et peut être confronté à des difficultés particulières en fonction de sa taille, de ses rapports avec l'employeur, de la diversité des sensibilités syndicales représentées, etc.

Il ne faut pas se contenter de recopier le code du travail, cela ne suffirait pas. Par exemple, il prévoit juste que l'ordre du jour des réunions est fait par le président et le secrétaire du CSE. Au règlement intérieur d'essayer d'en dire un peu plus sur le sujet et de prévoir, par exemple, que le secrétaire du comité se charge d'organiser, dans les X jours qui précèdent la plénière, une préparatoire en vue de faire le point avec les autres élus sur l'ordre du jour.

Même si l'employeur accepte de donner un peu plus, il n'est pas forcément opportun de l'écrire noir sur blanc dans le règlement intérieur du CSE

Il faut le savoir, les droits supplémentaires octroyés au CSE et/ou à ses membres grâce à une clause du règlement intérieur acceptée par la direction ont une valeur précaire. On dit qu'ils ont valeur d'engagement unilatéral, qui peut être remis en

cause à tout moment par l'employeur. Une dégradation des relations sociales, un nouveau DRH... sont autant de circonstances qui pourraient amener l'employeur à revenir au minimum légal.

Le règlement intérieur ne peut pas agraver les obligations légales et conventionnelles pesant sur l'employeur

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations résultant pas de dispositions légales (C. trav., art. L. 2315-24). Il ne peut davantage contenir des dispositions qui viendraient empiéter sur les prérogatives de l'employeur (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P + B) ou qui seraient contraires à la législation. Quelques exemples issus de clauses jugées illégales :

- clause imposant au président du comité de convoquer aux réunions toute personne invitée par les représentants du personnel (Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368) ;

Une clause du règlement intérieur ne pourrait pas imposer la présence des suppléants en réunion. Légalement, cette présence n'est en effet possible qu'en cas d'absence d'un titulaire.

- clause imposant à la direction les dates de réunion du comité social et économique (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P + B). C'est l'employeur qui convoque, c'est lui qui fixe les dates de réunion ;
- clause interdisant au président du CSE de prendre part au vote organisé pour la désignation du secrétaire et du trésorier du comité (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489) ;
- clause prévoyant que les élus sortants assureront l'intérim jusqu'à la nomination du bureau du nouveau comité social et économique (Cass. soc., 13 juin 1990, n° 89-60.974) ;
- clause stipulant que les convocations, l'ordre du jour et les documents s'y rapportant devront être envoyés 8 jours ouvrés avant la séance (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133) ;
- clause prévoyant que les réunions du comité se dérouleront pendant les heures de travail des membres, ce qui obligeait la direction à prendre en compte les horaires de chacun (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427) ;

- clause prévoyant que l'ordre du jour comportera de façon distincte les points apportés par les élus et ceux apportés par le président (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427) ;
- clause imposant à l'employeur d'appliquer aux membres du CSE un accord d'entreprise relatif au paiement à certains salariés d'une indemnité de grand déplacement (Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-16.219).

Une clause prévoyant que les consultations du CSE ne pourront avoir lieu que si au moins la moitié des élus est présente à la réunion n'est pas valable (CA Paris, ch. 6-2, 10 sept. 2009, n° S 08/14508). Il est en effet interdit d'imposer ce genre de quorum. De même, il serait illusoire de penser qu'il suffit de stipuler que les suppléants assisteront aux réunions du CSE pour contourner la règle légale en vertu de laquelle les suppléants n'assistent aux réunions que s'ils remplacent un titulaire absent.

S'il estime une clause illégale, l'employeur peut en demander l'annulation devant le tribunal judiciaire. En revanche s'il l'accepte, il devra l'appliquer... jusqu'à dénonciation de son engagement.

Attention, une clause mal rédigée, laissant planer un doute sur l'étendue des droits du CSE, pourrait être contestée par l'employeur. On l'a déjà vu en jurisprudence à propos d'une clause qui laissait croire que le secrétaire pouvait se faire assister par des personnes externes au comité dans les mêmes conditions que le président (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133).

Faut-il traiter des activités sociales et culturelles dans le règlement intérieur du CSE ?

L'action sociale du CSE est une chose, le fonctionnement et l'organisation interne du comité en est une autre. Voilà pourquoi il est préférable de ne pas mélanger les genres. Le règlement intérieur est un document interne au CSE qui ne concerne pas et qui n'intéresse pas les salariés. Prestations sociales et activités du CSE, conditions d'attribution, conditions de ressources, justificatifs à fournir, etc. La politique sociale du comité social et économique, en revanche, ça les concerne et les intéresse ! Il vaut mieux en traiter à part dans un livret ou un catalogue, qui pourra être modifié sans

formalisme particulier à chaque fois que la politique sociale du comité change.

Le règlement intérieur du comité social et économique, on l'adopte en réunion

Le règlement intérieur du comité social et économique, on l'adopte en plénière par un vote des élus titulaires. Il peut l'être pour une durée indéterminée ou pour la durée des mandats. En tout état de cause, une fois adopté, le règlement intérieur s'impose à tous, y compris à l'employeur. Si nécessaire, le CSE peut décider de modifier son règlement intérieur à tout moment.

Références : C. trav., art. L. 2315-24

La décision de se doter d'un règlement intérieur de CSE revient exclusivement au comité social et économique

Il n'y a rien de plus simple que de décider de se doter d'un règlement intérieur pour le CSE. On inscrit la question à l'ordre du jour et on se décide le jour de la réunion. En pratique, c'est souvent un des points inscrits à l'ordre du jour de la première réunion du comité social et économique.

Préparer son règlement intérieur en utilisant le modèle de votre Guide CSE et quelques exemples trouvés sur Internet

Même s'il n'existe pas de modèle officiel de règlement intérieur de CSE, on retrouve toujours à peu près les mêmes clauses. Élaborer et adopter un règlement intérieur ne présente donc pas de difficultés particulières, il y a juste un travail de rédaction.

On peut utiliser le modèle, entièrement personnalisable dans un traitement de texte, proposé dans la version en ligne de votre Guide CSE, onglet Modèles et

tableaux. Un petit travail d'adaptation en vue d'ajouter ou de retirer certaines dispositions sera nécessaire.

Avant d'en arriver à l'adoption, en réunion plénière, du règlement intérieur du comité social et économique, il faut donc prendre le temps de préparer un projet. A chacun de voir comment il va s'organiser car la loi ne dit rien à ce sujet. En pratique, les choses peuvent se dérouler de la manière suivante :

- soit c'est le secrétaire du comité qui se charge de le préparer. Le règlement intérieur fera ensuite l'objet d'une discussion en réunion préparatoire et d'une adoption en réunion plénière de CSE ;
- soit on crée une commission provisoire chargée de préparer le règlement intérieur. Là encore le document préparé sera discuté et adopté en réunion plénière.

Il revient vraiment au comité social et économique de déterminer librement le contenu de son règlement intérieur. L'employeur, même s'il est président du comité, ne peut rien lui imposer.

Le règlement intérieur du CSE doit être officiellement adopté en réunion plénière par un vote des élus

Une fois le projet de règlement intérieur finalisé, il est nécessaire de procéder à une adoption officielle en réunion. Qui dit adoption, dit inscription de la question à l'ordre du jour et vote du CSE. Le code du travail ne dit rien sur ce vote. On peut penser qu'il convient de procéder à une adoption à la majorité des membres présents (C. trav., art. L. 2315-32).

Dans la majorité des membres présents, on prend tous les votes, y compris les blancs et nuls, les abstentions, les votes des suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire et le vote de l'employeur, lorsque celui-ci est permis. C'est donc une majorité qui est plus difficile à atteindre. C'est mieux car le règlement intérieur est un document important qui va régir toute la vie du CSE. Autant qu'il y ait une adhésion importante au moment de son adoption.

L'employeur peut-il voter ? A priori, oui car l'adoption d'un règlement intérieur constitue une mesure d'administration interne au comité social et économique, et non un vote de consultation des membres élus du comité en tant que délégation du personnel. Mais voter ne veut pas dire imposer son point de vue car sa voix ne vaut pas plus que celle d'un membre élu.

Il arrive fréquemment que le règlement intérieur soit signé conjointement par le secrétaire et le président du comité. L'apposition de ces signatures n'est nullement obligatoire. Par ailleurs, il n'y a aucune obligation de transmettre le règlement intérieur du CSE à l'inspection du travail. De toute façon, il n'en sera rien fait.

En général, le règlement intérieur est adopté pour une durée indéterminée. En conséquence, sauf si on décide de l'abroger et d'en refaire un, il va continuer à s'appliquer tel quel après le renouvellement du comité social et économique. A noter que le changement de dénomination sociale d'une entreprise ne rend pas caduc le règlement intérieur de son comité (Cass. soc., 2 mai 1989, n° 87-41.828).

Juridiquement, il n'est pas interdit de prévoir que le règlement intérieur est adopté pour la durée du mandat et qu'il reviendra au prochain CSE de décider de son maintien ou de son changement.

On peut modifier le règlement intérieur du comité social et économique à tout moment

Pour une raison ou une autre, les élus peuvent décider de modifier le règlement intérieur du CSE. Rien ne le leur interdit. Il suffit d'en décider en réunion et d'adopter les modifications souhaitées par un vote à la majorité des membres présents.

Il est d'ailleurs d'usage d'insérer dans le règlement intérieur une clause prévoyant qu'il pourra être modifié à tout moment, à la demande de tout membre par délibération du comité social et économique.

Une fois adopté, le règlement intérieur du comité s'impose à tous et notamment à l'employeur

Sur le plan pénal, le refus de l'employeur d'appliquer une disposition du règlement intérieur régulièrement adopté est susceptible de constituer un délit d'entrave. Il en a par exemple été jugé ainsi à propos d'une disposition prévoyant l'organisation d'une réunion préparatoire et la discussion d'un ordre du jour préalablement à la réunion du CSE (Cass. crim., 10 juill. 1979, n° 78-91.623).

Même si l'employeur estime que la disposition litigieuse est illégale, en ce qu'elle lui impose par exemple une obligation supplémentaire non prévue par la loi, il doit l'appliquer tant qu'il n'en a pas obtenu l'annulation devant le juge civil.

Ainsi, un employeur qui refuse d'appliquer une clause prévoyant la présence de tiers au comité invités sans son accord se rend coupable de délit d'entrave (Cass. crim., 8 juin 1995, n° 93-83.785, n° 2822 P + F).

Sur le plan civil, le non-respect d'une disposition du règlement intérieur autorise les élus à agir en justice pour en obtenir l'application (Cass. soc., 9 mai 1989, n° 86-42.166).

Attention, l'employeur peut reprendre ce qu'il a donné en plus

Si le règlement intérieur ne peut en aucun cas imposer à l'employeur des obligations non prévues par la loi, celui-ci peut accepter l'application de clauses prévoyant l'octroi d'avantages supplémentaires au CSE et/ou aux élus. Il s'agit dans ce cas d'engagements unilatéraux, sur lesquels l'employeur peut unilatéralement revenir par une dénonciation régulière (C. trav., art. L. 2315-24 ; Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-12.252, n° 2 FS - P). Pour être régulière, la dénonciation doit être précédée d'une information des membres du CSE dans un délai raisonnable laissé à l'appréciation de l'employeur. Si un accord collectif ayant le même objet vient se substituer à l'engagement unilatéral, aucune dénonciation n'est nécessaire (Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-12.252, n° 2 FS - P).

Mettre en place la commission économique du CSE

A défaut d'accord d'entreprise, le CSE doit obligatoirement mettre en place une commission économique, présidée par l'employeur, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus. La composition de la commission est réglementée. Les modalités de désignation et de fonctionnement de la commission, elles, sont fixées librement par le CSE.

Références : C. trav., art. L. 2315-46 et s.

La mise en place des différentes commissions du CSE peut en priorité faire l'objet d'un accord d'entreprise

D'après le code du travail, un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (C. trav., art. L. 2232-12 et L. 2315-45). Employeur et syndicats disposent d'une grande liberté pour fixer le nombre de commissions à mettre en place, leur domaine de compétence, leurs moyens, leurs modalités de fonctionnement, leur composition, etc. En tout état de cause, une telle négociation n'a rien d'obligatoire.

Il est prévu que l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE. Il est assez curieux de donner cette faculté à l'employeur dans le cadre d'un accord librement négocié par les partenaires sociaux.

A défaut d'accord d'entreprise, une commission économique doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés

Les dispositions du code du travail relatives à la mise en place obligatoire de la commission économique ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise

On dit qu'il s'agit de dispositions supplétives car elles n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord. Ainsi, d'après ces dispositions, si aucun accord d'entreprise n'a été conclu, il revient au CSE de constituer une commission économique (C. trav., art. L. 2315-46).

Attention, la constitution de cette commission n'est obligatoire que dans les entreprises de 1 000 salariés et plus. A défaut de précision légale, on doit calculer cet effectif selon les règles habituelles fixées par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail. D'après le ministère du travail, le franchissement du seuil de 1 000 salariés oblige l'employeur à mettre en place immédiatement la commission économique (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020).

C'est au CSE qu'il revient de mettre en place la commission économique en désignant les membres qui la composeront. Cette désignation se fait au cours d'une réunion plénière, généralement la toute première qui suit les élections, et nécessite un vote des élus titulaires.

L'employeur qui s'oppose à la constitution de la commission économique est passible de délit d'entrave. Le CSE qui ne crée pas de commission économique se prive seulement d'un moyen supplémentaire pour jouer le rôle que la loi lui confie pour l'exercice de ses missions économiques. On peut quand même se demander si l'employeur ne pourrait pas imposer la création de cette commission car c'est lui qui doit la présider.

Qu'en est-il dans les entreprises dotées de CSE d'établissement et d'un comité social et économique central ?

Une commission économique par établissement de 1 000 salariés et plus ou une seule commission au niveau du comité social et économique central ? Pour une fois, le code du travail est clair, il prévoit expressément que la commission économique est créée au niveau du comité social et économique central (C. trav., art. L. 2315-46). En conséquence, les CSE des établissements de 1 000 salariés et plus ne peuvent pas posséder leur propre commission économique telle que prévue par le code du travail (CA Rouen, ch. appels prioritaires, 19 sept. 2006, n° 05/02170). C'est l'idée que le comité central concentre tous les « pouvoirs économiques ».

Même en présence d'un comité central et d'une commission économique centrale, un CSE d'établissement pourrait se doter de sa propre commission économique locale. Mais attention, celle-ci n'aura que le statut de « commission facultative ».

C'est au CSE, d'entreprise ou central, qu'il revient de mettre en place la commission économique en désignant les membres qui la composeront. Cette désignation se fait au cours d'une réunion plénière, généralement la toute première, et nécessite un vote des élus titulaires.

L'employeur ne semble pas pouvoir participer au vote organisé pour la désignation des membres de la commission. Généralement, il ne souhaite d'ailleurs pas s'impliquer dans ces désignations.

La commission économique, c'est au maximum 5 membres choisis parmi les membres du comité social et économique

Au maximum, 5 représentants du personnel

A défaut d'accord, la commission économique comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres (C. trav., art. L. 2315-47). Ces membres sont désignés, selon le cas, par le CSE d'entreprise ou le CSE central parmi leurs membres. Un représentant syndical au CSE ou au CSEC ne peut pas faire partie de la commission économique.

En théorie, tous les membres du comité, qu'ils soient titulaires ou suppléants, pourraient devenir membre de la commission. En pratique, compte tenu du fait que les suppléants n'ont pas d'heures de délégation et qu'ils n'assistent aux réunions plénières du comité qu'en l'absence d'un titulaire, on peut penser qu'il est préférable de prendre des titulaires. A l'inverse, on peut se dire que la participation des suppléants à la commission leur permettra de se sentir impliqués et de s'investir dans le CSE.

Les CSE composés d'élus syndiqués pourraient prévoir une clé de répartition des sièges à pourvoir entre les différents syndicats, sous réserve de ne pas commettre de discrimination en écartant purement et simplement une organisation syndicale (Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-11.418).

Les questions économiques et financières sont complexes. D'où l'intérêt de choisir des élus qui manifestent un minimum d'intérêt pour ces questions. Si nécessaire, le comité pourra mettre en place des formations pour initier les membres de la commission économique à la lecture des documents comptables, économiques et financiers de l'entreprise.

A l'employeur de présider la commission

La commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant (C. trav., art. L. 2315-47). Ce n'est pas le cas des autres commissions obligatoires dans les entreprises de 300 salariés et plus, à savoir la commission formation, la commission logement et la commission de l'égalité professionnelle.

La présidence de l'employeur peut paraître curieuse voire gênante pour les élus. Il ne faudrait pas que la commission économique devienne tout simplement l'antichambre du CSE et qu'il n'y ait plus lieu à débat en réunion plénière sous prétexte que tout a été vu en commission.

Il revient au comité social et économique, d'entreprise ou central de fixer les règles de fonctionnement de sa commission économique

Comment fonctionne la commission économique ? Le code du travail est totalement muet sur cette question et ne fixe aucune règle de fonctionnement interne de la commission. Il prévoit simplement que la commission se réunit au moins 2 fois par an (C. trav., art. L. 2315-48). C'est donc au comité de fixer ses propres règles, le règlement intérieur est là pour ça. Voici quelques idées de points à aborder :

- modalités de convocation de la commission économique : convocation par le président de la commission, convocation sur demande du CSE, etc. ;
- étendue des missions confiées à la commission économique : préparation de la consultation sur la situation économique et financière, examen des projets de restructuration, etc. ;
- modalités que la commission doit suivre pour rendre compte de ses travaux au CSE : nomination d'un rapporteur, participation du secrétaire à une réunion de la commission, etc. ;

Ce point est particulièrement important. Étant donné que la commission est présidée par l'employeur, il sera important de respecter un minimum de formalisme et d'établir des comptes rendus écrits.

- moyens mis à la disposition de la commission économique pour réaliser les travaux confiés par le CSE : enveloppe budgétaire, recours à un expert-comptable, etc. ;
- modalités de remplacement des membres absents : remplacement par des adjoints préalablement désignés, exclusion des membres trop souvent absents.

Afin d'éviter un absentéisme trop important aux réunions de la commission, le CSE peut prévoir dans son règlement intérieur qu'au bout d'un certain nombre d'absences injustifiées, il sera procédé à un remplacement.

Comment les membres sont-ils désignés ?

La désignation des membres de la commission économique obéit aux règles habituelles de désignation opérées par le comité social et économique. Généralement, on procède par vote à main levée et on se contente d'une majorité des voix exprimées. Sinon, c'est au CSE de fixer ses propres règles de désignation dans son règlement intérieur. A noter que l'employeur doit afficher la liste nominative des membres du CSE dans les locaux affectés au travail et indiquer leur participation à une ou plusieurs commissions (C. trav., art. R. 2314-22).

Quelles sont les attributions de la commission économique ? Quels sont ses moyens ?

Le rôle de la commission est d'assister le CSE dans ses attributions économiques. Elle est chargée d'étudier les documents économiques recueillis par le comité, elle est là pour l'aider à

préparer la consultation sur les orientations stratégiques et celle sur la situation économique et financière. Sous la présidence de l'employeur, elle se réunit au moins 2 fois par an.

Références : C. trav., art. L. 2315-46 et s.

La commission économique prépare les consultations économiques du CSE, elle intervient en cas de droit d'alerte économique du comité

Au cœur du rôle économique du CSE, une consultation sur la stratégie de l'entreprise, une sur la situation économique et financière

Tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente (C. trav., art. L. 2312-19), l'employeur doit consulter le CSE :

- sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, etc. (C. trav., art. L. 2312-24) ;
- sur la situation économique et financière de l'entreprise. Cette consultation également porte sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-25).

Ces consultations sont au cœur du rôle économique du CSE, la commission économique est justement là pour aider les élus à les préparer et à émettre ses avis consultatifs. En pratique, il lui reviendra d'analyser les informations, de lister les questions à poser à la direction, de rechercher si nécessaire des informations complémentaires, etc.

La commission est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité social et économique

Le code du travail se contente de prévoir que la commission économique est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet. Il lui revient donc naturellement :

- d'analyser pour le compte du comité les informations économiques et financières sur l'entreprise qui se trouvent dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et qui doivent être mises à la disposition des élus. Il s'agit notamment :
 - d'informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir,
 - des différents documents comptables obligatoirement transmis, dans les sociétés commerciales, à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés,
 - les documents prévisionnels que certaines sociétés commerciales sont tenues d'établir (situation de l'actif réalisable et disponible, plan de financement prévisionnel, etc.).
- d'être en relation directe avec l'expert-comptable éventuellement chargé d'assister le comité social et économique dans le cadre des consultations récurrentes sur la stratégie de l'entreprise et sur la situation économique et financière.

Le CSE peut librement soumettre à la commission l'étude de questions particulières. Il peut la solliciter ponctuellement pour étudier sous l'angle économique et financier les projets qui lui sont soumis pour avis consultatif (projet de fusion, projet de licenciements économiques, etc.). Il peut également la solliciter sur les questions d'épargne salariale.

L'exercice du droit d'alerte économique du comité social et économique passe par la commission économique

Le CSE dispose d'un droit d'alerte économique qui lui permet de tirer une sonnette d'alarme lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-63 et s.). Ce droit d'alerte fonctionne schématiquement ainsi :

- dans un premier temps, le comité demande à l'employeur des explications. Si sa réponse n'est pas suffisante, ou si elle confirme le caractère préoccupant de la situation, le CSE établit un rapport ;
- dans les entreprises employant 1 000 salariés et plus, ce rapport est établi par la commission économique du comité social et économique, il est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes ;

- la commission économique peut se faire assister de l'expert-comptable du CSE, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjointre avec voix consultative 2 salariés n'appartenant pas au comité.

Même si la commission économique est bien au cœur de la procédure d'alerte, ce n'est pas elle qui prendra la décision de se faire assister par un expert-comptable, c'est le CSE. Elle est là pour suggérer, préparer.

La commission économique intervient lorsque le CSE est consulté sur une opération de concentration

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie par le code de commerce (C. com., art. L. 430-1), l'employeur doit réunir le comité social et économique. Au cours de cette réunion, le CSE ou, le cas échéant, la commission économique peut proposer le recours à un expert-comptable. Dans ce cas, le comité ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert (C. trav., art. L. 2312-41).

Le code du travail est vraiment mal écrit. On nous dit que la commission peut proposer un recours à un expert-comptable, alors que c'est le CSE qui a été réuni ! On nous dit que la commission économique tient une seconde réunion, alors qu'il n'y a pas eu de première réunion !

Les moyens dont dispose la commission économique pour mener à bien ses différentes missions

La commission économique du comité social et économique doit se réunir au moins 2 fois par an

Au moins 2 réunions par an, c'est tout ce que dit le code du travail (C. trav., art. L. 2315-48). En revanche, on ne sait pas à qui il revient de convoquer la commission. En toute logique, ce devrait être l'employeur car c'est lui qui la préside. Par ailleurs, il devrait être possible d'organiser des réunions plus fréquentes en fonction des besoins du comité social et économique.

Compte tenu du flou qui règne un peu sur l'organisation des réunions de la commission économique, il est vraiment recommandé au CSE de fixer les règles dans son règlement intérieur.

On peut également se demander si le temps de réunion de la commission doit ou non être pris sur les heures de délégation. Selon nous, non car les réunions de la commission sont présidées par l'employeur ou son représentant. Dans l'attente d'une jurisprudence sur la question, la prudence recommande aux membres de la commission d'en discuter en début de mandat avec l'employeur.

Sinon, il faudra utiliser le volume global de 60 heures prévu par le code du travail pour les réunions des commissions (C. trav., art. R. 2315-7). Dans la limite de ces 60 heures, le temps de réunion passé en commission n'est pas déduit du crédit d'heures.

Avec l'accord de l'employeur, la commission économique peut demander à entendre un cadre supérieur ou un dirigeant de l'entreprise

La commission peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise, avec l'accord de l'employeur (C. trav., art. L. 2312-48). Il peut s'agir de cadres techniques de l'entreprise, du directeur financier pouvant donner des éclaircissements sur les comptes de l'entreprise, etc.

La commission économique bénéficie de l'assistance de l'expert-comptable du comité social et économique

La commission économique peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE dans le cadre des missions légales et par les experts choisis et rémunérés par le comité (C. trav., art. L. 2312-48). Cette disposition du code du travail signifie que la commission économique travaille avec les experts du CSE, elle n'a pas un droit propre à assistance par un expert-comptable.

Les membres de la commission économique sont effectivement les interlocuteurs privilégiés et naturels de l'expert-comptable du CSE. Cet expert rend souvent compte de ses travaux à la commission avant de le faire devant le comité en réunion plénière.

La commission économique, c'est un groupe de travail qui n'a pas la personnalité civile

Même si elle est présidée par l'employeur, la commission n'est pas une entité juridique distincte, c'est juste une émanation du CSE. Elle n'a pas de personnalité juridique propre. Cela signifie qu'elle ne peut pas se substituer au comité dans son rôle consultatif, qu'elle ne peut pas prendre de décision à sa place, qu'elle doit rendre compte de ses travaux, etc.

Mettre en place la commission formation du CSE

A défaut d'accord d'entreprise, le CSE doit obligatoirement mettre en place une commission de la formation professionnelle dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette commission peut être composée de membres du comité ou de salariés ordinaires. Les modalités de fonctionnement de la commission sont fixées librement par le CSE.

Références : C. trav., art. L. 2315-45, L. 2315-49 et R. 2315-28

La mise en place des différentes commissions du CSE peut en priorité faire l'objet d'un accord d'entreprise

D'après le code du travail, un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (C. trav., art. L. 2232-12 et L. 2315-45). Employeur et syndicats disposent d'une grande liberté pour fixer le nombre de commissions à mettre en place, leur domaine de compétence, leurs moyens, leurs modalités de fonctionnement, leur composition, etc. En tout état de cause, une telle négociation n'a rien d'obligatoire.

Il est prévu que l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis

en dehors du CSE. Il est assez curieux de donner cette faculté à l'employeur dans le cadre d'un accord librement négocié par les partenaires sociaux.

A défaut d'accord d'entreprise, une commission formation doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Les dispositions du code du travail relatives à la mise en place obligatoire de la commission formation ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise

On dit qu'il s'agit de dispositions supplétives car elles n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord. Ainsi, d'après ces dispositions, si aucun accord d'entreprise n'a été conclu, il revient au comité social et économique de constituer une commission de la formation (C. trav., art. L. 2315-49).

La constitution de cette commission n'est obligatoire que dans les entreprises de 300 salariés et plus. A défaut de précision légale, on doit calculer cet effectif selon les règles habituelles fixées par le code du travail. Le seuil de 300 salariés est donc réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise le dépasse pendant 12 mois consécutifs. Mais l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement pour être dans l'obligation de mettre en place la commission.

C'est au CSE de mettre en place la commission. Cette désignation se fait au cours d'une réunion plénière, généralement la toute première qui suit les élections, et nécessite un vote des élus titulaires.

L'employeur qui s'oppose à la constitution de la commission formation est possible d'entrave. Bien évidemment, le CSE qui ne crée pas de commission formation ne s'expose à aucune sanction. Il se prive seulement d'un moyen supplémentaire pour jouer le rôle que la loi lui confie en matière de formation.

Qu'en est-il dans les entreprises dotées de CSE d'établissement et d'un comité social et économique central ?

La formation professionnelle fait partie des thèmes qui doivent obligatoirement être abordés à plusieurs reprises dans l'année avec le CSE :

- une première fois, au moment de la consultation sur les orientations stratégiques, la GPEC et les orientations de la formation (C. trav., art. L. 2312-24) ;
- une seconde fois, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Cette consultation englobe en effet l'examen du plan de développement des compétences (plan de formation) (C. trav., art. L. 2312-26).

Normalement, la consultation sur les orientations stratégiques doit avoir lieu devant le CSE central. Celle sur la politique sociale est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (C. trav., art. L. 2312-22).

La consultation du CSE central portera sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail au niveau de l'entreprise. Les CSE d'établissement devront, quant à eux, être consultés dans le périmètre de l'établissement que sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement.

Partant de là, il serait logique d'avoir une commission formation au niveau du CSE central et une commission au sein de chaque CSE, mais uniquement pour les établissements de 300 salariés et plus. C'est assez logique car le comité d'établissement reste bien compétent pour délibérer des problèmes de formation propres à l'établissement, même dans le cas où le plan de formation est établi au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 4 avr. 1978, n° 76-13.410).

Élus titulaires, élus suppléants, salariés de l'entreprise : la composition de la commission formation est en théorie assez libre

En théorie, tous les membres du comité, qu'ils soient titulaires ou suppléants, pourraient devenir membre de la commission formation. En pratique, compte tenu du fait que les suppléants n'ont pas d'heures de délégation et qu'ils n'assistent aux réunions plénières du comité qu'en l'absence d'un titulaire, on peut considérer qu'il est préférable de prendre des titulaires. A l'inverse, on peut se dire que la participation des suppléants à la commission leur permettra de se sentir impliqués et de s'investir dans le CSE. Le président de la commission est obligatoirement un membre du CSE (C. trav., art. R. 2315-28).

La commission peut également comprendre des salariés qui ne sont pas membres du CSE (C. trav., art. R. 2315-28). Il faut cependant rester prudent car les salariés ne bénéficient pas du statut protecteur accordé aux représentants du personnel. Il faut aussi que l'employeur accepte de jouer le jeu en les laissant s'absenter de leur poste de travail pour les réunions de la commission.

A défaut d'accord d'entreprise, il revient au CSE de déterminer le nombre de membres à désigner car le code du travail est muet. La composition de la commission pourrait d'ailleurs faire l'objet d'une disposition du règlement intérieur du comité social et économique. Une commission ne comprenant qu'un seul membre pourrait difficilement exercer un rôle de concertation propre à une commission. Un nombre trop important de membres pourrait à l'inverse nuire à la rapidité et à l'efficacité de décision.

Rien ne s'oppose à la désignation d'un représentant syndical au CSE parmi les membres de la commission. Mais attention, d'après le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), le temps passé par ces représentants syndicaux aux réunions des commissions doit être imputé sur leurs heures de délégation. Or, légalement, les RSCSE n'ont droit à de telles heures que dans les entreprises de 501 salariés et plus.

La désignation des membres de la commission formation obéit aux règles habituelles de désignation opérées par le comité. Généralement, on procède par vote à main levée et on se contente d'une majorité des voix exprimées. Sinon, c'est au CSE de fixer ses propres règles de désignation dans son règlement intérieur. A noter que l'employeur doit afficher la liste nominative des membres du CSE dans les locaux affectés au travail et indiquer leur participation à une ou plusieurs commissions (C. trav., art. R. 2314-22).

L'employeur ne semble pas pouvoir participer au vote organisé pour la désignation des membres de la commission. Généralement, il ne souhaite d'ailleurs pas s'impliquer dans ces désignations.

Les CSE composés d'élus syndiqués pourraient prévoir une clé de répartition des sièges à pourvoir entre les différents syndicats, sous réserve de ne pas commettre

de discrimination en écartant purement et simplement une organisation (Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-11.418).

Il revient au comité social et économique de fixer les règles de fonctionnement de sa commission formation

Comment fonctionne la commission formation ? Au CSE de le déterminer car le code du travail ne dit rien, il ne fixe aucune règle de fonctionnement interne de la commission. Le règlement intérieur du comité est là pour ça. Voici quelques idées de points à aborder :

- modalités de convocation de la commission : convocation par le président de la commission, convocation sur demande du comité social et économique, etc. ;
- étendue des missions confiées à la commission : préparation des délibérations du CSE sur le plan de développement des compétences (plan de formation), examen de la situation de l'apprentissage, etc. ;
- modalités que la commission doit suivre pour rendre compte de ses travaux : nomination d'un rapporteur, participation du secrétaire du CSE à une réunion de la commission, etc. ;
- modalités de remplacement des membres absents : remplacement par des adjoints préalablement désignés, pas de remplacement prévu, etc.

Afin d'éviter un absentéisme trop important aux réunions de la commission, le CSE peut prévoir dans son règlement intérieur qu'au bout d'un certain nombre d'absences injustifiées, il sera procédé à un remplacement.

Fréquence des réunions de la commission formation

Le code du travail ne fixe aucune périodicité aux réunions de la commission formation. Les réunions seront donc prévues en fonction des besoins du comité. Rien n'interdit au comité de fixer en début d'année un programme de travail à la commission formation. Il est cependant certain que la commission formation va jouer un rôle privilégié, une première fois, au moment de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la GPEC et les orientations de la formation et, une seconde fois, au moment de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Quelles sont les attributions de la commission formation ? Quels sont ses moyens ?

La commission formation a pour rôle de préparer les délibérations du CSE sur les questions de formation professionnelle. Elle ne se substitue pas au CSE et ne peut que formuler des propositions ou projets au comité qui a toute latitude de les reprendre ou non à son compte. Elle sera surtout amenée à intervenir au moment de l'examen du plan de développement des compétences (plan de formation) de l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2315-49

La commission formation est là pour aider le CSE à examiner les questions de formation professionnelle

La commission formation intervient au moment des consultations récurrentes du CSE au cours desquelles les questions de formation sont abordées en réunion

Tous les ans, en principe, l'employeur doit consulter le comité social et économique :

- sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences. Cette consultation porte également sur les orientations de la formation professionnelle, le plan de développement des compétences et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (C. trav., art. L. 2312-24) ;
- sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-26). Cette consultation porte sur la formation professionnelle, l'apprentissage, l'emploi de travailleurs handicapés et les conditions d'accueil en stage.

Par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par accord avec le CSE, il est possible de modifier la périodicité annuelle des consultations récurrentes du comité social et économique. Cette périodicité ne peut être supérieure à 3 ans (C. trav., art. L. 2312-19).

D'après le code du travail, en l'absence d'accord d'entreprise, la commission de la formation est chargée (C. trav., art. L. 2315-49 et R. 2315-30) :

- de préparer les délibérations du comité social et économique liées à ces 2 consultations dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine.

La commission formation est également chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Les informations relatives à la formation des salariés, à l'apprentissage, etc., on doit les trouver dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-26).

Il revient ici à la commission d'analyser les informations mises à la disposition du CSE, dont bien évidemment le plan de développement des compétences (plan de formation), de préparer les questions à poser à la direction, de rechercher des informations complémentaires, d'interroger les salariés, de prendre contact avec des organismes spécialisés, etc.

Le comité social et économique doit vraiment penser à solliciter les membres de la commission formation. C'est d'autant plus important que la consultation sur la politique sociale est fourre-tout. Si on veut lui donner un sens, il faut se répartir le travail de préparation. L'employeur n'a ici aucune obligation formelle, il n'a pas à saisir officiellement la commission.

L'employeur doit laisser la commission travailler. Sinon, il pourrait y avoir entrave. Par exemple, le délit d'entrave a été admis :

- à l'encontre d'un employeur qui s'est opposé à ce que le comité et sa commission formation fassent procéder par un organisme extérieur à une

étude auprès des salariés sur leurs besoins en matière de formation (Cass. crim., 7 janv. 1981, n° 79-94.315) ;

• à l'encontre d'un employeur qui s'est opposé à la présence dans l'entreprise d'une personne étrangère à la commission (Cass. crim., 12 avr. 1983, n° 82-93.485). Ici, la commission devait recevoir dans le local du comité le représentant d'un centre d'information et de documentation.

Le comité social et économique peut demander à l'expert-comptable chargé de l'assister d'étudier plus particulièrement la question de la formation professionnelle

Afin de se faire aider à préparer la consultation sur la politique sociale, le CSE a le droit de se faire assister par un expert-comptable (C. trav., art. L. 2315-91). La commission de la formation peut d'ailleurs le lui proposer (C. trav., art. L. 2315-78).

C'est au comité, et à lui seul, qu'il revient de fixer les axes de travail de l'expert. Il peut lui demander d'étudier plus particulièrement la question de la formation professionnelle, de creuser un peu la question de l'emploi de travailleurs handicapés, etc.

Dans une telle hypothèse, il reviendra assez naturellement aux membres de la commission de formation de travailler en direct avec l'expert chargé d'assister le CSE.

Le temps passé en réunion de la commission est, dans certaines limites, rémunéré comme temps de travail effectif

Sauf usage ou accord d'entreprise plus favorables, les membres de la commission ne bénéficient d aucun crédit d heures spécifique. Dans ces conditions, il peut s'avérer difficile pour un élu suppléant membre de la commission de se déplacer dans l'entreprise ou d'interroger les salariés, surtout si aucun partage d'heures de délégation n'a été mis en place. D'où l'intérêt de nommer des élus titulaires.

Qu'en est-il des temps de réunion ? D'après le code du travail, le temps passé par les membres du CSE aux réunions de ses différentes commissions internes est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise. En l'absence d'accord, cette durée annuelle globale ne doit pas excéder

30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés. L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation des élus titulaires du CSE (C. trav., art. L. 2315-11 et R. 2315-7).

Il s'agit d'un nombre d'heures global, qu'il faudra utiliser pour les différentes commissions internes au CSE, qu'elles soient obligatoires ou facultatives. Par ailleurs, comme il s'agit d'une durée globale de réunion, il y a tout lieu de penser que le nombre de participants aux réunions importe peu.

Qu'en est-il pour les membres de la commission qui auraient été choisis en dehors du CSE ? Pour eux, le code du travail ne dit rien, alors qu'il prévoit une durée globale de 30 ou 60 heures pour les représentants du personnel. Il vaut donc mieux s'assurer auprès de l'employeur que le temps passé par le salarié en réunion de commission lui sera bien payé comme temps de travail effectif.

En ce qui concerne le nombre de réunions, il n'y a ni minimum, ni maximum. C'est vraiment en fonction des besoins du CSE. En pratique, les réunions se concentreront principalement au moment de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise.

La commission de la formation ne délibère pas à la place du comité social et économique, lui seul peut émettre un avis

Comme toute commission, la commission formation n'est qu'un groupe de travail qui ne peut pas se substituer au comité social et économique. Ce n'est qu'une émanation du CSE qui n'a pas la personnalité juridique. Elle ne peut donc pas délibérer et rendre un avis à la place du comité. D'ailleurs, l'employeur qui se contenterait de consulter la commission, alors que le code du travail lui impose une consultation du comité, commetttrait un délit d'entrave (Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-80.489, n° 4523 F - P + F).

Les travaux dont elle est chargée et dont elle doit rendre compte au CSE ne servent qu'à préparer les délibérations du comité. Il est recommandé de fixer

dans le règlement intérieur du CSE les modalités selon lesquelles la commission formation doit rendre compte de ses travaux. Le code du travail prévoit d'ailleurs que les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité (C. trav., art. L. 2315-45).

La formation, c'est vraiment important

Les questions de formation ne peuvent pas se réduire à la présentation d'une liste de quelques salariés qui ont suivi ou qui vont suivre une formation. Le comité qui veut réellement jouer son rôle en matière de formation ne doit pas se contenter de ça. Les discussions sur les orientations de la formation, sur le bilan des actions de formation et sur le plan de développement des compétences (plan de formation) à venir sont l'occasion pour le comité social et économique de mesurer la capacité de l'entreprise à anticiper les évolutions. La formation n'est pas une fin en soi. Elle est liée à la stratégie de développement de l'activité de l'entreprise. C'est parce que l'entreprise a des projets d'investissement, de croissance interne ou externe, de réorganisation, d'évolutions technologiques, etc. qu'elle va avoir besoin de formation.

Mettre en place la commission d'information et d'aide logement du CSE

A défaut d'accord d'entreprise, le CSE doit obligatoirement mettre en place une commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises de 300 salariés et plus. Le fonctionnement de la commission, dont la composition est fixée par un décret, est déterminé librement par le comité social et économique.

Références : C. trav., art. L. 2315-45 et L. 2315-50 et s.

La mise en place des différentes commissions du CSE peut en priorité faire l'objet d'un accord d'entreprise

D'après le code du travail, un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (C. trav., art. L. 2232-12 et L. 2315-45). Employeur et syndicats disposent d'une grande liberté pour fixer le nombre de commissions à mettre en place, leur domaine de compétence, leurs moyens, leurs modalités de fonctionnement, leur composition, etc.

Il est prévu que l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE. Il est assez curieux de donner cette faculté à l'employeur dans le cadre d'un accord librement négocié par les partenaires sociaux.

A défaut d'accord d'entreprise, une commission d'information et d'aide au logement doit être constituée dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Les dispositions du code du travail relatives à la mise en place obligatoire de la commission logement ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise

On dit qu'il s'agit de dispositions supplétives car elles n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord. Ainsi, d'après ces dispositions, si aucun accord d'entreprise n'a été conclu, il revient au comité social et économique de constituer une commission d'information et d'aide au logement (C. trav., art. L. 2315-50). Mais attention, la constitution de cette commission n'est obligatoire que dans les entreprises de 300 salariés et plus. Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent se regrouper pour former cette commission.

C'est au CSE qu'il revient de mettre en place la commission logement en désignant les membres qui la composeront. Cette désignation se fait au cours d'une réunion plénière, généralement la toute première qui suit les élections, et nécessite un vote des élus titulaires.

L'employeur qui s'oppose à la constitution de la commission logement est passible de délit d'entrave. Bien évidemment, le CSE qui ne crée pas de commission ne s'expose à aucune sanction. Il se prive seulement d'un moyen supplémentaire pour jouer le rôle que la loi lui confie en matière d'aide au logement des salariés.

A défaut de précision légale, on doit calculer cet effectif de 300 salariés selon les règles habituelles fixées par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail. Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise le dépasse pendant 12 mois consécutifs. Mais l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement pour être dans l'obligation de mettre en place la commission.

Qu'en est-il dans les entreprises dotées de CSE d'établissement et d'un comité social et économique central ?

A quel niveau la commission logement doit-elle être mise en place dans les entreprises divisées en établissements. CSE central ou CSE d'établissement ? Généralement, les établissements de 300 salariés et plus ont leur propre commission logement. Pour autant, cela n'empêche pas le CSE central d'avoir sa propre commission logement, surtout lorsque la politique d'aide au logement est fortement centralisée au niveau de l'entreprise.

Sur un plan juridique, tout laisse à penser que la commission logement doit bien être mise en place au niveau des établissements. Le décret du 30 décembre 1976 fixe le nombre de membres de la commission en fonction de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement. A noter que ce décret était celui qui devait être appliqué à la commission logement du comité d'entreprise. On peut à notre sens l'appliquer au CSE.

Le comité social et économique n'est pas totalement libre dans la composition de sa commission logement, il y a un nombre maximum de places

En théorie, tous les membres du comité social et économique, qu'ils soient titulaires, suppléants ou même représentants syndicaux, pourraient devenir membre de la commission logement. En pratique, compte tenu du fait que les suppléants n'ont pas d'heures de délégation et qu'ils n'assistent aux réunions plénières du comité qu'en l'absence d'un titulaire, il est préférable de prendre des titulaires. A l'inverse, on peut se dire que la participation des suppléants à la commission leur permettra de se sentir impliqué et de s'investir dans le CSE. Le président de la commission est obligatoirement un membre du CSE (C. trav., art. R. 2315-28).

Avec l'accord de l'employeur, la commission d'information et d'aide au logement peut s'adoindre, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques (C. trav., art. L. 2315-53). La rémunération du ou des conseillers incombe à l'entreprise.

Le nombre maximum de membres que la commission logement peut comprendre, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, est fixé comme suit (D. n° 76-1292, 30 déc. 1976 : JO, 1^{er} janv. 1977) :

Effectif	Composition de la commission
De 300 à 500 salariés	3 membres
De 501 à 1 000 salariés	4 membres
De 1 001 à 2 000 salariés	5 membres
Plus de 2 000 salariés	6 membres

Rien ne s'oppose à la désignation d'un représentant syndical au CSE parmi les membres de la commission. Mais attention, d'après le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), le temps passé par ces représentants syndicaux aux réunions des commissions doit être imputé sur leurs heures de délégation. Or, également, les RSCSE n'ont droit à de telles heures que dans les entreprises de 501 salariés et plus.

La désignation des membres de la commission logement obéit aux règles habituelles de désignation opérées par le CSE. Généralement, on procède par vote à main levée et on se contente d'une majorité des voix exprimées. Sinon, c'est au comité de fixer ses propres règles de désignation dans son règlement intérieur. A noter que l'employeur doit afficher la liste nominative des membres du CSE dans les

locaux affectés au travail et indiquer leur participation à une ou plusieurs commissions (C. trav., art. R. 2314-22).

L'employeur ne semble pas pouvoir participer au vote organisé pour la désignation des membres de la commission. Généralement, il ne souhaite d'ailleurs pas s'impliquer dans ces désignations.

Les CSE composés d'élus syndiqués pourraient prévoir une clé de répartition des sièges à pourvoir entre les différents syndicats, sous réserve de ne pas commettre de discrimination en écartant purement et simplement une organisation syndicale (Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-11.418).

Il revient au comité social et économique de fixer les règles de fonctionnement de sa commission d'information et d'aide au logement

Comment fonctionne la commission logement ? Au CSE de le déterminer car le code du travail ne nous dit rien. Le règlement intérieur du comité est donc là pour ça. Voici quelques idées de points à aborder :

- modalités de convocation de la commission : convocation par le président de la commission, convocation sur demande du comité social et économique, etc. ;
- fréquence des réunions de la commission : le code du travail ne fixe aucune périodicité aux réunions de la commission logement, c'est donc en fonction des besoins ;
- modalités que la commission logement doit suivre pour rendre compte de ses travaux au CSE : nomination d'un rapporteur, participation du secrétaire du comité à la réunion, etc. ;
- modalités de remplacement des membres absents : remplacement par des adjoints préalablement désignés, pas de remplacement prévu, etc.

Afin d'éviter un absentéisme trop important aux réunions de la commission, le CSE peut prévoir dans son règlement intérieur qu'au bout d'un certain nombre d'absences injustifiées, il sera procédé à un remplacement.

Une commission d'information et d'aide au logement des salariés, pour quoi faire ?

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'acquisition des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation (C. trav., art. L. 2315-51). A cet effet, la commission :

- recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Quelles sont les attributions de la commission d'information et d'aide au logement ? Quels sont ses moyens ?

La commission d'information et d'aide au logement du CSE a pour rôle de faciliter le logement des salariés de l'entreprise, ainsi que de les aider à trouver un logement. A cet effet, elle propose à l'entreprise des critères de classement des salariés candidats à l'acquisition à la propriété ou à la location d'un logement.

Références : C. trav., art. L. 2315-50 et s.

La commission logement est là pour faciliter le logement des salariés, les aider à louer ou à acheter, etc.

La commission d'information et d'aide au logement porte vraiment bien son nom, elle informe, elle aide

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'acquisition des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation. A cet effet (C. trav., art. L. 2315-51) :

- elle recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- elle informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Comme toute commission, la commission logement n'est qu'un groupe de travail qui ne peut pas se substituer au comité social et économique. Ce n'est qu'une émanation du CSE qui n'a pas la personnalité juridique. Elle ne peut donc pas délibérer et rendre un avis à la place du comité. D'ailleurs, l'employeur qui se contenterait de consulter la commission, alors que le code du travail lui impose une consultation du comité, commetttrait un délit d'entrave (Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-80.489, n° 4523 F - P + F).

La commission logement aide les salariés de l'entreprise à acquérir ou à louer un logement

La commission d'information et d'aide au logement des salariés a également pour objet d'aider les salariés (C. trav., art. L. 2315-52) :

- qui souhaitent acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- qui désirent investir les fonds constitués au titre de l'intéressement, de la participation obligatoire ou de l'épargne salariale.

A cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'acquisition à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats. D'après le code du travail, la priorité doit notamment être accordée aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de 30 ans, aux salariés en mobilité

professionnelle, ainsi qu'aux salariés susceptibles de bénéficier d'un logement locatif social.

Le 1 % est un véritable dédale administratif ! Les aides sont nombreuses et le dispositif est complexe. Les élus en charge de la commission logement ont tout intérêt à se former. Pour cela, les organismes collecteurs proposent des formations détaillant la répartition des fonds et les différents produits. Plus les membres de la commission seront formés, plus ils pourront informer et aider les salariés dans leurs démarches.

Le « 1 % logement », un thème qui doit être abordé au moment de la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise

Tous les ans, en principe, l'entreprise doit consulter son comité social et économique sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-26). En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel un certain nombre d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Il doit notamment y intégrer des « informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ». C'est à l'occasion de cette consultation que le comité social et économique pourra transmettre à l'employeur les propositions de la commission logement.

Au CSE de s'intéresser plus particulièrement :

- à la manière dont l'employeur s'acquitte de son obligation : intervention directe de l'entreprise par des prêts aux salariés par exemple ou versement à un organisme agréé type CIL qui proposera en contrepartie des prestations aux salariés ;
- aux choix de l'organisme agréé qui reçoit la contribution en fonction des prestations proposées : taux d'intérêt des prêts plus ou moins attractifs, parc de logements sociaux à louer plus ou moins important, prestations annexes plus ou moins intéressantes.

Il revient assez naturellement à la commission d'information et d'aide au logement de se pencher sur ces questions et de préparer, pour le compte du CSE, cet aspect de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

A priori, rien n'oblige l'employeur à communiquer à la commission logement du comité social et économique la liste nominative des salariés bénéficiaires de logement au titre du 1 % patronal. Pourtant cette liste pourrait être d'une grande utilité, ne serait-ce pour s'assurer qu'il n'y a aucune discrimination entre les salariés.

Le CSE peut adjoindre à la commission logement des conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques

Avec l'accord du chef d'entreprise, le comité social et économique peut adjoindre à la commission un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques (C. trav., art. L. 2315-53). Ces conseillers doivent être rémunérés par l'entreprise. Ils ont un rôle consultatif.

Le temps passé en réunion de la commission est, dans certaines limites, rémunéré comme temps de travail effectif

Sauf usage ou accord d'entreprise plus favorables, les membres de la commission ne bénéficient d'aucun crédit d'heures spécifique. Dans ces conditions, il peut s'avérer difficile pour un élu suppléant membre de la commission de se déplacer dans l'entreprise ou d'interroger les salariés. D'où l'intérêt de nommer des élus titulaires.

Qu'en est-il des temps de réunion ? D'après le code du travail, le temps passé par les membres du CSE aux réunions de ses différentes commissions internes est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise. En l'absence d'accord, cette durée annuelle globale ne doit pas excéder 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés. L'effectif est apprécié une fois par an, sur les 12 mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation des élus titulaires du CSE (C. trav., art. L. 2315-11 et R. 2315-7).

La commission peut travailler en collaboration avec les organismes collecteurs du « 1 % logement »

Les CIL (Comités interprofessionnels du logement) collectent auprès des entreprises le « 1 % » (en réalité le « 0,45 % ») et doivent répondre tant que faire se peut aux demandes de logements des salariés.

La commission peut demander aux CIL, la liste des logements disponibles à proximité de l'entreprise (logements en construction ou devant être prochainement libérés) dans le cadre de sa mission d'aide aux salariés pour se loger (acquisition ou location). Le comité a intérêt à prévoir un moyen de collecter les demandes des salariés et leur transmission aux CIL.

Mettre en place la commission de l'égalité professionnelle du CSE

A défaut d'accord d'entreprise, le CSE doit obligatoirement mettre en place une commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette commission peut être constituée de membres du CSE ou de salariés. Le fonctionnement de la commission est déterminé librement par le comité social et économique.

Références : C. trav., art. L. 2315-45 et L. 2315-56

La mise en place des différentes commissions du CSE peut en priorité faire l'objet d'un accord d'entreprise

D'après le code du travail, un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (C. trav., art. L. 2232-12 et L. 2315-45). Employeur et syndicats disposent d'une grande liberté pour fixer le nombre de commissions à mettre en place, leur domaine de compétence, leurs moyens, leurs modalités de fonctionnement, leur composition, etc. En tout état de cause, une telle négociation n'a rien d'obligatoire.

Il est prévu que l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE. Il est assez curieux de donner cette faculté à l'employeur dans le cadre d'un accord librement négocié par les partenaires sociaux.

A défaut d'accord d'entreprise, une commission de l'égalité professionnelle doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Les dispositions du code du travail relatives à la constitution d'une commission de l'égalité professionnelle ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise

On dit qu'il s'agit de dispositions supplétives car elles n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord. Ainsi, d'après ces dispositions, si aucun accord d'entreprise n'a été conclu, il revient au comité social et économique de constituer une commission de l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-56).

Attention, la constitution de cette commission n'est obligatoire que dans les entreprises de 300 salariés et plus. A défaut de précision légale, on doit calculer cet effectif de 300 salariés selon les règles habituelles fixées par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail. Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise le dépasse pendant 12 mois consécutifs. Mais l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement pour être dans l'obligation de mettre en place la commission.

C'est au CSE qu'il revient de mettre en place sa commission en désignant les membres qui la composeront. Cette désignation se fait au cours d'une réunion plénière, généralement la toute première qui suit les élections, et nécessite un vote des élus titulaires.

L'employeur qui s'oppose à la constitution de la commission de l'égalité professionnelle est passible de délit d'entrave. Bien évidemment, le CSE qui ne crée pas de commission ne s'expose à aucune sanction. Il se prive seulement d'un moyen supplémentaire pour jouer le rôle que la loi lui confie en matière d'égalité professionnelle.

Qu'en est-il dans les entreprises dotées de CSE d'établissement et d'un comité social et économique central ?

A quel niveau la commission de l'égalité professionnelle doit-elle être mise en place dans les entreprises divisées en établissements. CSE central d'entreprise ou CSE d'établissement ? L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des thèmes qui doivent être abordés dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-26). Elle doit être conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (C. trav., art. L. 2312-22).

La consultation du CSE central portera sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail au niveau de l'entreprise. Les CSE d'établissement devront, quant à eux, être consultés dans le périmètre de l'établissement sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement.

Partant de là, il serait logique d'avoir une commission au niveau du comité social et économique central et une commission au sein de chaque CSE d'établissement, mais uniquement pour les établissements de 300 salariés et plus. Ce serait d'autant plus logique que d'un établissement à un autre, suivant la proportion d'hommes et de femmes, les métiers exercés et les conditions de travail, les problèmes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'auront rien à voir.

Élus titulaires, élus suppléants, salariés de l'entreprise : la composition de la commission de l'égalité professionnelle est très libre

En théorie, tous les membres du comité, qu'ils soient titulaires ou suppléants, pourraient devenir membre de la commission de l'égalité professionnelle. En pratique, compte tenu du fait que les suppléants n'ont pas d'heures de délégation et qu'ils n'assistent aux réunions plénières du comité qu'en l'absence d'un titulaire, on peut considérer qu'il est préférable de prendre des titulaires. A l'inverse, on peut se dire que la participation des suppléants à la commission leur permettra de se sentir impliqué et de s'investir dans le CSE. Le président de la commission est obligatoirement un membre du CSE (C. trav., art. R. 2315-28).

La commission peut également comprendre des salariés qui ne sont pas membres du CSE (C. trav., art. R. 2315-28). Il faut cependant rester prudent car les salariés ne bénéficient pas du statut protecteur accordé aux représentants du personnel. Il faut aussi que l'employeur accepte de jouer le jeu en les laissant s'absenter de leur poste de travail pour les réunions de la commission.

A défaut d'accord d'entreprise, il revient au CSE de déterminer le nombre de membres à désigner car le code du travail est muet sur la question. La composition de la commission pourrait d'ailleurs faire l'objet d'une disposition du règlement intérieur du comité social et économique. Une commission ne comprenant qu'un seul membre pourrait difficilement exercer un rôle de concertation propre à une commission. Un nombre trop important de membres pourrait à l'inverse nuire à la rapidité et à l'efficacité de décision.

Les CSE composés d'élus syndiqués pourraient prévoir une clé de répartition des sièges à pourvoir entre les différents syndicats, sous réserve de ne pas commettre de discrimination en écartant purement et simplement une organisation syndicale (Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-11.418).

La désignation des membres de la commission obéit aux règles habituelles de désignation opérées par le CSE. Généralement, on procède par vote à main levée et on se contente d'une majorité des voix exprimées. Sinon, c'est au comité de fixer ses propres règles de désignation dans son règlement intérieur. A noter que l'employeur doit afficher la liste nominative des membres du CSE dans les locaux affectés au travail et indiquer leur participation à une ou plusieurs commissions (C. trav., art. R. 2314-22).

L'employeur ne semble pas pouvoir participer au vote organisé pour la désignation des membres de la commission. Généralement, il ne souhaite d'ailleurs pas s'impliquer dans ces désignations.

Rien ne s'oppose à la désignation d'un représentant syndical au CSE parmi les membres de la commission. Mais attention, d'après le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), le temps passé par ces représentants syndicaux aux réunions des commissions doit être imputé sur leurs heures de

délégation. Or, légalement, les RSCSE n'ont droit à de telles heures que dans les entreprises de 501 salariés et plus.

Il revient au comité social et économique de fixer les règles de fonctionnement de la commission de l'égalité professionnelle

Comment fonctionne la commission de l'égalité professionnelle ? Au CSE de le déterminer car le code du travail est totalement muet sur cette question et ne fixe aucune règle de fonctionnement interne de la commission. Le règlement intérieur du comité est là pour ça. Voici quelques idées de points à aborder :

- modalités de convocation de la commission : convocation par le président de la commission, convocation sur demande du CSE, etc. ;
- étendue des missions confiées à la commission : préparation des délibérations du CSE en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes, extension de ses compétences (diversité, discrimination, etc.) ;
- modalités que la commission doit suivre pour rendre compte de ses travaux au CSE : nomination d'un rapporteur, participation du secrétaire du comité à une réunion, etc. ;
- modalités de remplacement des membres absents : remplacement par des adjoints préalablement désignés, pas de remplacement prévu, etc.

Afin d'éviter un absentéisme trop important aux réunions de la commission, le CSE peut prévoir dans son règlement intérieur qu'au bout d'un certain nombre d'absences injustifiées, il sera procédé à un remplacement.

Un groupe de travail

Une commission, ce n'est qu'un groupe de travail qui est là pour aider le CSE à examiner les questions d'égalité professionnelle. Voilà pourquoi il faut essayer de trouver des personnes qui manifestent un minimum d'intérêt pour ces questions d'égalité professionnelle. Ce n'est pas toujours évident ! On trouvera dans la commission égalité professionnelle le dynamisme que l'on veut y mettre. Au comité social et économique de tout faire pour que la commission vive et ne sombre pas dans l'oubli. Rien ne l'empêche de fixer à l'avance un programme de travail à la commission.

Quelles sont les attributions de la commission égalité professionnelle ?

Quels sont ses moyens ?

La commission de l'égalité professionnelle est surtout amenée à intervenir au moment de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation englobe en effet l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Références : C. trav., art. L. 2315-56

Les attributions de la commission de l'égalité professionnelle sont liées à celles du CSE en matière d'égalité professionnelle

La commission de l'égalité professionnelle est surtout amenée à intervenir au moment de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

Tous les ans, en principe, l'employeur doit consulter le comité social et économique sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Parmi les thèmes qui doivent être abordés en réunion, il y a l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2312-26).

Les informations sur la situation comparée des hommes et des femmes doivent figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise.

La commission de l'égalité professionnelle est donc surtout amenée à intervenir au moment de la consultation sur la politique sociale. Son rôle consiste à analyser, pour le compte du comité social et économique, les données de la BDESE sur le sujet, à préparer les questions à poser en réunion à la direction, à rechercher des informations complémentaires, etc.

Au moment de la préparation de la consultation, le CSE doit penser à solliciter les membres de la commission de l'égalité professionnelle. C'est d'autant plus important que cette consultation sur la politique sociale est vraiment fourre-tout. Si on veut lui donner un sens, il faut se répartir le travail de préparation, c'est à ça que servent les différentes commissions du comité. L'employeur n'a ici aucune obligation formelle, il n'a pas à saisir officiellement la commission.

Indépendamment de la consultation sur la politique sociale, le comité social et économique peut confier à sa commission de l'égalité professionnelle d'autres missions. Il peut lui demander d'étudier d'autres problématiques d'égalité professionnelle, comme par exemple la diversité ou la discrimination dans l'entreprise.

Très rapidement après l'élection du CSE, il peut être utile de mettre en place une formation axée sur l'égalité professionnelle au profit des membres de la commission. C'est à ce genre de chose que peut servir le budget de fonctionnement !

Le comité social et économique peut demander à l'expert-comptable chargé de l'assister d'étudier plus particulièrement la question de l'égalité professionnelle

Afin de se faire aider à préparer la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CSE a le droit de se faire assister par un expert-comptable (C. trav., art. L. 2315-91). La commission de l'égalité professionnelle peut d'ailleurs le lui proposer (C. trav., art. L. 2315-78).

C'est au comité, et à lui seul, qu'il revient de fixer les axes de travail de l'expert. A ce titre, il peut lui demander d'étudier plus particulièrement la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses différents aspects (rémunération, formation, promotion, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, etc.).

Dans une telle hypothèse, il reviendra assez naturellement aux membres de la commission de l'égalité professionnelle de travailler en direct avec l'expert chargé d'assister le comité social et économique.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut recourir à un expert technique pour la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2242-1 et L. 2315-94). Cette expertise peut aussi servir au comité, qui a son mot à dire sur l'égalité professionnelle. Ici aussi, il reviendra assez naturellement à la commission de l'égalité professionnelle de « superviser », avec les délégués syndicaux, cette expertise technique.

La commission peut venir en appui des délégués syndicaux au moment de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Tous les ans, l'employeur doit engager avec les délégués syndicaux une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Cette négociation porte notamment sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle (C. trav., art. L. 2242-1).

Il est important de faire le lien entre cette négociation obligatoire et la consultation du comité social et économique sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Il revient assez naturellement à la commission de l'égalité professionnelle de s'en charger et de fournir aux délégués syndicaux les informations dont ils pourront avoir besoin pour mener la négociation. A ce titre, il peut être utile d'aller faire un tour sur le site du ministère du travail (www.travail-emploi.gouv.fr) qui recense un certain nombre de bonnes pratiques dans différents domaines d'action essentiels (conditions de travail, formation, promotion professionnelle, rémunération, etc.).

Le temps passé en réunion de la commission est, dans certaines limites, rémunéré comme temps de travail effectif

Sauf usage ou accord d'entreprise plus favorables, les membres de la commission ne bénéficient d'aucun crédit d'heures spécifique. Dans ces conditions, il peut s'avérer difficile pour un élu suppléant membre de la commission de se déplacer

dans l'entreprise ou d'interroger les salariés, surtout si aucun partage d'heures de délégation n'a été mis en place. D'où l'intérêt de nommer des élus titulaires.

Qu'en est-il des temps de réunion ? D'après le code du travail, le temps passé par les membres du CSE aux réunions de ses différentes commissions internes est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise. En l'absence d'accord, cette durée annuelle globale ne doit pas excéder 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés. L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation des élus titulaires du CSE (C. trav., art. L. 2315-11 et R. 2315-7).

Il s'agit d'un nombre d'heures global, qu'il faudra utiliser pour les différentes commissions internes au CSE, qu'elles soient obligatoires ou facultatives. Par ailleurs, comme il s'agit d'une durée globale de réunion, il y a tout lieu de penser que le nombre de participants aux réunions importe peu.

Qu'en est-il pour les membres de la commission qui auraient été choisis en dehors du CSE ? Pour eux, le code du travail ne dit rien, alors qu'il prévoit une durée globale de 30 ou 60 heures pour les représentants du personnel. Il vaut donc mieux s'assurer auprès de l'employeur que le temps passé par le salarié en réunion de commission lui sera bien payé comme temps de travail effectif.

En ce qui concerne le nombre de réunions, il n'y a ni minimum, ni maximum. C'est vraiment en fonction des besoins du CSE. En pratique, les réunions se concentreront principalement au moment de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise.

La commission de l'égalité professionnelle ne délibère pas à la place du CSE, lui seul peut émettre un avis

Comme toute commission, la commission de l'égalité professionnelle n'est qu'un groupe de travail qui ne peut pas se substituer au comité social et économique. Ce n'est qu'une émanation du CSE qui n'a pas la personnalité juridique. Elle ne peut

donc pas délibérer et rendre un avis à la place du comité. D'ailleurs, l'employeur qui se contenterait de consulter la commission, alors que le code du travail lui impose une consultation du comité, commettrait un délit d'entrave (Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-80.489, n° 4523 F - P + F).

Les travaux dont elle est chargée et dont elle doit rendre compte au CSE ne servent qu'à préparer les délibérations du comité. Il est recommandé de fixer dans le règlement intérieur du comité les modalités selon lesquelles la commission doit rendre compte de ses travaux. Le code du travail prévoit d'ailleurs que les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité (C. trav., art. L. 2315-45).

La commission de l'égalité professionnelle peut-elle procéder à des enquêtes ?

S'agissant de la commission de l'égalité professionnelle, il semble possible de transposer la jurisprudence intervenue sur la commission formation. Selon cette jurisprudence « le rôle consultatif de ces organismes de représentation du personnel ne saurait être utilement rempli qu'à la condition que l'employeur ne fasse pas obstacle à la liberté de leur information dans la limite des prérogatives qui leur sont reconnues » (Cass. crim., 7 janv. 1981, n° 79-94.315).

Mettre en place la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

Dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus, le CSE doit se doter d'une commission santé, sécurité et conditions de travail. Cette commission, obligatoirement présidée par l'employeur, est composée de représentants du personnel désignés par le CSE.

Références : C. trav., art. L. 2315-36 et s.

Une commission dont la mise en place est obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus

Obligatoire

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés (C. trav., art. L. 2315-36). Il s'agit d'une obligation d'ordre public, à laquelle il n'est absolument pas possible de déroger et qui s'impose aussi bien à l'employeur qu'au comité lui-même. L'idée de cette commission est de permettre au CSE de disposer d'une instance dédiée aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La mise en place d'une CSSCT est obligatoire dans les établissements classés Seveso, les installations nucléaires de base et certains gisements miniers quel que soit l'effectif (C. trav., art. L. 4521-1 et s.).

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. La décision prise par l'inspecteur du travail peut être contestée devant la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) (C. trav., art. L. 2315-37).

Une fois le comité social et économique en place, les représentants du personnel ont donc tout intérêt à se manifester auprès de l'inspection du travail s'ils estiment nécessaire la création d'une telle commission. A charge ensuite pour l'inspecteur du travail d'en décider.

Et après ? Le code du travail laisse à l'employeur et aux délégués syndicaux le soin de négocier un accord d'entreprise en vue de fixer, dans le respect des règles d'ordre public, les modalités de mise en place de la CSSCT et de définir le nombre

de membres de la commission, ses missions déléguées par le CSE, ses modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation, les éventuels moyens qui lui sont alloués et, enfin, les modalités de formation de ses membres (C. trav., art. L. 2315-41). En l'absence de délégué syndical, l'accord peut être conclu entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE (C. trav., art. L. 2315-42).

Qu'est-ce qui est d'ordre public ? Essentiellement, l'obligation de mettre en place une CSSCT, le nombre minimum de 3 membres, l'interdiction de déléguer à la commission le droit à consultation et le droit à expertise du CSE, la présidence de la commission par l'employeur et la possibilité qu'il a de se faire représenter et assister en réunion.

En l'absence totale d'accord, il revient au CSE de définir dans son règlement intérieur les différents points énumérés ci-dessus (nombre de membres, modalités de fonctionnement, missions de la CSSCT, etc.) (C. trav., art. L. 2315-44). En pratique, le comité ne pourra pas aller très loin car il ne pourra pas, à travers son règlement intérieur, imposer à l'employeur des obligations supplémentaires qui ne seraient pas prévues par le code du travail. Ainsi, il devra s'en tenir aux minima légaux.

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ces seuils pendant 12 mois consécutifs. L'employeur dispose ensuite d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil pour se conformer à l'obligation de mettre en place une CSSCT.

Facultative

Dans tous les autres cas, la décision d'instaurer une CSSCT peut faire l'objet d'un accord d'entreprise majoritaire entre l'employeur et les syndicats représentatifs. En l'absence de délégué syndical, un accord peut être directement conclu entre l'employeur et le CSE, il est adopté à la majorité des élus titulaires (C. trav., art. L. 2315-43). Aux délégués syndicaux ou aux élus du CSE d'essayer de montrer à l'employeur qu'il est de l'intérêt de tous, compte tenu des enjeux de santé et de sécurité, de mettre en place une telle commission, qui permettra de travailler en petit groupe spécialisé sur les questions de SSCT.

Que l'accord soit négocié avec les syndicats ou avec le CSE, il lui revient de fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT et de définir la composition, les missions, les modalités de fonctionnement et les moyens de la commission. Il doit également prévoir les modalités de formation des membres de la CSSCT (C. trav., art. L. 2315-41 et L. 2315-43).

En l'absence d'accord, il est prévu que l'employeur peut lui-même prévoir la mise en place d'une ou plusieurs CSSCT, en fixer le nombre et le périmètre d'implantation. Dans ce cas, il revient au règlement intérieur du CSE de définir la composition, les missions, les modalités de fonctionnement et les moyens de la commission (C. trav., art. L. 2315-44).

La marge de manoeuvre du CSE est ici très réduite. Il ne pourra pas, à travers son règlement intérieur, imposer à l'employeur des obligations supplémentaires qui ne seraient pas prévues par le code du travail. Ainsi, il devra s'en tenir aux minima légaux.

En pratique, si l'employeur est de lui-même convaincu de la nécessité d'avoir une CSSCT, on peut raisonnablement penser qu'il sera prêt à discuter la composition, les modalités de fonctionnement et les moyens et, au final, à conclure un accord avec les syndicats ou le comité social et économique.

Une commission composée au minimum de 3 représentants du personnel et obligatoirement présidée par l'employeur

Côté représentants du personnel, le code du travail prévoit que la CSSCT comprend obligatoirement au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, à savoir celui des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, ou le cas échéant du troisième collège, c'est-à-dire celui des cadres (C. trav., art. L. 2315-39).

Lorsqu'un troisième collège existe au sein du CSE en application de l'article L. 2314-11 du code du travail, la CSSCT doit être composée d'au moins un membre issu de ce collège spécifique aux cadres (Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 24-12.295, n° 186 F - B ; Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 24-14.658). Le personnel

d'encadrement est chargé d'une mission particulière concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail. Voilà pourquoi on lui réserve un siège au sein de la CSSCT.

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents (C. trav., art. L. 2315-32), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. La désignation des membres de la commission ne nécessite aucune résolution préalable du CSE pour fixer les modalités de l'élection (Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 19-14.224, n° 1623 F - P + B). En pratique, cette désignation a lieu dès la première réunion du CSE. Il convient selon nous d'organiser autant de votes, et donc d'adopter autant de résolutions, qu'il y a de membres à désigner au sein de la CSSCT car il s'agit de candidatures individuelles. Chaque votant doit pouvoir exprimer son choix pour chaque candidat.

Le CSE est libre de choisir qui il veut. En théorie, des suppléants pourraient même faire partie de la CSSCT. En pratique, compte tenu du fait que les suppléants n'ont pas d'heures de délégation et qu'ils n'assistent pas aux réunions plénières du comité, il vaut mieux se tourner vers des titulaires. A noter qu'un représentant syndical au CSE, n'étant pas élu, ne peut pas être désigné membre de la CSSCT.

Côté direction, la CSSCT est présidée par l'employeur ou par son représentant. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Une délégation de pouvoirs peut être accordée à tous les niveaux de la hiérarchie, des directeurs aux agents de maîtrise. Un tel transfert de responsabilité n'est possible que si le délégué, c'est-à-dire le représentant de l'employeur, a la compétence, l'autorité et les moyens nécessaires pour exercer sa mission. Cela suppose, d'une part, qu'il a les connaissances techniques correspondant aux consignes qu'il doit faire appliquer et, d'autre part, qu'il soit titulaire d'un pouvoir de commandement suffisant pour obtenir, des travailleurs placés sous sa hiérarchie, l'obéissance indispensable au respect de la réglementation. Quant aux moyens, ils sont divers : moyens matériels, humains, financiers et techniques qui

vont permettre au titulaire de la délégation d'assurer la sécurité des salariés, par exemple en obtenant le matériel nécessaire.

A noter que l'employeur doit afficher la liste nominative des membres du CSE dans les locaux affectés au travail et indiquer leur participation à une ou plusieurs commissions (C. trav., art. R. 2314-22).

Dans les entreprises dotées d'un CSE central et de CSE d'établissement

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés divisées en établissements distincts, la CSSCT doit être mise en place au niveau du CSE central (C. trav., art. L. 2316-18). Seuls les établissements distincts de 300 salariés et plus devront en avoir une.

Si aucun établissement n'atteint ce seuil d'effectif, on se retrouvera avec une seule commission centrale au niveau de l'entreprise. C'est loin d'être idéal pour traiter les problèmes de terrain liés aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. En plus de la CSSCT centrale, il serait vraiment préférable d'avoir pour chaque établissement distinct, quel que soit son effectif, une commission locale proche des salariés et situations de travail et pouvant faire un vrai travail de terrain avec le chef d'établissement. Aux syndicats et/ou aux élus de proposer à l'employeur ce genre de configuration.

Quel rôle a la commission santé, sécurité et conditions de travail ? Quels sont ses moyens ?

La commission santé, sécurité et conditions de travail est là pour exercer tout ou partie des attributions du comité social et économique relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et ses moyens, le code du travail est muet. Tout est donc affaire de négociation.

Au comité social et économique de décider des missions qu'il souhaite confier à sa commission santé, sécurité et conditions de travail

D'après le code du travail, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-36).

Par exemple, le CSE pourra confier à sa commission, le soin de préparer les points de l'ordre du jour des réunions plénières se rapportant aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'étudier dans ces domaines les incidences des projets soumis à consultation du comité, de préparer les avis consultatifs du comité, de prendre en charge les inspections et enquêtes décidées par le comité, d'étudier le bilan annuel et programme de prévention des risques professionnels, de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, de suivre les mises à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, de proposer toute action de prévention qu'elle jugerait utile, notamment en matière de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, d'étudier l'opportunité pour le CSE de décider d'une expertise, etc.

Attention, le CSE ne peut pas déléguer à la commission son droit à consultation, notamment en cas de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et son droit à expertise en cas de risque grave ou de projet d'aménagement important. Cela signifie que la commission ne peut pas émettre d'avis consultatif à la place du CSE, ni prendre la décision de recourir à une expertise.

La commission santé, sécurité et conditions de travail n'est qu'un groupe de travail au service du comité social et économique, il ne faut pas la prendre comme un mini CHSCT ! N'ayant pas la personnalité morale, elle ne peut pas agir en justice.

De son côté, sous peine de commettre une entrave, l'employeur ne peut pas consulter la CSSCT à la place du comité. En cas de projet nécessitant une

consultation, il ne peut pas commencer par réunir la commission pour lui présenter son projet et lui donner les premières informations, il doit réunir le comité social et économique. A charge ensuite pour la commission de travailler sur l'étude de ce projet et la préparation de la consultation.

Il faut à la fois être réaliste et prudent :

- réaliste, car la présence de l'employeur aux réunions de la commission peut dans certaines circonstances être gênante pour les représentants du personnel, surtout s'ils envisagent de discuter stratégie. Concrètement, ils n'auront pas d'autre solution que de se voir entre eux en réunion préparatoire pour discuter des points sensibles ;*
- prudent, car la commission santé, sécurité et conditions de travail est seulement là pour préparer les débats et les décisions du CSE. Si le jeu de questions/réponses entre la direction et les élus, si les propositions, les réserves, les demandes d'amélioration sont faites en réunion de commission, on peut se demander ce qu'il va rester au comité.*

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail

Le code du travail ne précise rien sur les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail, si ce n'est que le temps qui y est passé par ses membres est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires du CSE (C. trav., art. R. 2315-7). Si un accord employeur/syndicat ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE a été conclu, il lui reviendra forcément de définir les modalités de fonctionnement de la CSSCT, parmi lesquelles la périodicité minimale de ses réunions. A défaut d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui doit fixer les règles du jeu.

Une périodicité trimestrielle semble être un minimum à prévoir, cela permet de se caler sur la règle en vertu de laquelle au moins quatre des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-27). Ensuite, il peut être utile de prévoir une possibilité de réunion extraordinaire à la demande de l'employeur ou de tout membre de la commission.

En pratique, le fait que la CSSCT soit présidée par l'employeur oblige, sans pour autant se montrer trop formaliste, à prévoir des modalités de convocation et d'élaboration des ordres du jour de réunion. Il est aussi surtout très important de prévoir des comptes rendus qui permettront de consigner les éventuels engagements pris par l'employeur, les signalements et réserves des représentants du personnel, etc. C'est ce compte rendu qui sera présenté et débattu en séance plénière de CSE.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion (C. trav., art. L. 2315-39). De toute façon, ils y sont déjà tenus en tant qu'élu du CSE !

De combien d'heures de délégation disposent les membres de la CSSCT pour l'exercice de leurs missions ? A l'éventuel accord négocié avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec le CSE d'en prévoir, car le code du travail ne donne rien de plus. En l'absence d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui fixe les modalités de fonctionnement de la commission, notamment le nombre d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-42).

Or, une clause du règlement intérieur du comité ne peut jamais imposer à l'employeur des obligations supplémentaires. Autrement, pour que les membres de la commission puissent bénéficier d'un crédit d'heures spécifique, il faut que l'employeur l'accepte.

De quels moyens disposent les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail pour l'exercice de leurs missions ? Ici aussi, il revient à l'accord instituant la commission ou au règlement intérieur du comité social et économique de les prévoir.

Cinq jours de formation SSCT en cas de renouvellement du mandat pour les membres de la CSSCT

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, la formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) à laquelle ont droit les membres du CSE est d'une durée minimale de

5 jours lors du premier mandat (C. trav., art. L. 2315-18). En cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En cours de mandat, il pourra être utile de former plus spécifiquement les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail pour leur permettre de se spécialiser davantage sur les questions de prévention des risques professionnels. Si le CSE a un budget de fonctionnement, c'est pour s'en servir !

L'accord mettant en place la CSSCT ou, en l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE peut prévoir les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission (C. trav., art. L. 2315-42).

Qui assiste aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ?

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, assistent avec voix consultative aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail. L'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale, c'est-à-dire l'ingénieur-conseil de la Carsat, sont invités aux réunions de la CSSCT (C. trav., art. L. 2314-3). Même si le code du travail ne le dit pas, il revient à l'employeur de se charger des convocations. D'après le ministère du travail, lorsque le CSE recouvre plusieurs sites et se réunit sur l'un d'entre eux, l'employeur adresse l'invitation à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour celui-ci. Selon nous, la prudence lui recommande de ne pas se contenter d'inviter le médecin du travail du lieu où se tient la réunion mais de convier les médecins du travail suivants les salariés des différents sites de l'entreprise.

Ce que l'on peut voir dans les accords d'entreprise sur la CSSCT

Ce que l'on sait de la CSSCT, c'est qu'elle est obligatoire dans les entreprises et établissements distincts de 300 salariés et plus, qu'elle est présidée par l'employeur, qu'elle comprend au moins 3 représentants du personnel et qu'elle exerce tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Le reste est à négocier.

Références : C. trav., art. L. 2315-41

Un code du travail qui impose quelques règles d'ordre public et qui laisse largement les partenaires sociaux négocier

Ordre public

Le code du travail ne prévoit pas grand-chose sur la CSSCT (C. trav., art. L. 2315-36 et s.) :

- elle doit notamment obligatoirement être mise en place dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus ;
- elle est présidée par l'employeur ou son représentant et qu'elle comprend au minimum 3 membres représentant du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège ;
- l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui d'élus titulaires ;
- ces membres sont désignés par le CSE par une résolution adoptée à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité ;
- elle exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Ce n'est pas parce qu'une règle est d'ordre public que l'on ne peut pas négocier, il est juste interdit de déroger dans un sens défavorable. On peut donc toujours améliorer l'ordre public.

Négociation

Tout le reste, c'est-à-dire quasiment tout, est à définir par accord. Le code du travail prévoit à cet effet qu'un accord fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT, le nombre de membres à désigner, les missions déléguées par le comité social et économique, les modalités de fonctionnement, et notamment le nombre d'heures de délégation, les moyens alloués et la formation des membres de la CSSCT (C. trav., art. L. 2315-41).

Nombre de CSSCT, composition, organisation des réunions, missions déléguées par le CSE, moyens accordés, etc. : quelques pistes pour négocier

Périmètres de mise en place

Même si l'entreprise est dotée d'un seul CSE, certains accords mettent en place plusieurs CSSCT. L'éloignement géographique entre les différents sites de travail ou encore la diversité des activités exercées, même si elles le sont toutes sur un même site, peuvent faire qu'une seule et unique commission ne suffira pas pour pouvoir traiter comme il se doit les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Composition et désignation

En ce qui concerne la composition de la CSSCT se pose bien évidemment la question du nombre de membres, trois étant le minimum légal. Ici, tout est vraiment affaire de négociation. Il faut aussi aborder la question de savoir quels élus pourront se porter candidat. Uniquement les titulaires ? Tout membre élu, qu'il soit titulaire ou suppléant ? Si certains accords réservent aux titulaires la possibilité de devenir membre de la CSSCT, d'autres n'imposent aucune restriction. Quelques-uns insistent sur l'importance de donner un rôle aux suppléants et de les impliquer dans la CSSCT.

Ouvrir aux suppléants les portes de la CSSCT peut être un bon moyen de les valoriser et de les impliquer dans le CSE. Dans ce cas, il faudra penser à prévoir qu'ils pourront assister aux réunions plénières du comité au cours desquelles les travaux de la commission seront présentés.

S'agissant des modalités de désignation, bon nombre d'accords se contentent de rappeler la règle légale d'une désignation par une résolution du CSE à la majorité des membres présents. D'autres vont un peu plus loin en prévoyant notamment un appel à candidature, des modalités de dépôt des candidatures, un vote à main levée ou à bulletin secret, un second tour et un critère de départage en cas d'égalité entre deux candidats, etc.

Des accords vont même jusqu'à fixer le mode de scrutin qui devra être utilisé par le CSE. On peut se demander si ce genre de clause est valable car la désignation par une résolution du CSE à la majorité des membres présents est une règle d'ordre public.

Certains accords abordent la question du remplacement des membres de la CSSCT en cas de départ définitif ou même parfois d'empêchement temporaire. Il est alors stipulé que la désignation d'un nouveau membre sera portée à l'ordre du jour du CSE suivant par le secrétaire du comité et que le nouveau membre sera désigné par les titulaires présents en séance, par une résolution à la majorité des membres présents.

Fonctionnement et réunions

S'agissant de l'organisation interne de la CSSCT, la majeure partie des accords la dote d'un secrétaire ou d'un rapporteur. Désigné par le CSE ou par la commission elle-même, celui-ci est généralement chargé d'établir avec l'employeur l'ordre du jour des réunions de la commission et d'établir un compte rendu ou un PV qui sera ensuite présenté en plénière de CSE.

Certains accords confient exclusivement au président de la commission le soin de rédiger l'ordre du jour des réunions. Il vaut mieux éviter car il est préférable d'avoir un consensus sur les sujets à débattre.

Pour les réunions, on retrouve très souvent une disposition prévoyant que la CSSCT se réunira sur convocation de l'employeur tous les 3 mois, avant la plénière trimestrielle du CSE consacrée en tout ou partie à des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Généralement, il est précisé que la réunion de la CSSCT aura lieu dans le mois ou les 15 jours qui précèdent celle du CSE.

Certains accords prévoient la possibilité de réunir la CSSCT en séance extraordinaire, notamment en cas d'accident du travail ou d'incidents répétés. On retrouve assez souvent la règle en vertu de laquelle le CHSCT devait être réuni par l'employeur à la demande motivée de deux de ses membres.

Missions de la CSSCT

Certains accords se contentent seulement de stipuler que, sur délégation du CSE, la commission se voit confier l'ensemble des attributions ou prérogatives du comité social et économique relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives.

D'un point de vue pratique, se contenter de recopier dans un accord le code du travail ne présente guère d'intérêt. Tant qu'à négocier, autant essayer de prévoir du concret et de l'opérationnel.

D'autres accords, plus nombreux, se montrent plus précis et listent les missions déléguées à la CSSCT. Cependant, parmi eux, on en trouve un bon nombre qui reprennent mot pour mot les missions d'un CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, alors que d'autres tentent réellement de coller à la réalité et de personnaliser les missions de la CSSCT, ce qui est à notre sens préférable.

Moyens de la CSSCT

La question des moyens accordés à la CSSCT et à ses membres tourne essentiellement autour de l'octroi d'heures de délégation. Rien de systématique :

- il est parfois simplement stipulé que les heures attachées au mandat d'élus du CSE pourront être utilisées pour les missions des CSSCT et rappelé aux élus qu'ils pourront faire usage du partage d'heures de délégation au profit des suppléants membres de la commission ;

- certains accords n'accordent d'heures de délégation qu'aux élus suppléants du CSE membres de la commission. D'autres, assez nombreux, ne font pas de distinction entre titulaires et suppléants et prévoient un crédit d'heures mensuel ou annuel au profit de tous les membres de la CSSCT.

Suivant les accords, les heures de délégation des membres de la commission sont mutualisables et/ou reportables dans les mêmes conditions que celles prévues par le code du travail pour les élus du CSE.

La question des frais de déplacement engagés par les membres de la commission dans le cadre des réunions avec l'employeur n'est pas toujours abordée dans les accords. Quand elle l'est, il est systématiquement prévu que ces frais seront pris en charge par l'employeur.

S'agissant du local et des moyens de communication, il est souvent prévu que les membres de la commission bénéficieront du local et des moyens du CSE.

Et la formation ?

Depuis le 31 mars 2022, les règles prévues pour la formation SSCT des membres du CSE ont changé. Quel que soit l'effectif de l'entreprise, la formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) à laquelle ont droit les membres du CSE est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat (C. trav., art. L. 2315-18). En cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Mettre en place les commissions facultatives dont le CSE a besoin

En dehors des commissions obligatoires prévues par le code du travail, le comité social et économique a la possibilité de mettre en place toute sorte de commissions internes, tant pour l'exercice de ses missions vis-à-vis de l'entreprise que pour la gestion de ses activités sociales et culturelles. La création de commissions n'est en fait rien d'autre qu'une manière de s'organiser et répartir le travail au sein du comité.

Épargne salariale, voyages et week-end, formation professionnelle, action sociale et prêts aux salariés... on peut imaginer toute sorte de commissions

D'après le code du travail, un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (C. trav., art. L. 2315-45). Mais attention, à la lecture de cet article, il apparaît que le comité social et économique n'est pas maître de ses propres commissions. C'est un accord d'entreprise qui crée les commissions du CSE. En l'absence d'accord, le CSE devra se contenter des dispositions supplétives du code du travail prévoyant certaines commissions. A savoir, la commission économique, obligatoire dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, la commission formation, la commission logement et la commission égalité professionnelle, obligatoires dans les entreprises de 300 salariés et plus. La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés, est quant à elle d'ordre public.

La réalité est parfois différente de ce qui est prévu par le code du travail. Dans certaines entreprises n'ayant pas de délégué syndical chargé de négocier les accords d'entreprise, il arrive que le CSE mette en place une ou plusieurs commissions en dehors du cadre légal que lui impose le code du travail. Il le fait en adoptant une délibération en réunion ou en modifiant son règlement intérieur. Ce n'est certes pas conforme à la loi, mais si personne ne conteste...

Créer des commissions, c'est une manière d'organiser le travail du CSE et de le répartir entre les membres du comité en fonction notamment des centres d'intérêt

de chacun et du degré d'implication dans la vie du comité. Prévoyance, épargne salariale, droit du travail, gestion de la bibliothèque, prêts et aide sociale aux salariés, qualité de vie au travail, activités sportives, billetterie,..., les commissions peuvent aussi bien servir à l'exercice des missions légales du CSE qu'à la gestion de ses activités sociales et culturelles.

En fait, une commission, ce n'est qu'un groupe de travail qui est là pour aider le comité à préparer ses consultations, pour travailler sur un sujet particulier, pour suivre un dossier au nom du comité, pour gérer les différentes activités sociales et culturelles, etc. On y trouvera le dynamisme que l'on veut y mettre. Au CSE de tout faire pour que la commission vive et ne sombre pas dans l'oubli.

Même si les seuils d'effectif fixés par le code du travail ne sont pas atteints, rien n'interdit au CSE de se doter d'une commission formation, d'une commission logement, d'une commission économique ou d'une commission égalité professionnelle. Mais attention, ces commissions resteront dans la catégorie des commissions facultatives.

Même si le comité social et économique n'atteint pas les seuils l'obligeant à posséder une commission des marchés légalement chargée, pour les marchés supérieurs à 30 000 euros, de choisir les fournisseurs et les prestataires du comité, il peut être utile, au nom de la transparence financière, de prévoir une telle commission. On peut faire de même dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité des salariés en créant une commission santé, sécurité et conditions de travail, seulement obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus. Cela permettra, par la spécialisation de quelques élus, d'attribuer aux questions de prévention des risques professionnels et de protection des salariés la place qu'elle mérite d'avoir au sein du CSE et dans l'entreprise.

Une commission peut avoir une durée de vie limitée et n'être créée par le comité social et économique que pour l'étude d'une question particulière, elles vont alors s'apparenter à un groupe de travail. D'autres seront pérennes et feront partie intégrante du mode de fonctionnement et d'organisation du CSE.

C'est le comité social et économique qui fixe la composition de ses commissions et qui en désigne les membres

Combien de membres ?

C'est vraiment au comité social et économique, et à lui seul, qu'il revient de fixer la composition de ses commissions internes. Cela va notamment du nombre de bonnes volontés qu'on trouvera au sein du comité ou, éventuellement, parmi les salariés de l'entreprise. Les CSE composés d'élus syndiqués peuvent même prévoir une clé de répartition des sièges à pourvoir entre les différents syndicats, sous réserve de ne pas commettre de discrimination en écartant purement et simplement une organisation syndicale (Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-11.418).

Une commission ne comprenant qu'un seul membre pourrait difficilement exercer un rôle de concertation propre à une commission. En plus, surtout si la commission est amenée à gérer sur délégation du CSE une ou plusieurs activités sociales et culturelles, ce n'est pas sain. A l'inverse, un nombre trop important de membres pourrait nuire à l'efficacité des travaux de la commission. Il faut essayer de trouver un juste milieu et éviter de mettre en place une usine à gaz !

Qui peut-on désigner ?

Titulaires, suppléants et représentants syndicaux, sur un plan strictement juridique, tout membre du comité social et économique peut faire partie d'une commission. Au-delà du juridique, il y a la réalité qui fait que les suppléants n'ont pas d'heures de délégation, sauf si un partage a été prévu par les titulaires, et n'assistent pas aux réunions plénières du comité, sauf s'ils remplacent un titulaire absent ou si l'employeur a accepté leur présence.

Par ailleurs, rien n'interdit d'aller chercher des salariés ordinaires qui ne sont pas membres du comité social et économique. Pourquoi pas, mais il faut ici aussi être réaliste et vigilant, surtout si la commission travaille sur un sujet sensible. Réaliste, car la participation aux travaux ou à l'activité d'une commission demande souvent un investissement personnel. Or, un salarié ordinaire n'a pas d'heures de délégation, on n'a pas le droit de lui en donner et, sur un plan juridique, il ne peut pas s'absenter de son poste de travail sans l'accord de son

employeur. Vigilant, car un salarié ordinaire ne bénéficie pas de la protection accordée par le code du travail aux représentants du personnel. L'employeur pourrait voir d'un mauvais œil ses prises de position, son investissement dans le comité social et économique, etc.

Comment on désigne ?

La désignation des membres obéit aux règles habituelles de désignation opérées par le CSE. Généralement, on procède par vote à main levée et on se contente d'une majorité des voix exprimées. Sinon, c'est au comité de fixer ses propres règles de désignation dans son règlement intérieur.

L'employeur ne semble pas pouvoir participer au vote organisé pour la désignation des membres de la commission. Généralement, il ne souhaite d'ailleurs pas s'impliquer dans ces désignations.

A noter que l'employeur doit afficher la liste nominative des membres du CSE dans les locaux affectés au travail et indiquer leur participation à une ou plusieurs commissions (C. trav., art. R. 2314-22).

La commission doit obligatoirement être présidée par un élu du comité social et économique

Seul le président de la commission doit obligatoirement être choisi parmi les membres élus du comité social et économique. En théorie, il peut s'agir d'un titulaire ou d'un suppléant (C. trav., art. R. 2315-28). En pratique, il est de loin préférable de prendre un titulaire.

Du code du travail à la réalité du terrain

La réalité du terrain est parfois très éloignée du code du travail. Par exemple, certains comités sociaux et économiques ont pour habitude d'organiser leurs activités sociales et culturelles par commissions plus ou moins autonomes dans la gestion du budget alloué par le CSE. Pas de président de commission, des salariés bénévoles, pas de désignation officielle en réunion, juste un appel aux bonnes volontés pour faire tourner les activités sociales et

culturelles, pas de réunions et de compte rendu de réunion, etc., on est très loin du code du travail. Et alors, tant que cela marche comme ça !

A quoi peuvent servir les commissions facultatives ? Comment fonctionnent-elles ?

D'un bout à l'autre, il revient au comité social et économique de fixer les règles du jeu. Quelles missions assigne t-on à la commission ? Comment est-elle composée ? Comment fonctionne-t-elle ? Quand doit-elle éventuellement se réunir ? Comment rend-elle compte de ses travaux et de ses activités ? Voilà le genre de questions auxquelles il faudra répondre une bonne fois pour toutes dans le règlement intérieur du CSE.

Il revient au comité social et économique de fixer les règles de fonctionnement de ses commissions

Une commission, pour quoi faire au juste ? Est-ce qu'on en a vraiment besoin ?

Qui va s'occuper de la commission ?

Notre commission, comment fonctionne-t-elle concrètement ?

Comment le CSE est-il informé de son activité et de ses travaux ?

De combien de temps dispose la commission pour rendre ses conclusions ?

Avec quelle fréquence doit-elle éventuellement se réunir ?

Quelle est l'étendue de la délégation donnée par le comité social et économique ?

C'est bien beau de vouloir créer des commissions CSE, il faut avant toute chose savoir pourquoi. Au comité social et économique de définir la mission qu'elle souhaite confier à chaque commission. Ensuite, sans pour autant se mettre une

chape de plomb au-dessus de la tête, il faut essayer de prévoir un minimum de règles de bon sens pour le fonctionnement de la commission.

En général, c'est fait une bonne fois pour toutes dans le règlement intérieur du comité, cela évite d'avoir à toujours se poser les mêmes questions pratiques. A cet égard, il vaut mieux éviter de mettre les noms des personnes dans le règlement intérieur, cela évitera d'avoir à tout changer à chaque renouvellement du comité !

Parfois, le travail de la commission donne lieu à l'établissement d'un rapport. Un tel rapport doit être soumis à la délibération du comité social et économique. Ce genre de rapport permet de synthétiser le travail effectué par la commission et de consigner ses éventuelles propositions qui seront discutées par le comité en séance plénière.

Éventuellement, afin d'éviter un absentéisme trop important aux réunions de la commission, quand réunion il y a, le CSE peut prévoir dans son règlement intérieur qu'au bout d'un certain nombre d'absences injustifiées, il sera procédé à un remplacement.

Il revient au CSE de déterminer les attributions de ses commissions en fonction des missions qui leur sont confiées

Commission chargée de la gestion de la bibliothèque du CSE, commission ayant pour mission de suivre la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, commission santé/sécurité, commission chargée de la prévoyance, commission voyages et vacances, commission chargée de suivre les questions économiques ou les questions de formation et d'emploi, etc. Les missions susceptibles d'être confiées aux commissions du comité social et économique peuvent être aussi diverses que variées. Au comité de préciser l'objet de chaque commission et de fixer ses attributions en fonction de ce qu'il attend d'elle.

Le code du travail prévoit la création d'un certain nombre de commissions en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il s'agit de la commission économique, de la commission formation, de la commission logement, de la commission santé, sécurité et conditions de travail et de la commission de l'égalité professionnelle.

Même si les seuils d'effectif requis ne sont pas atteints, rien n'interdit au CSE de créer ces commissions au titre des commissions facultatives.

Les commissions n'ont en principe aucun pouvoir de décision et ne peuvent pas se substituer au CSE

Les commissions sont des groupes de travail, elles n'ont pas de personnalité civile. Elles assistent le CSE dans ses travaux d'étude et de préparation des réunions, dans la gestion de ses activités sociales et culturelles, etc. Elles n'ont aucun pouvoir de décision et doivent soumettre les résultats de leurs travaux aux membres du comité qui prendront la décision finale.

Les membres des commissions du comité social et économique n'ont pas droit à d'heures de délégation en plus

Avertissement ! D'après le code du travail, à défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions de ses commissions internes n'est pas déduit des heures de délégation, dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés et 60 heures pour celles d'au moins 1 000 salariés (C. trav., art. R. 2315-7). Selon nous, cet article ne s'applique qu'aux commissions que le CSE doit obligatoirement mettre en place à défaut d'accord d'entreprise en application des dispositions supplétives du code du travail (C. trav., art. L. 2315-46 et s.). Il n'est donc pas possible de se prévaloir de ces 30 ou 60 heures de temps de réunion pour les commissions facultatives mises en place par décision du comité en dehors du cadre légal exigeant un accord d'entreprise (C. trav., art. L. 2315-45).

Légalement, l'employeur est seulement tenu d'allouer un crédit d'heures aux membres titulaires du comité social et économique, et représentants syndicaux des entreprises de 500 salariés et plus. Rien n'est prévu pour les membres des commissions facultatives du CSE. Difficile de participer aux travaux et aux réunions d'une commission pendant le temps de travail lorsque l'on n'a pas d'heures de délégation. D'où la quasi-nécessité pour le CSE d'essayer de négocier avec

l'employeur, qui pourra accepter de rémunérer le temps passé en commission comme temps de travail effectif.

La participation aux éventuelles réunions d'une commission facultative n'est pas seulement un problème de rémunération. Juridiquement, les élus suppléants du CSE et les salariés ordinaires membres d'une commission doivent obtenir une autorisation de leur supérieur hiérarchique pour pouvoir s'absenter de leur poste de travail. S'agissant des suppléants, le problème peut être résolu par un partage des heures de délégation avec les titulaires, le code du travail l'autorise (C. trav., art. L. 2315-9 et R. 2315-6).

Les commissions qui gèrent les activités sociales et culturelles du CSE ne doivent pas avoir carte blanche

Beaucoup de comités sociaux et économiques organisent la gestion de leurs activités sociales et culturelles au moyen de commissions. Commission VTT, commission Voyages et Week-end, Commission Billetterie-Cinéma, Commission Aides sociales-Prêt... voilà le genre de commissions qu'on trouve. En général, chaque commission dispose d'un budget annuel pour gérer les activités dont elle a la charge. Pour le CSE, au nom de la transparence financière, il est très important de suivre régulièrement l'utilisation de ce budget et d'avoir un compte rendu de l'activité de chaque commission. Combien de participants à l'activité, combien ça a coûté, où en est le stock de place de cinémas, c'est le minimum d'informations à fournir.

A l'employeur de mettre à la disposition du comité social et économique un local

L'employeur doit mettre gratuitement à la disposition du CSE un local aménagé, répondant aux normes minimales d'hygiène et de sécurité, et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Tous les membres du comité et les salariés doivent avoir un libre accès à ce local dans la limite des règles de circulation et de sécurité instituées dans l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2315-25 et L. 2315-26

Tout employeur a l'obligation de mettre gratuitement à la disposition du comité social et économique un local

La loi impose à l'employeur de fournir un local aménagé à l'usage du CSE, afin qu'il puisse exercer ses fonctions (C. trav., art. L. 2315-25). Ce local doit être mis gratuitement à sa disposition, en ce sens que l'employeur ne peut pas réclamer au CSE un loyer. Les frais liés à l'usage et à l'entretien du local ne peuvent être déduits de la subvention de fonctionnement. L'employeur qui ne remplit pas son obligation de fournir un local peut être poursuivi pour délit d'entrave.

L'employeur n'a pas l'obligation de fournir en plus un local réservé aux activités sociales et culturelles du comité. Le CSE ne peut donc rien exiger. Bien évidemment, rien ne lui interdit de conclure avec l'employeur un accord relatif à l'usage de certains locaux de l'entreprise. Il est alors recommandé de fixer l'étendue du droit d'accès et de l'usage du local, ainsi qu'un éventuel prix de location.

C'est l'employeur qui demeure civilement responsable du local. C'est à lui de l'assurer et non au comité social et économique. Cependant, le CSE qui entrepose dans son local du matériel ou des objets qui seraient susceptibles d'être volés (DVD, CD, etc.) a quand même tout intérêt à vérifier, auprès de son assureur, qu'il est bien couvert. Si tel n'est pas le cas, il a alors intérêt à prendre une garantie contre le vol.

Les élus pensent parfois que le local doit avoir une superficie minimale. C'est une idée reçue, le code du travail ne prévoit rien à ce sujet. Toujours est-il que cela ne donne pas le droit à l'employeur de donner en guise de local un placard à balais.

Le comité social et économique est en droit de refuser un local affecté à un autre usage que le sien

Le choix du local appartient à l'employeur. Ce local doit être autonome et ne pas interférer avec d'autres activités de l'entreprise. Ainsi, l'employeur ne satisfait pas à son obligation légale s'il met à la disposition du comité :

- un réfectoire, dès lors que le comité ne peut laisser son matériel dans le réfectoire et que l'utilisation de celui-ci est une gêne tant pour l'ensemble du personnel aux heures de repas que pour ses représentants (Cass. crim., 29 avr. 1980, n° 79-92.791) ;
- une salle de conférence, que les représentants du personnel devaient quitter à la demande de l'employeur à plusieurs reprises pour laisser place à des réunions d'entreprise dont ils n'avaient pas été prévenus (Cass. crim., 17 nov. 1966, n° 66-90.425).

Le local attribué aux sections syndicales ne peut pas être partagé avec le CSE. Il a été jugé que ce local ne pouvait pas, sauf accord des parties, être confondu avec celui des instances représentatives du personnel élues (Cass. crim., 23 janv. 1979, n° 78-92.407).

Le local mis à la disposition du CSE sert au bon fonctionnement et à la gestion courante du comité

Il est généralement fait usage du local pour :

- les réunions préparatoires, les réunions du bureau ou les réunions des commissions internes au comité social et économique ;
- la rédaction des procès-verbaux, la tenue des comptes, l'archivage et la consultation des documents du CSE : comptabilité, contrats, etc. ;
- la réception des prestataires de services et des experts du comité social et économique, les formations organisées par le comité, etc. ;
- recevoir un ou plusieurs salariés et s'entretenir avec eux en toute confidentialité. On peut aussi utiliser le local pour tenir des réunions d'information du personnel ;
- les permanences organisées dans le cadre des activités sociales et culturelles : distribution des bons d'achat, bibliothèque, etc.

Tous les membres du comité social et économique doivent pouvoir librement accéder au local du CSE

L'accès des membres du comité social et économique et de l'employeur

Les règles sont les suivantes :

- qu'ils soient titulaires, suppléants ou représentants syndicaux, tous les membres du comité doivent pouvoir accéder librement au local du CSE tant que l'entreprise est ouverte. Il faut donc prévoir plusieurs jeux de clés, même s'il n'est pas nécessaire de donner une clé à chacun. Aux membres du comité de s'organiser ;

Il n'est selon nous pas obligatoire de fournir la clé du local à chaque membre du CSE dès lors que le libre accès au local est bien assuré d'une manière ou d'une autre pendant les heures ouvrables.

- l'employeur est civilement responsable du local. A ce titre, il doit en assumer la sécurité et l'entretien. Il est donc impossible de lui en interdire l'accès. Cependant, ce droit d'accès ne doit pas aboutir à une présence constante de l'employeur, car dans cette hypothèse il pourrait y avoir entrave.

Pour des raisons de sécurité, il n'est pas possible que chaque membre du CSE puisse accéder aux locaux affectés à ce comité à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, et l'accès pendant les heures ouvrables est suffisant pour permettre aux membres du comité d'exercer leurs fonctions (CA Versailles, 14^e ch., 3 mai 2002, n° 01/2856).

Bien évidemment, dire que les membres du CSE ont libre accès à leur local ne signifie pas qu'ils peuvent en changer la serrure dans le but de s'en réserver l'accès. S'ils agissaient ainsi, ils commettaient sans aucun doute un abus de droit.

Tous les membres du CSE doivent avoir égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables se rapportant à l'activité du comité (Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 17-23.157, n° 1607 F - P + B). Dans les conditions éventuellement prévues par le règlement intérieur du comité, ils doivent donc pouvoir librement accéder aux locaux du comité dans lesquels se trouvent ces archives et documents. A défaut, il y aurait trouble manifestement illicite.

L'accès au local du CSE par des personnalités extérieures à l'entreprise

A l'exception des personnalités syndicales qui peuvent être invitées sans l'accord de l'employeur, les personnes étrangères à la société ne peuvent s'introduire dans les locaux de l'entreprise qu'après autorisation de l'employeur (fournisseurs, etc.).

Les experts auxquels le CSE a recours peuvent profiter du local et y réunir les membres du comité car ils ont un libre accès à l'entreprise. Ainsi, l'employeur qui s'oppose à ce qu'une commission reçoive dans le local des experts se rend coupable d'entrave, dès lors que la réunion est ponctuelle et qu'elle n'apporte aucun trouble au fonctionnement de l'entreprise (Cass. crim., 12 avr. 1983, n° 82-93.485).

L'accès du local du comité social et économique peut être réglementé pour des raisons de sécurité

Certaines entreprises réglementent, pour des raisons de sécurité, l'accès à leurs locaux par des cartes magnétiques, des badges, codes, etc. Dès lors que l'on ne porte pas atteinte à la libre circulation des représentants du personnel et que le local reste accessible à tous, ces règles de sécurité sont bien sûr applicables au local du CSE (Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-11.425).

Les règles de circulation dans l'entreprise et d'accès au local ne doivent pas être disproportionnées à l'objectif de sécurité recherché (Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 08-19.917, n° 85 FS - P + B + R). Cette affaire concernait le local des sections syndicales qui était situé dans une annexe de l'entreprise. Pour pouvoir y accéder, il fallait passer sous un portique électronique, présenter un badge et subir éventuellement une fouille, alors que l'employeur n'invoquait même pas le fait que l'implantation du local dans la zone de travail était impossible ! Et les juges d'en conclure qu'il y avait là une atteinte à la liberté syndicale.

On déménage !

Le CSE n'est pas propriétaire des murs. L'employeur qui souhaite, pour telle ou telle raison, récupérer son local peut lui demander de déménager à condition, bien évidemment, de lui en fournir un autre conforme aux

exigences de la loi. Le comité ne peut pas refuser, même s'il perd en superficie, dès lors que le nouveau local lui permet d'exercer normalement ses fonctions (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-16.614, n° 1862 FS - P + B). En cas de refus persistant, parce que le CSE estime être dans son bon droit, l'employeur ne peut pas l'expulser, même avec l'aide d'un huissier. Pour cela, il a besoin d'une décision de justice qui l'y autorise. On dit qu'il lui faut un titre exécutoire (Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 08-19.917, n° 85 FS - P + B + R).

Le local du CSE, l'employeur doit l'aménager et l'équiper

Selon le code du travail, l'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Reste à savoir ce que peut exiger le CSE en matière d'aménagement du local. Un ordinateur, une photocopieuse, une imprimante, une connexion internet, etc. ?

Références : C. trav., art. L. 2315-25 et L. 2315-26

Un bureau, une table, des chaises, etc. : le local mis à la disposition du CSE doit être aménagé par l'employeur

D'après le code du travail, le local mis à la disposition du CSE par l'employeur doit être aménagé. En pratique, cela signifie que ce local doit être :

- meublé, éclairé et chauffé. Un bureau, une table, des chaises en nombre suffisant et une armoire fermant à clef constituent le minimum auquel le comité social et économique peut prétendre ;
- conforme aux normes d'hygiène et de sécurité : aération, lumière, température, normes incendies, exposition sonore, sanitaires à proximité, etc.

C'est à l'employeur d'entretenir, aux frais de l'entreprise, le local du CSE : ménage, travaux de mise en conformité, etc. Chauffage, éclairage, aménagement sont à sa charge et ne peuvent pas être déduits du budget de fonctionnement. Après, si on veut embellir son local, rien n'interdit de changer le mobilier en utilisant le budget de fonctionnement.

Contrairement à une idée reçue, il n'y a pas de surface minimale à respecter. Toujours est-il que le local choisi par l'employeur doit permettre au CSE d'exercer normalement ses fonctions. C'est la jurisprudence qui l'exige (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-16.614, n° 1862 FS - P + B). Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut donc pas se contenter d'un local trop exigu (Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 13-85.770, n° 6257 F - P + B).

Dans cette affaire, malgré les visites et courriers de l'inspecteur du travail, la direction s'était contentée d'un local trop exigu de 2 mètres sur 5, ce qui ne permettait ni la réunion des 17 membres du CSE, ni aucune activité collégiale telle que l'invitation de personnalités extérieures.

Exercer normalement ses fonctions, ça veut notamment dire pouvoir accueillir les salariés dans de bonnes conditions, accéder au local sans contraintes excessives par rapport aux règles de sécurité de l'entreprise, tenir des permanences, organiser des réunions préparatoires avec tous les membres du CSE assis autour d'une table, recevoir des prestataires, archiver les documents du comité en toute sécurité, gérer les activités sociales et culturelles, etc.

A titre d'exemple, il a été jugé qu'un local de 12,63 m² pour 15 élus titulaires et 5 représentants syndicaux était totalement insuffisant (CA Versailles, 30 nov. 2023, n° 22/02217). Dans cette affaire, l'employeur a été condamné à fournir au CSE un local d'au moins 30 m².

Un ordinateur, une imprimante, un téléphone, etc. : le local du CSE doit être équipé par l'employeur

Le code du travail prévoit aussi que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (C. trav., art. L. 2315-25). Que

faut-il entendre par « matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions » ? La loi ne le précise pas. En fait, il s'agit de permettre au comité de :

- s'informer, de communiquer et de prendre les contacts dont il peut avoir besoin pour l'exercice de ses missions, y compris à l'extérieur de l'entreprise ;
- rédiger ses procès-verbaux de réunion et de diffuser divers documents : rapport annuel d'activité et de gestion, plaquette d'information des salariés sur les activités sociales et culturelles, etc.

Voilà pourquoi l'employeur doit, d'après l'administration, au minimum installer dans le local du comité « une ligne téléphonique, du matériel dactylographique et une photocopieuse » (Circ. DRT, 6 mai 1983 : BO min. Trav. n° 83/23-24). Même si la loi est totalement muette sur cette question, il est logique de considérer que le matériel dactylographique c'est aujourd'hui un ordinateur, un logiciel de traitement de texte et une imprimante. D'ailleurs, une réponse ministérielle de 1989, qui n'a certes aucune valeur juridique, précisait à l'époque que le matériel fourni gratuitement par l'employeur devait « suivre l'évolution des technologies » et s'adapter aux besoins du comité (Rép. min. n° 2207 : JOAN Q, 9 janv. 1989, p. 182).

En pratique, l'équipement du local du comité social et économique ne semble pas poser de problèmes. D'ailleurs, il n'y a pas de jurisprudence sur cette question. Si le CSE souhaite davantage s'équiper, à charge pour lui d'utiliser son budget de fonctionnement.

Attention ! Si c'est bien à l'employeur de prendre en charge l'équipement du local, les frais liés à l'utilisation du matériel demeurent à la charge du CSE. Il doit par conséquent utiliser son budget de fonctionnement pour payer l'achat du papier et autres fournitures, les frais de personnel, les communications téléphoniques et tout matériel supplémentaire (Rép. min. n° 2207 : JOAN Q, 9 janv. 1989, p. 182).

Le comité social et économique doit disposer d'une ligne téléphonique « protégée », confidentialité oblige

D'après la jurisprudence, les représentants du personnel doivent disposer d'une ligne téléphonique déconnectée de l'autocommutateur de l'entreprise. En effet, pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la

confidentialité qui s'y attache, les salariés protégés, dont font partie les membres du CSE, doivent pouvoir disposer d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants (Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 02-40.498, n° 938 FS - P + B + R + I). Dans cette logique, il a été jugé que l'employeur ne pouvait pas examiner les relevés d'appel du téléphone portable mis à la disposition du salarié dès lors que cela permettait d'identifier les correspondants (Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 10-20.845, n° 999 F - P + B).

Dans cette affaire du téléphone portable, le salarié détenait simplement un mandat d'administrateur de l'Urssaf. Peu importe car la solution donnée par les juges s'applique aux représentants du personnel de l'entreprise. Toujours est-il qu'on peut se demander si le CSE n'a pas plus intérêt à prendre ses propres abonnements de portable. Cela permettra d'écartier tout doute et tout problème.

Cette jurisprudence poserait forcément un problème si on tentait de la transposer à d'autres technologies que le téléphone, et notamment à la connexion internet mise à la disposition du CSE par l'entreprise. Le principe de confidentialité absolue qu'elle pose semble difficilement transposable lorsque le comité utilise le réseau informatique de l'entreprise. Si l'employeur décide d'octroyer au CSE ou à chacun de ses membres une adresse mail dédiée sur la messagerie de l'entreprise pour permettre aux représentants du personnel de communiquer avec les salariés, la Cnil recommande de prendre des mesures de sécurité particulières afin d'assurer la confidentialité des informations échangées (Rapp. CNIL, 5 mars 2002). Pour régler ce problème, certains CSE prennent un abonnement internet indépendant de celui de l'entreprise.

L'employeur est-il aujourd'hui tenu de fournir un accès internet au comité social et économique ?

Le code du travail nous dit simplement que l'employeur a l'obligation de fournir au CSE un local aménagé et équipé. A l'époque où cette obligation a été instituée, l'informatique n'était pas aussi répandue et internet n'existe pas ! Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. On doit dès lors considérer qu'un accès internet fait obligatoirement partie de l'équipement du local au même titre qu'une ligne de téléphone, qu'un ordinateur, une imprimante, etc. (CA Versailles, 30 nov. 2023, n°

22/02/2017). Toujours est-il que certains CSE préfèrent avoir leur propre connexion internet, ce qui leur évite de passer par celle de l'entreprise. Ils utilisent pour cela leur budget de fonctionnement.

L'utilisation d'internet offre au comité d'intéressantes possibilités de paiement en ligne pour la gestion de ses activités sociales et culturelles : achat de places de cinéma, de bons d'achat, etc. Cela lui permet également d'avoir sa propre messagerie.

Parfois, les restrictions d'utilisation imposées par l'entreprise aux salariés sont telles que les élus ne disposent pas de la liberté de navigation dont ils ont besoin, notamment pour organiser les activités sociales et culturelles. Si tel est le cas, il faut demander à l'employeur de lever ces restrictions pour la connexion du CSE. Si, pour des raisons techniques, ce n'est pas possible, il faut essayer d'obtenir une connexion internet distincte de celle de l'entreprise.

Le CSE doit payer sur ses fonds propres sa documentation juridique, économique ou comptable

La complexité et la diversité des missions du CSE impliquent souvent l'achat de documentation, il faut suivre l'actualité et l'évolution légale et jurisprudentielle ; c'est pourquoi, les comités sont souvent abonnés à des revues ou des ouvrages juridiques. Le comité doit payer cette documentation, ainsi que les abonnements y afférents sur son budget de fonctionnement sans pouvoir le mettre à la charge de l'employeur, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables (Circ. DRT, 6 mai 1983 : BO min. Trav. n° 83/23-24).

Un comité social et économique, ça doit savoir communiquer

Trop d'élus négligent leur communication et se contentent de l'affichage des PV. C'est une erreur, il faut une communication plus directe, plus rapide et plus convaincante. Sur le fond, il faut prendre

le temps d'informer régulièrement les salariés, de leur expliquer ses choix stratégiques, de leur faire part de ses inquiétudes, de rendre compte des négociations avec la direction, etc.

Un CSE, ce n'est pas que les bons d'achat pour Noël, les chèques-vacances, le week-end au ski...

Beaucoup de CSE négligent leur communication et pensent que l'affichage des PV de réunion suffit amplement

Les membres du CSE ont été élus pour représenter les salariés auprès de la direction, on leur a donné un mandat de représentation du personnel. En retour, il est tout à fait normal que ce personnel soit régulièrement informé de l'exercice de ce mandat. Plus le CSE communique vers les salariés, plus les salariés se sentiront représentés et iront vers leurs élus. C'est important pour plusieurs raisons :

- les membres du CSE ont forcément besoin de connaître la réalité de ce qui se passe sur le terrain. Par exemple, lorsqu'un projet de réorganisation leur est présenté, ils doivent pouvoir échanger avec les salariés pour pouvoir en mesurer les conséquences. Il est important de connaître le quotidien des salariés ;

Le comité peut avoir besoin de connaître la position du personnel sur un problème donné, sur tel projet. A ce titre, il peut adresser un questionnaire aux salariés. Mais attention, l'employeur n'a pas l'obligation de lui communiquer les adresses personnelles (Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.072, n° 4991 P + F), ni même de lui fournir le support matériel de ces adresses (Cass. soc., 26 sept. 1989, n° 86-14.246, n° 3281 P).

- informer régulièrement les salariés permet de faire connaître l'action du CSE, de leur montrer qu'ils ont fait le bon choix aux élections, qu'on essaie de se « battre pour eux » et, au final, de conserver leur adhésion.

Les salariés ne connaissent pas forcément les missions d'un CSE, il faut le leur expliquer. S'ils ont déjà une petite idée de son rôle et de la manière dont il est susceptible d'intervenir, ils se sentiront davantage soutenus par rapport aux

problèmes d'emploi, de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, etc. Ils seront plus enclins à s'adresser à lui et à faire remonter les problèmes rencontrés sur le terrain.

On pourrait être tenté de considérer que la diffusion des procès-verbaux de réunion suffit. C'est loin d'être évident, d'autant que les PV ne sont pas toujours lus et qu'ils ne constituent pas l'outil de communication le plus adapté. De surcroît, entre la réunion et la diffusion du PV, l'information aura eu le temps de circuler dans l'entreprise. Et ce ne sera pas forcément l'information telle que le CSE aurait voulu la donner. Il faut donc une communication plus rapide, plus directe, plus convaincante, qui permet notamment de porter à la connaissance des salariés les informations clés : l'état d'avancement d'un projet, la décision du CSE de se faire assister par un expert, l'avis émis par le comité sur la politique sociale ou sur la situation économique et financière, etc.

Après chaque réunion, certains CSE ont pris la bonne habitude de rédiger un communiqué ou un flash d'information qui reprend les points clés de la réunion. Même si le PV n'a pas été encore adopté, c'est tout à fait possible. Il faut juste veiller à ne pas créer de confusion avec le PV et aller à l'essentiel.

Par rapport à l'entreprise, il faut essayer de prendre les devants en communiquant le premier. Il est toujours plus facile d'expliquer aux salariés telle ou telle décision du CSE que d'avoir à répondre à une note de la direction attaquant plus ou moins directement le comité. La communication des élus n'en sera que plus convaincante.

On ne communique pas seulement sur les activités sociales et culturelles du comité social et économique

Le CSE ne peut pas limiter sa communication aux activités sociales et culturelles. Même si les salariés n'en ont pas toujours conscience, un CSE est d'abord là pour défendre au mieux leurs intérêts en matière d'emploi, de conditions de travail, de formation, de participation et d'intéressement, de prévoyance, etc. Il est également là pour veiller au respect du droit du travail et contribuer à leur santé et leur sécurité. D'où l'importance :

- de porter à la connaissance des salariés les informations sur l'entreprise données en réunion : évolution de l'emploi, formation professionnelle, bilan

social, projet de réorganisation, situation économique, etc. Sous réserve du respect de l'obligation de discrétion, les élus ne doivent pas rester détenteurs des informations ;

•d'informer régulièrement les salariés des actions du CSE et de ses choix stratégiques, des difficultés auxquelles il est confronté, des négociations avec la direction, de ses décisions, de ses propositions, de ses démarches, de ses inquiétudes, etc. Il faut leur expliquer les choses et le « pourquoi du comment ».

Pour beaucoup de salariés, le CSE, ce n'est que les places de cinéma, les réductions tarifaires, etc. Certains d'entre eux vont même jusqu'à penser, et à dire plus ou moins ouvertement, que les réunions du CSE ou les heures de délégation, c'est un bon plan pour ne pas travailler tout en étant payé ! Il faut combattre ces idées reçues. Seule la communication permet de le faire.

De même, si le comité veut être efficace en matière de prévention des risques professionnels, il doit informer régulièrement de ses actions, de ses décisions, de ses initiatives, de ses démarches, de ses études, etc. Les salariés n'en seront que plus sensibilisés aux questions d'hygiène et de sécurité et auront le sentiment d'être bien représentés et défendus. L'observation des postes et les informations recueillies sont des éléments essentiels pour que le CSE puisse, d'une part, procéder à l'analyse des conditions d'hygiène, de sécurité et de travail et, d'autre part, formuler auprès de l'employeur des propositions d'amélioration et d'actions de prévention.

La communication doit être régulière et ne doit pas être mise en oeuvre uniquement en période de crise

Ce n'est pas juste au moment où le CSE a besoin des salariés, par exemple en cas de plan social ou de tensions avec la direction, qu'il doit s'adresser à eux. La communication doit être régulière. Un jour ou l'autre, le comité aura besoin d'obtenir l'appui des salariés pour exercer une pression à l'égard de l'employeur lors d'un avis à rendre ou d'une négociation. S'il n'a pas régulièrement communiqué, il aura du mal à les mobiliser et à obtenir leur adhésion. Or, sans soutien des salariés, pas de pression sur la direction.

Panneaux d'affichage, intranet, Internet, communiqué, journal interne... : les modes de communication ne manquent pas

Les moyens de communication à utiliser sont fonction des besoins

Le CSE d'une PME, dont les salariés travaillent tous sur le même site, n'a pas forcément d'importants besoins en termes d'outils de communication. Les contacts directs avec les salariés, les permanences, les panneaux d'affichage et un éventuel accès à l'intranet et/ou à la messagerie peuvent suffire. Un comité plus important pourra par exemple juger utile de se doter d'un site Internet, de diffuser un journal d'information, etc.

A propos des panneaux d'affichage, il faut essayer de négocier un bon emplacement, renouveler régulièrement les informations qu'on y donne et d'utiliser des couleurs différentes en fonction de la nature des informations.

Bien évidemment, le budget de fonctionnement peut être utilisé pour financer les actions de communication et les campagnes d'information. Beaucoup de prestataires proposent aux CSE leurs services : agence de communication, création de site Internet, etc. Pourquoi pas, mais il ne sert à rien de voir trop grand car tout cela prend quand même beaucoup de temps. Et il ne sert à rien de mettre en place un outil de communication dont on ne va pas se servir. Pour être efficace, la communication du CSE doit être régulière et adaptée. Il y a donc toute une réflexion préalable à mener. Quel vecteur de communication ? Quelle est l'importance du flux d'informations ? Quel type d'informations ? Quelle périodicité ? Qui s'en charge au sein du comité ? etc.

Il est préférable pour le CSE de privilégier la communication écrite

L'information circule vite dans l'entreprise mais, justement, attention à la communication orale. De bureau en bureau, d'atelier en atelier, l'information peut vite être déformée. De plus, on a généralement tendance à n'informer que ses collègues directs de travail et on oublie les autres. Sauf à organiser des réunions avec le personnel, ce qui n'est pas toujours évident, il vaut mieux privilégier la communication écrite. Mais attention, car les écrits restent et peuvent facilement faire l'objet de critiques s'ils ne sont pas bien compris. Qu'il s'agisse d'un communiqué, d'un flash d'information, d'un article pour le journal du CSE ou du PV,

il faut apporter une attention toute particulière à la rédaction des messages écrits. A ce titre, il peut être intéressant de suivre une formation.

Quelques conseils ! Vérifier l'orthographe, aérer le texte, faire des phrases courtes, éviter les formules alambiquées, écrire au présent ou au passé, éviter les sigles et les abréviations, adapter le vocabulaire au public et adopter un discours compréhensible, hiérarchiser l'information, commencer par ce qui est important, etc. Le message doit répondre à des questions essentielles : de quoi s'agit-il ? Qui est concerné ? Quel est l'état de la situation ? Quelles sont les conséquences ? etc.

Depuis quand offrir un cadeau aux salariés, c'est communiquer !

Utiliser le budget de fonctionnement du CSE pour faire de la communication, en offrant aux salariés un petit cadeau, quelle bonne idée, il n'y a pas de mal à vouloir faire plaisir ! Elle a bon dos la communication ! Offrir un cadeau aux salariés, cela relève du domaine des activités sociales et culturelles et, si on n'est pas dans les clous vis-à-vis des règles URSSAF, ce cadeau, c'est un avantage en nature.

Le CSE peut organiser des réunions avec le personnel

Le CSE peut organiser dans le local mis à sa disposition des réunions d'information internes au personnel. Elles porteront notamment sur des problèmes d'actualité ou sur des sujets entrant dans ses attributions. Il peut également inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres. L'accord du chef d'entreprise est nécessaire quand il s'agit de personnalités autres que syndicales.

Références : C. trav., art. L. 2315-26

Le comité social et économique peut organiser des réunions d'information avec le personnel

Exposer aux salariés un projet de réorganisation de l'entreprise, faire connaître les positions du CSE sur telle ou telle décision de l'entreprise, recueillir les aspirations et les réactions des salariés, leur présenter les conclusions d'une expertise, etc. Pour diverses raisons, le comité peut souhaiter réunir tout ou partie du personnel de l'entreprise. La loi lui en donne expressément la possibilité, mais dans des conditions bien précises. Le code du travail prévoit en effet que « le comité social et économique peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information internes au personnel portant notamment sur des problèmes d'actualité » (C. trav., art. L. 2315-26).

Sauf en période de crise, généralement liée à un projet de licenciement économique collectif, il est assez rare que les CSE fassent usage de leur droit de réunir le personnel de l'entreprise. Compte tenu des conditions dans lesquelles ces réunions d'information sont possibles, on peut le comprendre. Il existe fort heureusement d'autres moyens de communication, dont le comité peut plus librement faire usage : création d'un site internet avec un espace réservé aux salariés pour permettre la diffusion d'informations concernant l'entreprise, création d'un journal du CSE, possibilité d'organiser des enquêtes auprès des salariés, mise en place d'une boîte aux lettres, etc.

Les réunions du personnel doivent être en rapport avec les missions du comité social et économique

Compte tenu de ses compétences, le comité social et économique peut organiser des réunions d'information du personnel sur :

- l'environnement économique et social de l'entreprise : conjoncture économique de la branche d'activité de l'entreprise, nouvelle réforme en droit du travail, entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, nouveau régime de prévoyance, etc. ;
- l'information et la consultation de tout ou partie du personnel sur des projets en cours d'examen : projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, projet de

licenciements économiques, déménagement de l'entreprise, nouvel accord d'épargne salariale, etc.

Ces réunions d'information peuvent aussi porter sur les activités sociales et culturelles du comité social et économique : information sur l'organisation d'un voyage, mise en place d'une assistance juridique pour les salariés, etc.

Les membres du comité social et économique peuvent également informer les salariés des positions prises au cours de leurs réunions périodiques avec l'employeur. Dans ce cadre, la réunion d'information peut constituer le lieu d'échanges entre les membres du comité et leurs électeurs pour faire le point sur les positions prises en réunion sur certains sujets sensibles, et vérifier leur conformité à la volonté des salariés. Lors de ces réunions, les membres du comité devront bien sûr respecter le caractère confidentiel de certaines informations présentées comme telles en réunion par le chef d'entreprise.

Les réunions d'information doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des salariés qui y participent

Les réunions d'information du personnel doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des salariés qui y participent. Cette condition ne s'applique pas aux membres titulaires du CSE qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation. Le fait qu'une entreprise pratique un horaire de travail uniforme et ferme immédiatement après la fin du travail du personnel ne saurait remettre en cause le droit du CSE d'organiser des réunions d'information. Les modalités pratiques devront en être fixées alors par accord avec l'employeur (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav. n° 84/8 bis). Ces modalités pourraient être prévues dans le règlement intérieur du comité social et économique en accord avec l'employeur.

A partir du moment où la réunion a bien lieu en dehors du temps de travail, tous les salariés ont le droit d'y participer. Juridiquement, le CSE ne pourrait pas s'opposer à la présence des membres de la direction dès lors qu'ils sont salariés de l'entreprise.

S'il souhaite utiliser une salle de l'entreprise, le comité a forcément besoin de l'autorisation de l'employeur

Légalement, les réunions d'information du personnel doivent se tenir dans le local du comité social et économique. Il est illusoire de penser que ce local peut accueillir tout ou partie des salariés de l'entreprise ! Le comité n'a donc d'autre solution que de demander à l'employeur de mettre à sa disposition une salle afin de pouvoir accueillir un maximum de salariés. Toutefois, il ne peut rien exiger, cette décision restant à la discrétion de l'employeur.

Le comité social et économique a le droit d'inviter des personnalités extérieures à ces réunions

Aux termes de l'article L. 2315-26 du code du travail, le comité social et économique peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans des conditions identiques à celles fixées pour l'invitation de telles personnes par la section syndicale :

- il peut s'agir de personnalités syndicales : dirigeant d'une union interprofessionnelle, secrétaires fédéraux ou confédéraux d'une organisation syndicale, simple militant syndical, délégué syndical d'une entreprise extérieure, etc. Dans ce cas, le CSE n'a pas à obtenir d'autorisation de l'employeur sous réserve que cela se passe dans le local du comité (C. trav., art. L. 2142-10 ; Rép. min. n° 36025 : JOAN Q, 22 avr. 1996, p. 2244) ;
- il peut s'agir de toute autre personnalité. Dans ce cas le comité social et économique doit obtenir l'autorisation de l'employeur. On pourrait imaginer l'invitation de représentants de différentes mutuelles en vue de la mise en place d'un nouveau régime de prévoyance, ou encore d'un juriste, d'un expert-comptable expliquant aux salariés les implications d'un projet de fusion par exemple, etc. (C. trav., art. L. 2142-10).

Il faut communiquer !

Panneaux d'affichage, réunions d'information avec le personnel, rencontres directes avec les salariés pendant le temps de travail, diffusion d'un bulletin d'information, permanences dans le local du CSE, création d'un site Internet, recours à une agence de communication, etc. Les moyens de communication

à la disposition du comité ne manquent pas et il ne faut pas hésiter à en faire un usage intensif, tout type d'informations confondues. En pratique, il est conseillé aux élus de veiller périodiquement à la diffusion d'informations et à l'organisation d'échanges réguliers avec le personnel sur ces informations.

Communiquer par mail, créer un site internet

Un site internet, un kiosque sur l'intranet de l'entreprise, une adresse mail propre au CSE..., il y a de quoi faire pour un comité social et économique, d'autant que les salariés ne travaillent pas forcément tous sur le même site. Mais attention, pour certaines actions, le CSE a besoin de l'accord de l'employeur. C'est notamment le cas s'il veut envoyer des mails aux salariés.

Références : C. civ., art. 9

Une adresse mail au nom du CSE, un site internet, une liste de diffusion, un kiosque CSE sur l'intranet..., ça peut rendre de grands services

Un site internet, un kiosque sur l'intranet de l'entreprise, une adresse mail propre au CSE..., il y a de quoi faire pour un comité, d'autant que les salariés ne travaillent pas forcément tous sur le même site :

- envoyer un mail à l'ensemble des salariés pour leur communiquer l'ordre du jour ou les informer que le dernier PV de réunion est disponible sur le kiosque du CSE ;
- mettre à leur disposition le formulaire qu'ils doivent remplir pour acheter des places de cinéma, de concert, de parc d'attraction ;
- mettre à la disposition des salariés une adresse mail pour leur permettre de faire remonter leurs problèmes, leurs réclamations à soumettre à la direction ;

- leur permettre de consulter le catalogue des activités sociales et culturelles proposées avec les conditions à remplir, les justificatifs à donner, etc. ;
- leur communiquer les dates et les heures de permanence du comité social et économique pendant les périodes de congés ;
- porter à leur connaissance un nouveau dispositif en droit du travail et leur expliquer leurs droits. Par exemple, une nouvelle réforme de la formation professionnelle, une nouvelle convention collective, etc.

En même temps, il y a des secteurs d'activité où l'outil informatique ne constitue pas un outil de travail quotidien. Aucun intérêt pour le CSE d'essayer de communiquer avec, il ne parviendrait pas à toucher une bonne partie des salariés. Des panneaux d'affichage bien placés, ça sert encore.

L'employeur peut s'en tenir à ses obligations légales : un local et un panneau d'affichage

Pour pouvoir envoyer un mail aux salariés, le comité social et économique a besoin de l'accord de l'employeur

Légalement, l'employeur peut strictement s'en tenir à ses obligations de mettre à la disposition du CSE un panneau d'affichage et de lui fournir un local équipé et aménagé. Il n'est pas tenu de mettre à disposition un « espace CSE » sur l'intranet de l'entreprise et/ou de laisser les membres du comité utiliser la messagerie pour diffuser des informations aux salariés. L'intranet, la messagerie professionnelle, c'est la propriété de l'entreprise. Le comité social et économique ne peut donc pas s'en servir et s'aménager son propre espace sans accord de l'employeur, d'autant qu'il faut disposer de droits d'administrateur pour intervenir sur l'intranet de l'entreprise.

Sauf à prendre le risque d'être sanctionné, un membre du CSE ne pourrait pas davantage utiliser de sa propre initiative la messagerie professionnelle mise à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Par exemple, le secrétaire du comité ne pourrait pas envoyer le PV de réunions par mail s'il n'y a pas été autorisé par l'employeur.

Et si le CSE veut envoyer un mail à l'ensemble des salariés sur leur messagerie professionnelle en utilisant une adresse externe à l'entreprise qu'il s'est lui-même créée ? Il lui faut à notre sens l'accord de l'employeur.

Un dossier partagé sur le réseau de l'entreprise, un site sur l'intranet, le droit d'envoyer des mails aux salariés..., tout est négociable

Ce qui intéresse surtout le comité social et économique, c'est la possibilité de communiquer directement avec les salariés via les messageries professionnelles. Tout est négociable, l'employeur n'est pas forcément contre. Ça vaut donc le coup d'être tenté, d'autant que les besoins en communication du CSE sont en général assez raisonnables.

La question de l'utilisation par les élus de la messagerie de l'entreprise peut être traitée en réunion. Au secrétaire d'en prendre l'initiative au moment de l'élaboration de l'ordre du jour. Si l'employeur donne son accord, cela permettra d'avoir une trace écrite dans le PV. Il sera même judicieux de modifier le règlement intérieur du CSE afin d'y inscrire les différentes possibilités de communication accordées par l'employeur.

La démarche est la même si le CSE souhaite pouvoir disposer d'un kiosque sur le réseau de l'entreprise ou encore y installer un site. En termes de dialogue social, l'employeur peut avoir intérêt à accepter.

D'après le code du travail, un accord d'entreprise peut autoriser les syndicats à diffuser leurs tracts et publications par le biais d'un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise ou par celui de la messagerie électronique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2142-6). A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. C'est vrai, cet article ne concerne pas le CSE. En pratique, rien n'interdit d'étendre à son profit le bénéfice de l'accord négocié par les syndicats. La Cnil a d'ailleurs recommandé une telle extension.

Le comité social et économique n'a pas besoin d'autorisation de l'employeur pour créer un site internet ou un blog

Trombinoscope du CSE, jours et heures de permanences, informations sur les activités sociales et culturelles du comité, inscriptions et réservations en ligne, informations juridiques sur les droits des salariés, textes conventionnels applicables dans l'entreprise (accords d'entreprise, convention collective)... un site internet peut rendre de grands services au personnel. Pour le CSE, c'est un précieux outil de communication. Mais attention, il ne faut pas se précipiter. Il faut avoir la certitude qu'on aura le temps de s'en occuper et de quoi le faire vivre, l'alimenter. Sinon, il va amuser un temps les salariés et tombera dans les oubliettes. Compte tenu de ce que ça coûte, ça serait dommage.

La création d'un site internet fait partie des dépenses qui peuvent être imputées sur le budget de fonctionnement du CSE. L'employeur ne peut pas s'opposer à la décision du comité.

Le plus simple consiste à passer par un prestataire qui livrera le site clé en main. Il existe sur le marché de nombreuses sociétés qui se sont spécialisées dans la création de sites pour les CSE. Il est donc recommandé de faire jouer la concurrence et de comparer les offres, les prix pratiqués, les prestations proposées, etc. Au comité, ensuite, de choisir son prestataire et de prendre la décision en réunion. Sinon, il reste la solution blog. C'est gratuit et ce n'est pas très compliqué à faire.

L'utilisation du logo et de la marque de l'entreprise ne peut se faire sans l'accord de l'employeur. Ce logo et cette marque sont en effet la propriété de l'entreprise. Quant au CSE, il peut librement se créer son propre logo, pas besoin de l'accord de la direction. L'identité visuelle, c'est important.

Quand on met des informations en ligne sur internet, il faut faire preuve d'une certaine prudence

Des informations sans accès restreint

A priori, l'accès aux informations relatives aux activités sociales et culturelles du CSE n'a pas besoin d'être réservé aux salariés. Il faut cependant veiller à ne pas

mettre en ligne des informations dont la divulgation au public pourrait porter atteinte à la vie privée (C. civ., art. 9). Sauf si on a pris la peine de faire signer à chacun une autorisation de mise en ligne, il est préférable de ne pas mettre de photos des salariés et de leur famille sur le site du comité.

Des informations avec accès restreint

La mise en ligne d'informations relatives à l'entreprise est délicate et hasardeuse. Il est strictement interdit de diffuser à l'extérieur de l'entreprise, et donc de les mettre sur internet, les PV de réunion. En général, le site tout entier est fermé au public. Chaque salarié a un identifiant et un mot de passe, lui seul peut consulter les PV et les informations sur l'entreprise.

Il faut également veiller à respecter la loi sur la presse en ne se rendant pas coupable de diffamation ou d'injures publiques.

Et pourquoi pas des cartes de visite ?

Créer des cartes de visites mentionnant son nom, ses coordonnées téléphoniques et mail ainsi que sa fonction de membre du comité social et économique, cela peut être une bonne idée. Ainsi, à chaque rencontre avec les salariés, remettre sa carte de visite permet de créer un contact et de se faire connaître... en cas de problème.

S'occuper du courrier du comité social et économique

Même si aujourd'hui on communique essentiellement par mail, le comité social et économique peut recevoir et envoyer du courrier papier. Il en paie en principe l'affranchissement, sous réserve de prise en charge directe par l'employeur. Le secret de sa correspondance doit être assuré dans tous les cas, sous peine de sanctions pénales.

Références : C. pén., art. 226-15

C'est normalement au comité social et économique de prendre à sa charge les frais d'affranchissement de son courrier

Sur un plan strictement juridique, rien n'oblige l'employeur à prendre en charge l'affranchissement du courrier du CSE. Le comité a des budgets, à lui de payer ses frais postaux. Il faut cependant faire preuve de réalisme, tout va dépendre :

- d'abord, un CSE dont tous les salariés travaillent sur le même site n'a pas beaucoup d'occasions d'envoyer du courrier. Peut-être 2 ou 3 envois en recommandé pour résilier un contrat ou pour faire parvenir les bons d'achat d'une salariée en congé de maternité ;
- ensuite, aujourd'hui, on communique de plus en plus par courrier électronique. On échange avec son expert par courriel, les devis commerciaux sont envoyés sur la boîte mail du comité social et économique ou sur celle de son secrétaire, etc.

Conclusion, pour beaucoup de CSE, le problème de la prise en charge des frais postaux ne se pose guère. Soit le comité paye, ça lui coûte quelques dizaines d'euros par an, soit il passe par le service courrier de l'entreprise, l'employeur ne dit rien car, souvent, il ne le sait même pas !

Quelquefois, le comité social et économique n'a pas d'autre choix que de faire parvenir aux salariés les bons d'achat et les chèques-vacances par courrier. A grande échelle, cela peut représenter une certaine somme, surtout qu'on ne peut pas ici se contenter d'une lettre simple. Aucun doute, c'est au CSE de payer. Normalement, sur son budget des activités sociales et culturelles car ce genre d'envoi n'a rien à voir avec le fonctionnement administratif du comité. En pratique...

Au final, si le CSE a un gros volume de courrier, un accord signé avec l'employeur peut prévoir que le comité utilise les moyens d'affranchissement de l'entreprise, ce qui facilite son administration courante et constitue un gain de temps et parfois d'argent. Cette mise à disposition peut être gratuite ou soumise à un remboursement de la part du comité social et économique.

Le comité social et économique qui traite un important volume de courriers à envoyer peut même faire l'acquisition d'une machine à affranchir.

Factures à payer, revues, documentation, catalogues, publicités... un CSE, ça reçoit vraiment beaucoup de courrier

Le secrétaire du comité social et économique, c'est généralement lui qui reçoit le courrier et qui se charge de faire le tri

Il faut le savoir, une fois qu'il est dans les fichiers des organisateurs de salons ou des prestataires de service, le CSE est inondé de plaquettes publicitaires et d'offres commerciales. Dans le courrier du comité, il n'y a pas que ça, on y trouve aussi les factures à payer, la documentation du comité, les abonnements à des revues et magazines pour la bibliothèque, etc.

A qui faire adresser le courrier du CSE ? C'est certain, pas à son président ! Il n'y a pas de règle, mais il est de pratique assez courante de le faire envoyer au secrétaire du comité. Si le courrier est bien distribué dans l'entreprise, on peut se contenter du libellé suivant : « A l'attention du secrétaire du comité social et économique de la société X... ». Comme ça, le jour où il y aura un nouveau secrétaire, on n'aura pas besoin de le signaler à tous les prestataires, les courriers continueront à arriver.

Sauf pour les comités qui ont embauché un salarié, la gestion du courrier fait généralement partie des tâches du secrétaire. A lui de le récupérer dans la case courrier du CSE, quand il y en a une, de faire le tri entre ce qu'il faut garder et ce qui peut être jeté, de redistribuer aux bons destinataires, notamment les factures pour le trésorier, les revues pour la bibliothèque du CSE, etc.

Les revues juridiques auxquelles le CSE est abonné, on ne se contente pas de les poser sur le bureau du local, ça ne doit pas rester confidentiel. On prend la peine de les ouvrir et de les mettre sur un présentoir à la disposition de tous les élus. En prendront connaissance ceux qui sont intéressés par les questions juridiques. Il faut aussi penser à partager les codes d'accès à la documentation en ligne !

Sous peine de violation du secret des correspondances, l'employeur n'a pas à ouvrir le courrier du comité social et économique

S'agissant du courrier du CSE, même s'il est adressé impersonnellement au secrétaire du comité, l'employeur n'a pas le droit de le faire ouvrir par les personnes chargées du courrier dans l'entreprise. A fortiori, s'il est nominativement adressé au secrétaire du comité ou à un autre représentant du personnel. Donc, en tout état de cause, le CSE a le droit au respect du secret de ses correspondances, qui est sanctionné par le code pénal. Il est parfois nécessaire de le rappeler à l'employeur car des dérapages peuvent se produire.

La loi prévoit des sanctions pénales pour l'ouverture du courrier, la prise de connaissance frauduleuse de son contenu, le retard dans la distribution et le détournement de la correspondance provenant de tiers. Ces faits, lorsqu'ils sont commis de mauvaise foi, sont constitutifs de délits passibles d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (C. pén., art. 226-15).

Il ne fait aucun doute que les représentants du personnel ont droit à la confidentialité de leurs courriers électroniques

D'après la jurisprudence, les représentants du personnel doivent disposer d'une ligne téléphonique déconnectée de l'autocommutateur de l'entreprise et avoir un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants (Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 02-40.498, n° 938 FS - P + B + R + I). Cette jurisprudence, on peut sans aucun doute la transposer à la messagerie électronique et aux courriels du CSE passant par le réseau de l'entreprise. Pas question pour l'employeur d'intercepter d'une manière ou d'une autre les mails reçus ou envoyés par les représentants du personnel.

Quand un élu du comité envoie pour les besoins de son mandat un mail à partir de son poste professionnel, il doit impérativement ajouter dans l'objet de ce mail la mention « Personnel ». C'est relatif mais ça le protège. Il existe en effet un principe juridique selon lequel les courriels adressés et reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel. L'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les a identifiés

comme personnels. D'où l'importance de bien préciser que certains courriels sont personnels. Après, si les élus du CSE ont vraiment des craintes, ils évitent d'utiliser leur messagerie professionnelle pour communiquer.

Il a également été jugé que les mails du salarié provenant de sa messagerie personnelle, distincte de sa messagerie professionnelle, sont protégés par le secret des correspondances, l'employeur ne peut donc pas s'en servir (Cass. soc., 26 janv. 2016, n° 14-15.360, n° 140 FS - P + B). Cette jurisprudence s'applique aux membres du CSE.

Le comité social et économique peut décider d'installer sa propre boîte aux lettres

Le CSE peut décider de mettre en place sa propre boîte aux lettres et ainsi de recevoir directement son courrier. Cette solution est particulièrement recommandée si le comité reçoit un courrier abondant ou si le local du comité se trouve à l'extérieur de l'entreprise. Le comité devra dans la plupart des cas se rapprocher du service courrier de l'entreprise pour que cette décision soit prise en compte et mise en oeuvre avec efficacité. Il faudra aussi veiller à faire clairement libeller le courrier à l'attention du comité social et économique.

Utiliser les panneaux d'affichage du comité social et économique

Même à l'ère des réseaux sociaux, les panneaux d'affichage ont encore une véritable utilité dans certains secteurs d'activité. Un affichage situé à l'endroit où se fait l'embauche a parfois plus de chances d'être lu qu'un mail ! Ordres du jour et procès-verbaux, activités sociales et culturelles proposées aux salariés, informations en droit du travail... il y a de quoi faire.

Le comité social et économique doit disposer de son propre panneau d'affichage dans l'entreprise

Le CSE doit disposer de ses propres panneaux d'affichage distincts de ceux des syndicats (C. trav., art. L. 2142-3). Il est par ailleurs prévu que les membres du comité peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail (C. trav., art. L. 2315-15).

D'après la jurisprudence, l'affichage aux portes d'entrée des lieux du travail ne peut être effectué sur n'importe laquelle des portes intérieures de l'établissement, il doit bien s'agir d'une porte d'entrée des lieux de travail (Cass. crim., 15 mars 1983, n° 82-92.273). Par exemple, tel est bien le cas de celle d'un lieu de permanence où se retrouvent les employés du service de la production filmée avant de partir en reportage et où tous les intéressés sont appelés à se rendre pour consulter le tableau de service hebdomadaire ou mensuel (Cass. crim., 3 déc. 1985, n° 84-95.455).

Aucun texte ne réglemente les caractéristiques des panneaux réservés aux affichages du CSE. C'est donc à l'employeur d'en décider. Il est recommandé d'en discuter avec la direction en réunion. Ce sera l'occasion d'aborder la question :

- du nombre de panneaux : un panneau dans chaque bâtiment, un seul panneau au siège du comité social et économique, un panneau par établissement, etc. ;

Lorsque les salariés sont répartis sur plusieurs sites de travail, la pratique montre que l'employeur accepte généralement d'installer un panneau sur chaque site. Encore faut-il trouver quelqu'un qui se chargera d'y afficher les informations diffusées par le CSE. Pas évident lorsqu'aucun élu n'est présent sur le site de travail.

- de l'emplacement des panneaux : à l'entrée des lieux de travail, près des ascenseurs, près de la photocopieuse, près de la cafétéria, dans la salle où se fait l'embauche le matin, dans la salle de pause, etc. ;
- de la taille et de la nature des panneaux : panneaux avec vitre dont seuls les membres du CSE ont la clef, panneaux grillagés, panneaux aimantés, etc.

Parfois, les élus déplorent que les panneaux soient situés dans un emplacement qui ne les rend pas vraiment visibles. Dans un couloir peu fréquenté, à l'étage de la direction, etc. Il faut avoir conscience que l'employeur n'est pas forcément favorable à un déplacement des panneaux. Il a tendance à dire aux élus que si on met les panneaux à tel endroit, les clients pourront lire ce qui est affiché. Face à ce genre d'argument, il n'y a pas de solution miracle, il faut essayer de négocier avec l'employeur pour trouver un emplacement qui convienne à la fois aux élus et à la direction. Toujours est-il que l'employeur qui imposerait un emplacement quasiment inaccessible pourrait se le voir reprocher.

Les choix sont généralement fonction de la taille de l'entreprise, de la configuration des locaux, des différents accès dans l'entreprise et du nombre de salariés. Les emplacements doivent en tout état de cause être choisis de manière à ce que les informations puissent être lues par le plus grand nombre.

Les panneaux d'affichage doivent être utilisés conformément à l'objet du comité social et économique

En pratique, les panneaux peuvent servir :

- à faire connaître aux salariés le rôle d'un comité social et économique en s'inspirant, par exemple, de la fiche du Guide CSE « Un comité social et économique, qu'est-ce que c'est et à quoi ça sert exactement ? », à afficher le nom et les coordonnées des élus, les jours de permanence dans le local du CSE, etc. ;

Il est vraiment important d'expliquer aux salariés ce qu'est un comité social et économique et à quoi il sert. L'idée est surtout de leur faire prendre conscience de l'importance de rôle en matière d'emploi, de conditions de travail, de santé et de sécurité, de formation professionnelle, etc. et de leur montrer qu'il n'y a pas que les activités sociales et culturelles.

- à l'affichage des procès-verbaux des réunions du CSE. Tous les ans, le comité doit porter à la connaissance des salariés ses comptes annuels et son rapport d'activité et de gestion (C. trav., art. L. 2315-72). C'est souvent fait par affichage ;

- à diffuser des informations relatives aux droits des salariés et à leur statut collectif. Par exemple, une synthèse de la nouvelle convention collective applicable à l'entreprise ou d'un nouvel accord d'entreprise, une nouvelle réforme en droit du travail, etc. ;
- à la diffusion d'informations se rapportant aux actions du comité social et économique en matière de santé et de sécurité au travail. Par exemple, les actions proposées pour améliorer la prévention des risques professionnels, le résultat d'une enquête sur les risques psychosociaux, la qualité de vie au travail, etc.
- à communiquer aux salariés des informations relatives aux activités sociales et culturelles (projet de voyage du CSE, achats groupés pour Noël, etc.), ou encore les avertir de l'organisation d'une réunion d'information du personnel.

En tout état de cause, les communications du comité doivent se limiter à ses attributions et ne doivent pas revêtir un caractère polémique ou de nature à troubler l'ordre de l'entreprise.

On peut également afficher l'ordre du jour des réunions du CSE. Sauf s'il est rédigé de manière excessivement précise, un ordre du jour ne contient pas d'informations confidentielles. Il ne sert qu'à fixer la liste des questions à traiter en réunion. Le secrétaire a donc le droit de l'afficher sur les panneaux du comité.

Le droit d'affichage du CSE n'est soumis à aucun contrôle préalable de la part de l'employeur

Le comité social et économique est libre, il n'a pas l'obligation de communiquer préalablement à la direction les informations et documents qu'il souhaite afficher. Il en résulte que l'employeur ne peut de sa propre initiative retirer un affichage effectué par le CSE. Il ne peut qu'agir a posteriori en saisissant le tribunal judiciaire pour demander l'enlèvement des affiches litigieuses et, éventuellement, des dommages-intérêts si le contenu de cet affichage lui a causé un préjudice.

L'employeur qui retire un affichage sans y avoir été autorisé par une décision de justice est susceptible d'être poursuivi pour délit d'entrave (Cass. crim., 8 mai 1968, n° 92-65.967).

Il faut cependant noter que le CSE doit respecter la législation relative à la presse, à savoir l'interdiction des injures et diffamations publiques. Un affichage abusif pourrait donner lieu à une sanction disciplinaire à l'encontre de l'auteur des propos affichés pouvant aller jusqu'au licenciement, voire à des poursuites en dommages-intérêts, notamment en cas d'affichage injurieux pour l'employeur (L. 29 juill. 1881 : JO, 30 juill.).

S'agissant de la diffusion des procès-verbaux des réunions du CSE qui ont fait l'objet d'une adoption, ils doivent être épurés des informations signalées par l'employeur comme confidentielles. Il faut également veiller au respect de la vie privée des salariés. Ce n'est vraiment qu'à titre exceptionnel qu'une atteinte à la vie privée pourrait être admise. En effet, d'après la jurisprudence, une entorse exceptionnelle au respect de la vie privée peut être admise lorsque l'affichage, qui contient pourtant des informations relevant de la vie personnelle du salarié, est indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et que l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle est proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-14.416, n° 235 FS - B).

Le comité social et économique peut aussi avoir son blog ou son site internet ou utiliser, avec l'accord de la direction, l'intranet de l'entreprise

Il est possible de prévoir en accord avec l'employeur la diffusion des informations du comité par le biais de l'intranet de l'entreprise. Il faut ensuite négocier les modalités d'utilisation de l'intranet dans le cadre d'une « charte d'utilisation ». Si le comité a créé son propre blog ou site internet et qu'une majorité de salariés y a accès, il est également possible de diffuser ces informations par ce biais.

Il faut cependant prendre garde à la nature des informations que le CSE diffuse via internet :

- en général, internet est surtout utilisé pour diffuser des informations relatives aux activités sociales et culturelles. C'est très utile pour les salariés travaillant en dehors de l'entreprise, cela leur permet de conserver un lien avec leurs représentants ;*

•la diffusion des procès-verbaux de réunions du comité social et économique sur un site internet accessible à tous, et notamment aux personnes n'appartenant pas à l'entreprise, n'est pas possible. Le code du travail réserve en effet la diffusion des procès-verbaux au cadre de l'entreprise. Si le CSE met en place un site internet, il faut en réserver l'accès aux salariés.

Communiquer via les bulletins de paye

Certains CSE se demandent s'ils peuvent joindre aux bulletins de paye, remis ou envoyés par l'entreprise aux salariés, des informations ou des documents (journal d'information du comité, procès-verbaux de réunion, etc.).

Juridiquement, rien ne l'interdit mais il va de soi qu'il faut l'accord de l'employeur. Bien évidemment, ce sera au comité de prendre en charge le coût de cette diffusion sur son budget de fonctionnement : frais postaux supplémentaires, rémunération du temps nécessaire pour joindre à chaque bulletin de paie les documents, etc.

Attention à bien respecter l'obligation de discréction et de secret

D'après le code du travail, les membres du comité social et économique sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discréction à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Reste à savoir ce qui peut être estampillé « Confidentiel » par l'employeur.

Tous les membres du CSE sont tenus à une obligation de discréction et à une obligation de secret professionnel

Afin de protéger l'entreprise contre toute fuite d'informations stratégiques, le code du travail prévoit que tous les membres du CSE sont soumis à une obligation de discréction à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Ils sont également tenus au secret

professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (C. trav., art. L. 2315-3).

Cette obligation de discréction est une véritable contrainte pour les membres du CSE car elle les empêche de jouer leur rôle de représentants du personnel. Toujours est-il qu'il faut aussi savoir l'invoquer et essayer d'en tirer profit lorsque l'employeur refuse de leur fournir des informations ou de répondre à certaines de leurs questions en invoquant, par exemple, un risque pour l'entreprise ou un risque d'atteinte à la vie privée des salariés. C'est justement pour éviter que ces risques ne se réalisent que l'obligation de discréction existe.

Sont également concernés par ces obligations :

- les différents experts auxquels le CSE peut recourir : expert-comptable, expert technique, expert libre et expert santé/sécurité (C. trav., art. L. 2315-84) ;
- les experts et les techniciens que l'employeur peut adjoindre aux différentes commissions du comité social et économique (C. trav., art. L. 2315-45) ;
- les collaborateurs chargés d'assister l'employeur dans le cadre des réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-39) ;
- les membres du comité social et économique central, du comité de groupe, du comité d'entreprise européen et du comité de la société européenne ;
- les représentants du comité social et économique au conseil d'administration ou de surveillance de la société (C. com., art. L. 225-37 et L. 225-92).

Les représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance ont-ils le droit de révéler aux membres du comité les informations qui ont été données comme confidentielles au cours de la réunion du conseil d'administration ou de surveillance ? A priori, oui. Il vaut mieux le faire en réunion de CSE en demandant à l'employeur de rappeler que ces informations sont confidentielles.

L'obligation de discréction ne peut jouer que si l'information présente un caractère confidentiel et est donnée comme telle par l'employeur

Pour qu'on puisse interdire au CSE de diffuser une information, celle-ci doit présenter un caractère objectivement confidentiel. C'est le cas lorsqu'elle n'est pas déjà connue du public ou du personnel ou que sa divulgation pourrait nuire aux intérêts de l'entreprise.

Il peut s'agir des orientations stratégiques, d'études de marché, de projets de nouveaux produits, d'une réponse à un appel d'offres, etc. En revanche, un projet de licenciement économique, de réorganisation ou d'externalisation pourrait difficilement être considéré comme confidentiel. Un risque de mauvaise ambiance ou d'inquiétude, ce n'est pas suffisant pour justifier la confidentialité. Pourtant, parfois, il est demandé aux élus de se taire tant que les managers n'auront pas informé les salariés.

En ce qui concerne l'obligation de discréction à l'égard des informations de la BDESE, l'employeur doit indiquer de quelles informations il s'agit ainsi que la durée du caractère confidentiel. Il faudra veiller à ce que la direction ne cherche pas à tout rendre confidentiel, empêchant ainsi les élus d'informer les salariés. Plan de développement des compétences, bilan social, comptes de l'entreprise... peuvent difficilement être confidentiels.

C'est à l'employeur de dire expressément aux membres du comité social et économique que l'information est confidentielle

L'obligation de discréction n'a rien d'automatique. Il faut une déclaration expresse de la part de l'employeur au moment de la remise des documents ou de la présentation du projet. Cette déclaration doit être actée au PV de réunion (CA Versailles, 14^e ch., 31 mars 2010, n° 09/09954).

Si rien dans le PV n'indique que telle ou telle information avait un caractère confidentiel, l'employeur ne pourra pas reprocher à un élu du CSE de l'avoir divulguée (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.558, n° 1928 FS - P + B + R).

L'employeur ne peut pas interdire aux membres du CSE de prendre des notes sous prétexte que les informations délivrées sont confidentielles. A ce titre, il est important d'avoir une trace écrite de tout ce qui s'est dit en réunion. D'où l'idée, quand le secrétaire estime que cela en vaut la peine, de faire 2 PV. Un « PV light », sans les informations confidentielles, qui sera diffusé, et un PV complet qui sera conservé dans les archives du CSE.

Pourrait-on interdire aux élus de quitter la salle de réunion avec les documents estampillés « Confidential » ? Non, car ils sont tenus par une obligation de discréetion ! Et les empêcher d'emporter les documents pour les étudier reviendrait à les empêcher d'exercer leur mandat.

Attention toutefois, certaines informations sont automatiquement considérées confidentielles par effet de la loi

Certaines informations sont d'emblée considérées comme confidentielles. A priori, l'employeur n'est donc pas obligé de le rappeler au comité et, surtout, de justifier sa position. C'est le cas pour :

- les documents de gestion prévisionnelle que certaines sociétés sont tenues d'établir et de mettre à la disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales (C. trav., art. L. 2312-25) ;
- les informations communiquées au CSE ou à la commission économique dans le cadre d'un droit d'alerte économique (C. trav., art. L. 2312-67) ;
- les informations communiquées au comité social et économique dans le cadre de la recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'un établissement (C. trav., art. L. 1233-57-15).

En pratique, les membres du CSE ne doivent pas se laisser abuser lorsque le président leur dit que tel document ou tel projet est strictement confidentiel

L'employeur ne peut pas empêcher les membres du CSE d'exercer leur mandat en leur disant trop souvent « Je vous en parle, mais c'est strictement confidentiel » ou en classant comme confidentiel tous les documents remis au comité dans le cadre d'une consultation sur un projet de réorganisation. Il doit se justifier, et pas de n'importe quelle manière. En effet, d'après la jurisprudence, c'est à l'employeur qu'il revient d'établir que la confidentialité est nécessaire au regard des intérêts légitimes de l'entreprise (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270, n° 1981 FS - P + B).

Intérêts économiques, intérêts financiers, intérêts commerciaux, intérêts stratégiques... voilà le genre de justification que l'employeur va devoir donner. Un risque de mauvaise ambiance dans l'entreprise, ce n'est pas suffisant pour justifier la confidentialité.

A titre d'exemple, ont été jugés comme confidentiels les chiffres des ventes envisagées pour les 3 années à venir en France et sur les différents marchés étrangers (TGI Lyon, ord. réf. 11 déc. 1984, n° 84-1112).

Lorsqu'elle est invoquée, la confidentialité empêche les élus d'informer les salariés. Ce genre de situation doit donc rester exceptionnel. Qu'est-ce qui est précisément confidentiel dans le document ou le projet ? Pendant combien de temps ? Quel est le risque pour l'entreprise si les salariés en sont informés ? Il faut montrer qu'on veut bien respecter la règle du jeu, mais en comprenant les tenants et les aboutissants. Et, si le CSE estime que la direction abuse, il faut savoir se montrer ferme en menaçant par exemple de ne pas émettre d'avis sur le projet présenté. Ou alors, lui rappeler, à l'employeur, qu'il pourrait être condamné en justice à recommencer sa consultation à 0, on l'a déjà vu (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270, n° 1981 FS - P + B).

L'obligation de secret est automatique mais ne joue que pour les procédés de fabrication

L'obligation de secret professionnel est limitée aux questions relatives aux procédés de fabrication. Cette obligation joue automatiquement sans que l'employeur ait à la signaler aux élus. Il faut être prudent car sa violation peut faire l'objet de poursuites pénales pour délit de révélation d'une information à caractère secret (C. pén., art. 226-13). Sans oublier le probable licenciement pour faute grave, voire faute lourde s'il y a eu intention de nuire à l'entreprise.

En cas de violation de l'obligation de discrétion...

Cela pourra justifier une sanction disciplinaire contre le représentant du personnel et des poursuites en justice permettant à l'entreprise de demander des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Par exemple, il a été jugé que la méconnaissance des règles de sécurité informatique et de confidentialité des informations caractérise un manquement à l'obligation de

discréption et justifie l'avertissement infligé au représentant du personnel (Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-10.366). Il faut donc faire preuve de prudence. Si les informations ont été divulguées, l'élu du CSE ne pourra pas faire valoir que c'est en sa qualité de délégué syndical qu'il a diffusé les informations (Cass. soc., 6 mars 2012, n° 10-24.367).

En cas de révélation des informations sur Internet, l'employeur pourra envisager une action contre l'éditeur de presse pour le contraindre à retirer les informations de son site (Cass. 1^{re} civ., 11 mars 2014, n° 13-14.349).

Organiser et piloter le travail du comité social et économique

Né de la fusion des anciennes instances représentatives du personnel, le comité social et économique a beaucoup à faire. Les missions économiques, la santé et la sécurité, les réclamations des salariés, les activités sociales et culturelles... Il sera nécessaire de planifier, de se fixer des priorités et de se répartir le travail.

Avant toute chose, il faut avoir conscience que le CSE n'est pas seulement là pour les bons d'achat, les places de cinéma, le voyage annuel, etc.

Pour pouvoir organiser l'activité et le travail de son comité social et économique, il faut déjà avoir une idée du rôle et, surtout, prendre conscience qu'il n'y a pas que les activités sociales et culturelles à gérer. En effet, le comité social et économique est né de la fusion du comité d'entreprise, du CHSCT et des délégués du personnel dont il a récupéré les missions. D'où l'importance :

- d'organiser, très rapidement après la mise en place ou le renouvellement du CSE, une formation au profit de ses membres, même si ce n'est pas leur premier mandat. Après, en cours de mandat, il ne faudra pas hésiter à suivre des formations plus spécifiques : la formation professionnelle, lecture des comptes de l'entreprise, le CSE et l'Urssaf, la prévention des RPS, l'arbre des causes, initiation au droit du travail, etc. ;

- au moment du renouvellement du CSE, de prendre un peu de temps pour intégrer et accompagner les nouveaux élus dans leur prise de fonction. Il faut leur expliquer comment le comité social et économique fonctionnait et quel était le rôle de chacun. Le passage de témoin entre l'équipe sortante et l'équipe entrante ne devrait pas se réduire à la remise des clés du local.

Il faut essayer d'identifier les grands moments de l'année et se fixer un programme de travail en fonction des priorités

Il est important pour les élus de savoir à peu près ce qu'ils auront à faire dans l'année et à quelle période ils devront le faire. Pas besoin d'être devin pour ça ! Sauf événement ou projet ponctuel, ce sont les mêmes dossiers qui reviennent d'une année sur l'autre :

- l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles : arbre de Noël, voyage annuel, bons d'achat rentrée scolaire, chèques-vacances, etc. ;
- les 3 grandes consultations récurrentes du comité social et économique sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise ;

L'employeur a lui aussi besoin de savoir ce qu'il a à faire vis-à-vis du CSE et à quel moment il doit le faire. Il ne sera donc pas forcément fermé à toute proposition d'une sorte d'agenda social permettant de planifier sur l'année ces 3 consultations, notamment celle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

- les inspections trimestrielles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et l'examen du programme annuel de prévention des risques professionnels.

Il faudra éventuellement y ajouter les consultations ponctuelles liées à un projet de restructuration, de plan de sauvegarde de l'emploi, d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, etc., ainsi que les enquêtes devant être menées en cas, notamment, d'accident du travail.

Compte tenu de l'étendue des missions du CSE, il semble vraiment important :

- de se fixer des priorités en fonction des problématiques rencontrées et d'identifier les dossiers sur lesquels il n'est pas possible de faire l'impasse. ;
- de se répartir le travail du comité social et économique, en fonction des compétences mais aussi des centres d'intérêt de chacun.

Certains seront plus intéressés par les questions de santé et de sécurité, d'autres par les questions économiques et comptables, de formation professionnelle ou encore par la gestion et l'organisation des activités sociales et culturelles.

La nécessité de se fixer des priorités et de prévoir une répartition du travail est particulièrement vraie pour la consultation récurrente du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Elle porte sur tellement de thèmes, dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle et la prévention des risques professionnels, qu'il sera utile de mettre en place des petits groupes de travail en vue de la préparer comme il se doit. Cela permettra aux membres du CSE de se spécialiser et d'être davantage en mesure de suivre certains dossiers, certaines problématiques.

L'adoption d'un programme de travail est particulièrement recommandée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Le CSE n'est pas tenu de mener une investigation sur l'intégralité des thèmes sur lesquels il est sollicité

Le CSE peut virtuellement traiter de toutes les questions qui touchent à la sécurité, la santé physique et mentale ou aux conditions de travail des salariés, ce qui peut constituer un grand nombre de sujets. En outre, l'employeur, en tant que président du CSE, le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'ingénieur-conseil du service prévention de la Carsat peuvent solliciter le comité. Sans oublier, les sollicitations et les remontées d'information des salariés.

Les petites réparations concernant le bâtiment (changement d'une ampoule, recollement d'une dalle de moquette, etc.) peuvent être confiées aux services généraux rapidement. De même, les questions liées à des éléments de confort

peuvent être renvoyées aux managers locaux. Cela permet d'écarte rapidement une partie des sollicitations.

Les membres du CSE peuvent détecter, lors des missions d'inspection ou d'analyse d'accidents, des problématiques que personne n'a soulevées mais qui peuvent apparaître importantes. A l'inverse, dans certains comités, les membres ne prennent aucune initiative car ils sont submergés de demandes... Afin de dégager des priorités de travail, il semble nécessaire de débattre lors des réunions ordinaires du programme de travail du CSE.

C'est à chaque CSE de déterminer quelles missions seront réalisées et qui s'en occupera. Il peut s'agir de missions très ponctuelles et obligatoires (inspections et enquêtes). On peut aussi prévoir des missions plus longues, et souvent décisives pour l'amélioration des conditions de travail lorsqu'il s'agit de thèmes plus complexes. Par exemple, les risques psychosociaux ou les troubles musculo-squelettiques.

Sur un plan juridique, la mise en place d'un programme de travail n'est pas obligatoire. Ce n'est qu'un outil, devant servir concrètement à aider les membres du comité à mener jusqu'au bout les diverses missions qu'ils se fixent. Concrètement, il faut définir des objectifs et prévoir des délais variés (fin du mandat, à un an, à 6 mois, etc.). Ces objectifs sont généralement formulés de la manière suivante : évaluer les risques de l'activité lambda, mettre en oeuvre des mesures de préventions suite aux accidents Y ou Z.

La mise en place d'un petit groupe de travail au sein du CSE ou de son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail est un bon moyen de s'assurer que la mission sera menée à son terme et progressera rapidement. Dans ce cadre, il convient de répondre assez rapidement à quelques grandes questions afin de ne pas se faire prendre par le temps : Quoi ? Il s'agit des objectifs précis de la mission - Qui ? Au-delà des membres du CSE, qui peut être sollicité : médecin du travail, spécialiste interne ou externe, etc. ? - Où ? Quel est le périmètre de l'établissement concerné : les salariés, activités, lieux, etc. - Quand ? Il faut fixer les délais et principales étapes - Comment ? C'est l'organisation concrète. Quelles grandes étapes, quelle méthode de travail, etc. ?

Un exemple de proposition de plan d'action de prévention du risque d'accidents de trajet suite à un accident de la circulation

Suite à un grave accident de trajet, dont a été victime un salarié motard ayant été arrêté durant 8 mois, et à la demande de la Carsat, un CSE décide de proposer un plan d'action de prévention du risque d'accidents de trajet. Voilà comment il s'y est pris :

- durant un an, 2 membres du comité ont produit une analyse des risques, notamment en étudiant les accidents survenus dans le passé et en dialoguant avec les salariés ;
- ils se sont appuyés sur les outils qu'ils ont obtenus dans les brochures de l'INRS et sur une formation de 2 jours dispensée par la Carsat sur le thème de la prévention des risques d'accident de la route (mission et trajet).
- chaque trimestre, ils faisaient un point de leur avancement lors de la réunion ordinaire du CSE et recueillaient les avis des autres membres.

A terme, ils ont présenté le plan d'action aux membres du comité et au président qui, ayant été fréquemment informé de leur progression et de leurs découvertes, a donné suite à plusieurs propositions : aménagement du parking, amélioration de la visibilité lors de l'accès au site, etc.

Même si le secrétaire du CSE joue un rôle important, il ne faut pas le laisser porter le comité à bout de bras

S'il est vrai que le secrétaire joue un rôle particulièrement important, il ne faut pas le laisser s'occuper de tout et, au final, porter le CSE à bout de bras. C'est une chose que de confier au secrétaire un rôle de coordinateur, c'en est une autre de trop se reposer sur lui. A ce titre, même si ce n'est pas obligatoire, il est vivement conseillé de nommer un secrétaire adjoint chargé de s'occuper des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Gagner en efficacité en utilisant des outils collaboratifs

Légitimement, les membres du CSE s'inquiètent des conséquences de l'introduction des outils numériques sur la santé des salariés ou

de leurs effets sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Mais on peut également reconnaître leurs bienfaits potentiels pour améliorer l'organisation du travail, et se l'appliquer à soi-même en tant qu'élus ! Quelques pistes pour améliorer l'efficacité du travail collectif du CSE grâce à ces outils.

Des outils collaboratifs qui peuvent servir à améliorer l'implication de chacun dans la vie et les missions du CSE

Les membres du CSE le vivent au quotidien, il est difficile de se coordonner avec ses collègues représentants du personnel. Autre constat, ce sont toujours les mêmes qui s'impliquent ! Mais à quoi est dû le silence ou le retrait de certains élus ? Si l'on exclut la frange, souvent minoritaire, des élus en quête du seul statut protecteur, la réponse est bien souvent à chercher du fait d'un éclatement du collectif et/ou d'absence de projets communs.

Les individus ne sont pas seuls en cause. En dehors des réunions préparatoires, quand il en existe, et des réunions plénières, il n'y a guère d'occasions de se croiser et d'échanger. L'envoi de mails, par exemple pour préparer l'ordre du jour, repose souvent sur le seul secrétaire de l'instance et ne rencontre pas toujours un franc succès...

La réalité montre que d'autres facteurs contribuent largement à amplifier le problème et à éloigner les membres du CSE les uns des autres : dispersion géographique, tâches et responsabilités quotidiennes, charge de travail, horaires de travail décalés, pratique du télétravail, absence de bureaux. D'où les difficultés qu'ont certains, et plus particulièrement les nouveaux élus, à se sentir appartenir à un collectif et donc à s'impliquer.

Et ne parlons pas d'éventuels conflits de personnes ou des tensions intersyndicales qui peuvent exister dans le groupe. Ces conflits et tensions sont parfois dignes d'une cours de récréation !

Dès lors, comment amener les représentants du personnel à s'impliquer plus facilement et plus régulièrement dans l'activité du comité et ses missions ? Sans

être une solution miracle, les outils collaboratifs permettent d'apporter quelques éléments de réponse.

Agenda partagé, partage de documents, messagerie instantanée, visioconférence... il y a de quoi faire

En tant que salariés, les représentants du personnel utilisent probablement déjà des outils collaboratifs dans le cadre de leur travail ou même de leur vie privée. En voici deux dont l'usage est croissant chez les membres du CSE :

- l'agenda partagé. A utiliser pour signaler des événements, tels que les réunions ordinaires, les missions d'inspection, les réunions préparatoires, etc., ou pour organiser un événement en proposant plusieurs dates. Par exemple, pour faire un point rapide sur un sujet chaud ou débriefer en grand groupe ou sous-groupe après une mission. Les possibilités sont nombreuses et permettent à tous les membres de voir la vie du comité social et économique, et donc de s'y joindre plus facilement ;
- le partage et l'élaboration de documents à synchronisation immédiate. A utiliser pour disposer d'un espace de stockage donnant accès facilement au règlement intérieur de l'instance, aux outils développés dans le passé (calendrier des permanences, tableau des ASC, tableau des entrées et sorties des salariés, grille de visite d'inspection, etc.) ou aux productions collectives archivées (compte rendu d'audition de salariés en vue d'un projet de réorganisation de leur service, analyse d'accidents et enquêtes, rapports d'expertise, etc.).

Ce second outil permet également de bâtir et/ou modifier collectivement, chacun à son rythme, selon ses horaires et sa charge de travail, de nouveaux documents ou outils, avec synchronisation en temps réel (un projet d'avis consultatif ou compte-rendu de mission). La première version du procès-verbal de réunion, déposée par le secrétaire, peut ainsi être complétée et amendée par les collègues, avec vérification et validation finale du secrétaire.

D'autres outils peuvent également être utilisés :

- les messageries instantanées ou « chat », pour favoriser les interactions informelles du quotidien entre représentants du personnel. Le système peut également être utilisé par des membres au cours des réunions, pour se

coordonner « en live ». Il faut cependant faire attention à bien rester dans le cadre de la réunion et à ne pas divulguer d'informations à l'extérieur ;

•la visioconférence : en dehors des réunions plénières, rien n'empêche d'y avoir recours, notamment pour se mettre d'accord sur les actions à entreprendre quand on rencontre un problème particulier. Par exemple, des élus dispersés sur toute la France pourront se coordonner pour définir collectivement la marche à suivre quand l'un d'eux, sollicité par un salarié visiblement en burn-out, se sent démuni sur la marche à suivre.

On pourrait se dire qu'un échange de mail ou une conférence téléphonique peut également faire l'affaire. Sauf qu'il est parfois agréable d'avoir l'image en plus du son et de bénéficier ainsi, malgré la distance, d'une communication totale (verbale mais aussi non verbale) et immédiate, ce qui facilite quand même les choses !

Enfin, il existe des outils de gestion de projet. Souvent plus élaborés et proposant de nombreuses fonctionnalités, ils permettent notamment de créer des listes de tâches, de les répartir afin que chacun s'implique et se responsabilise tout en pouvant avancer à son rythme et de suivre leur avancement, avec les discussions internes qui vont bien. Un tel outil peut s'avérer puissant, mais nécessite sans doute une certaine maturité du collectif dans l'usage des outils collaboratifs. Il faut également travailler « par projets ». On peut par exemple entreprendre un travail de fond sur l'organisation du travail dans un service déterminé, les cadences de travail, l'application des grilles de classification et des salaires ou encore les risques psychosociaux. Ces projets prennent du temps et nécessitent plusieurs étapes, comprenant entre autres une phase d'analyse et la définition d'actions.

D'une manière générale, il est conseillé de débuter avec un outil assez simple et préalablement déjà utilisé par les élus dans le cadre de leur travail, et de le tester pendant plusieurs mois. Un bilan peut ainsi être tiré : Est-il utilisé ? En est-on satisfait ? Que modifier ou améliorer ? etc. La technologie seule n'a jamais rien résolu. Il vaut mieux créer de la discussion autour des outils et de leur usage, ce qui est en soi déjà un beau projet collectif !

Enfin, à l'heure du tout numérique, on en oublierait même les outils collaboratifs plus classiques, comme déjeuner régulièrement avant ou après une réunion de l'instance ou une mission ou prendre un café de temps en temps !

Les outils collaboratifs peuvent permettre d'améliorer la communication du CSE et ses relations avec les salariés

Améliorer le fonctionnement interne de l'instance en favorisant l'implication de chacun est déjà une bonne chose. Mais on peut aller plus loin en ayant conscience que les outils collaboratifs peuvent aussi améliorer la communication et les relations du CSE avec les salariés :

- l'accès à l'information : les outils de partage de l'information permettent de mettre en ligne a minima les PV de réunion. On peut aller plus loin en donnant accès aux salariés, en mode consultation, à d'autres documents : les comptes rendus de visite d'inspection, les comptes rendus d'audition des salariés sur un projet de réorganisation déterminé, un rapport d'expertise sur un risque grave, un tableau de bord récapitulatif des actions décidées par l'employeur, etc. ;
- la collecte d'informations : pour récupérer des informations auprès des salariés, on peut utiliser des questionnaires en ligne et d'autres outils permettant de faire des sondages rapides. Une enquête sur les conditions de travail ou sur le vécu des salariés vis-à-vis de sujets spécifiques ou d'actualité (comme le télétravail ou le retour d'expérience de nouveaux outils de travail) peut ainsi être envisagée. La qualité de l'information remontée en CSE, et donc la crédibilité des membres, en sortira certainement grandie !

A minima, disposer d'une page sur l'intranet pour mettre en ligne des documents de l'entreprise et d'une adresse mail CSE générique permet de répondre à bon nombre de ces fonctions. Cela ne dispense pas de réfléchir également à la promotion du CSE, souvent peu et/ou mal connu, de ses membres et de leur rôle. Plus on est connu et reconnu, plus on est sollicité, plus les documents sont consultés, plus les enquêtes font l'objet de taux élevés de participation.

Quelques précautions à prendre !

Pour commencer, il faut s'assurer que chacun est à l'aise avec l'informatique. En effet, tout le monde n'a pas la même appétence ou aisance avec ces outils. Le but est bien de faciliter la collaboration, pas d'exclure !

Ensuite, il faut s'assurer que chacun a accès, dans le cadre de son travail, à des dispositifs (ordinateur, Smartphone ou tablette) lui permettant de se connecter. Sinon, il faudra s'équiper.

Enfin, et c'est sans doute le point le plus important : y a-t-il consensus dans l'équipe pour recourir à ces outils ? Si oui, lesquels ? Pour quoi faire ? C'est un premier débat important qui permettra de répondre aux questions soulevées ci-dessus et de recueillir les besoins, voire d'envisager une formation. Mieux vaut attendre quelques mois, et quelques débats, pour mettre en place ces outils et ainsi limiter les incompréhensions et résistances.

Il est essentiel de tout archiver, de tout sauvegarder

Il est conseillé au CSE de se constituer des archives car il peut avoir à faire face à des situations particulières qui nécessitent de retrouver les termes de tel ou tel procès-verbal par exemple. Le code du travail lui impose de conserver sa comptabilité et les pièces justificatives pendant 10 ans à compter de la clôture de l'exercice.

Références : C. trav., art. L. 2315-75

PV de réunion, documents transmis aux CSE, rapports d'expertise, etc., il faut tout garder

Même s'il n'existe aucune obligation légale à ce sujet, il faut conserver tous les ordres du jour et, surtout, tous les procès-verbaux de réunion. Ces PV constituent la seule trace écrite de ce qui s'est dit en plénière. On peut avoir besoin de s'y replonger pour plusieurs raisons :

- se remettre en mémoire les échanges qui ont pu avoir lieu avec la direction à l'occasion d'une consultation du CSE sur un projet de licenciement collectif, d'aménagement important modifiant les conditions de santé, et de sécurité ou les conditions de travail, etc. ;
- prouver l'existence des engagements que l'employeur avait pris à une certaine époque en termes, par exemple, d'embauches supplémentaires, d'aménagement des postes de travail, de formation à la sécurité des salariés, etc. ;
- prouver, en cas de différend avec l'employeur, qu'une consultation n'a pas été régulièrement menée : consultation tardive par rapport à la décision, défaut de réponse motivée aux questions des élus, insuffisance de l'information fournie au CSE, etc. ;
- aider un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à établir que l'employeur avait bien, à l'époque, conscience du danger auquel il l'a exposé, sans pour autant prendre les mesures de sécurité nécessaires. Se replonger dans le passé peut aussi servir à améliorer les mesures de prévention.

Les PV sont particulièrement importants pour tout ce qui touche à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des salariés. Grâce aux signalements des élus, ils peuvent servir à prouver l'existence de RPS, de situations de stress au travail, de dérives dans les méthodes de management, etc. Les PV de réunion font partie des éléments essentiels de preuve pris en compte par les juges en cas d'action contre l'employeur pour manquement à son obligation de prévention et de sécurité.

D'une manière générale, il faut essayer de tout faire par écrit. Même un échange informel entre le secrétaire et le président sur tel ou tel problème peut, et doit, faire l'objet d'un mail récapitulatif. Cela permettra au moins d'attester que le problème a été signalé à la direction, elle ne pourra pas dire qu'elle n'était pas au courant.

Il peut également être utile de ressortir les vieux PV à l'occasion d'une mise à jour du règlement intérieur du CSE pour y rechercher divers avantages que l'employeur aurait accepté d'accorder aux élus du personnel. Au comité ensuite de juger s'il sera ou non opportun de faire ressortir au grand jour ces divers avantages dans son nouveau règlement intérieur. Il faut en effet avoir présent à

l'esprit que les avantages supplémentaires accordés par l'employeur sous forme d'usage d'entreprise, d'engagement unilatéral ou d'accord atypique sont relativement précaires.

De même, il est vraiment important de conserver les documents transmis par l'employeur dans le cadre des consultations ponctuelles du CSE sur les projets de l'entreprise, les éventuels rapports d'expertise, quel que soit le type d'expertise (risque grave, plan de sauvegarde de l'emploi, etc.), les échanges de mail avec l'employeur, le médecin du travail, l'inspecteur du travail, etc.

Dans le cadre de ses attributions, le CSE a accès à de nombreuses informations sur l'entreprise, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) que l'employeur doit mettre en place. Il a ici tout intérêt à se créer son propre archivage et à conserver les informations et documents qu'il aura extraits de la BDESE pour préparer les 3 grandes consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et sa politique sociale.

Pendant combien de temps faut-il conserver tous ces documents, les procès-verbaux, les rapports d'expertise, etc. ? Il n'y a pas de réponse légale à cette question. En fait, il vaut mieux ne rien jeter et ne rien effacer de l'ordinateur du CSE. Il faut aussi penser à sauvegarder le disque dur, on ne sait jamais.

Les comptes annuels et les pièces justificatives s'y rapportant, on les conserve pendant 10 ans

Quelle que soit l'étendue de ses obligations comptables, le CSE doit conserver ses comptes annuels et les pièces justificatives qui s'y rapportent pendant 10 ans à compter de la clôture de l'exercice auquel ils se rapportent (C. trav., art. L. 2315-75).

Le comité social et économique est forcément amené à conclure des contrats : contrat d'assurance, contrat de prestation de service, abonnement à une documentation juridique, achat de matériel informatique, réservation d'un voyage, etc. Il est conseillé de conserver les contrats et les documents contractuels y afférents (factures, avenants, mises en demeure, etc.). Il faut les

garder pendant 10 ans. Les actes notariés et tout ce qui a trait à l'achat d'un bien immobilier ne doivent jamais être jetés.

Le CSE doit pouvoir justifier de ses activités sociales et culturelles, notamment en cas de contrôle Urssaf

A l'occasion d'un contrôle Urssaf de l'entreprise, la comptabilité du CSE va être contrôlée. L'Urssaf souhaite vérifier que les avantages alloués aux salariés par le comité ne constituent pas des avantages salariaux ou des rémunérations déguisées devant être soumis à cotisations. Le comité doit donc pouvoir fournir tous les documents réclamés par l'Urssaf : comptabilités, catalogue des prestations, liste nominative des salariés avec indication des divers avantages octroyés, etc. Le contrôle de l'Urssaf peut porter sur les 3 années antérieures auxquelles il convient d'ajouter l'année en cours. Il faut donc conserver ces documents au minimum 4 ans.

Pendant combien de temps faut-il conserver la copie de l'avis d'imposition éventuellement demandé par le CSE aux salariés ? D'après la CNIL, il faut au maximum les conserver pendant une période glissante de 2 ans maximum à compter de l'exécution de la prestation. En pratique, c'est trop court car il faut tenir compte d'un éventuel contrôle Urssaf.

S'il a un ou plusieurs salariés, le CSE doit conserver tous les documents qui se rapportent à sa qualité d'employeur

Dans certains cas, la législation sociale impose aux employeurs des délais minima de conservation. En sa qualité d'employeur, le comité social et économique est soumis à ces dispositions. Ses principales obligations sont les suivantes :

- obligation de conserver un double des bulletins de salaire de son salarié pendant 5 ans (C. trav., art. L. 3243-4). En pratique, il vaut mieux toujours les conserver ;
- obligation de tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée d'un an, le document permettant de comptabiliser les heures de travail (C. trav., art. D. 3171-16) ;
- obligation de conserver les informations concernant le salarié portées sur le registre unique du personnel pendant 5 ans après le départ du salarié (C. trav., art. R. 1221-26).

A cela s'ajoute la conservation des pièces justifiant que les obligations liées au versement des charges sociales ou fiscales ont été remplies : DSN et annexes, déclarations fiscales, documents et pièces comptables, etc. Rappelons que les agents de contrôle peuvent demander à consulter tout document, et doivent avoir accès à tout support d'information.

Tous les membres du comité social et économique doivent pouvoir consulter les archives du CSE

Tous les membres du CSE, sans aucune exception, doivent avoir égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables se rapportant à l'activité du comité (Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 17-23.157, n° 1607 F - P + B ; Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 88-17.677, n° 4988 P). Dans les conditions éventuellement prévues par le règlement intérieur du comité, ils doivent donc pourvoir librement accéder aux locaux du comité dans lesquels se trouvent ces archives et documents. A défaut, il y aurait ce que l'on appelle un trouble manifestement illicite. L'appartenance syndicale n'a pas à être prise en compte, ce serait de la discrimination à l'état pur !

En tant que membre du CSE, le président a lui aussi accès aux documents administratifs et comptables du comité et peut en faire des copies à ses frais (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-15.384). Il n'est en revanche pas possible d'exiger du trésorier la délivrance d'une copie des archives et documents comptables et financiers du comité (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-65.129). Le trésorier peut donc se contenter de proposer une consultation sur place.

Mieux l'armoire du CSE est rangée, mieux c'est pour les successeurs

Il faut aussi penser aux nouveaux élus, surtout en cas de renouvellement complet de l'équipe sortante. Ils vont devoir reprendre les dossiers en cours, honorer les engagements contractuels signés par le CSE sortant, etc. D'où la nécessité d'avoir à leur disposition tous les documents qui s'y rapportent. Les anciens ordres du jour, les anciens PV pourront aussi servir au nouveau secrétaire, surtout s'il est totalement novice. D'où l'importance d'un archivage papier et/ou numérique très rigoureux par année, par type de missions, par projets, etc.

CDI, CDD, intérim : quelques pistes pour l'emploi de personnel

Le CSE peut embaucher des salariés (secrétaire, comptable...), notamment pour s'occuper du fonctionnement interne du comité et/ou des activités sociales et culturelles. Il peut aussi recourir à des intérimaires ou à des prestataires de services. Il peut enfin employer du personnel mis à sa disposition par l'entreprise. Quelques pistes sont données pour l'emploi de ce personnel.

S'il embauche un salarié, le comité social et économique devient employeur : il doit respecter la législation sociale

Contrat à durée indéterminée, CDD, temps plein, temps partiel : au CSE de choisir en fonction de ses besoins

Après la phase de réflexion et d'évaluation du coût, le CSE qui souhaite embaucher un salarié doit adopter une délibération en réunion plénière.

Gestion des comptabilités et des budgets, mise à jour du fichier du personnel du CSE, prise de note en réunion plénière et préparation du procès-verbal, commande des bons d'achat, des cadeaux de Noël..., contacts avec les fournisseurs, organisation des réunions préparatoires, etc. : les idées pour occuper un salarié et pour soulager les membres du comité ne manquent pas.

Le comité social et économique peut choisir entre 2 types de contrat de travail :

- le contrat à durée indéterminée répond à la nécessité de pourvoir un emploi permanent lié à l'activité normale du CSE. Au regard du droit du travail, les formalités de conclusion sont simples. Il suffit d'établir un contrat de travail par écrit qui fixera les éléments essentiels de la relation de travail : rémunération, attributions, lieu de travail, horaire de travail, etc. ;
- le CDD, quant à lui, est beaucoup plus réglementé. Il ne peut être utilisé que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (C. trav., art. L. 1242-

2), dans des cas strictement énumérés par la loi. Les cas de recours autorisés susceptibles d'intéresser un CSE sont principalement l'accroissement temporaire d'activité et le remplacement d'un salarié absent.

Un écrit est nécessaire pour tout CDD, comportant des mentions obligatoires : définition précise du motif, nom et qualification du salarié absent en cas de remplacement, montant de la rémunération, etc. Cet écrit doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Le CSE peut embaucher un temps complet à 35 heures par semaine ou un temps partiel. Là encore tout est en fonction de ses besoins et de ses moyens.

Il n'est pas conseillé de se lancer seul dans l'embauche d'un salarié. Avant même d'en arriver aux formalités d'embauche et à la rédaction du contrat de travail, il faut procéder à une évaluation du coût d'un salarié. Salaire à verser, charges sociales à payer, taxes fiscales... il y a de nombreux paramètres à prendre en compte. D'où l'intérêt qu'a le CSE à recourir aux services d'un comptable ou d'un expert-comptable. Il sera judicieux de le charger d'établir les bulletins de paye de ce salarié.

Contrairement à une idée reçue, le salarié recruté par le comité social et économique ne bénéficie d'aucune convention collective

Contrairement à une idée reçue, la convention collective de l'entreprise ne s'applique pas automatiquement au salarié du CSE. L'employeur, c'est bien le comité et non l'entreprise. Bien évidemment, rien n'interdit au comité d'octroyer à son salarié tout ou partie des avantages conventionnels dont bénéficie le personnel de l'entreprise.

Le salarié du CSE a-t-il droit aux activités sociales et culturelles dont bénéficient les salariés de l'entreprise ? Juridiquement, non car il n'est pas salarié de l'entreprise. Le CSE dispose quand même d'une certaine marge de manœuvre.

Réglementation de la durée du travail, des congés payés, des licenciements, etc. : le CSE devient un employeur

L'embauche d'un salarié fait du comité social et économique un employeur, qui doit à ce titre respecter le code du travail. Ce rôle d'employeur, il faut le confier à l'un des membres du comité. C'est notamment lui qui sera habilité à sanctionner le salarié en cas de faute.

Il est préférable de stipuler dans le règlement intérieur du CSE que le secrétaire, par exemple, sera chargé de représenter le comité pour tous les actes et formalités liés à la gestion du personnel du comité. Si cela n'a pas été fait, et qu'il est par exemple nécessaire de sanctionner le salarié, il faudra donner une délégation spéciale de pouvoirs au secrétaire (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.737, n° 1959 FS - P + B).

Le CSE peut également fonctionner avec du personnel mis à sa disposition par l'entreprise

Dans certains cas, l'employeur accepte de mettre à la disposition du CSE un salarié de l'entreprise. Bien évidemment, le salarié continue à faire partie de l'effectif de l'entreprise. Pour éviter tout problème, il est préférable de fixer à l'avance les modalités de ce détachement. Dans quelles conditions peut-on y mettre fin ? Qui est chargé de l'entretien annuel d'évaluation du salarié ? Qui peut le sanctionner en cas de faute ? Le salarié retrouvera-t-il son poste de travail dans l'entreprise à la fin du détachement ? Autant de questions qu'il vaut mieux régler avant !

Qui rémunère le salarié ? Si l'employeur l'accepte, la mise à disposition peut être gratuite pour le CSE ! Mais rien ne l'y oblige. Dans ce cas, ce sera au comité de prendre en charge la rémunération du salarié soit directement, soit par prélèvement sur ses budgets. En tout état de cause, la question de la refacturation doit être abordée avec l'employeur.

Le recours à l'intérim, une autre solution qui ne fait pas du comité social et économique un employeur

Le CSE peut recourir à des intérimaires pour l'exécution d'une tâche provisoire. Dans ce cas, il conclut un contrat de mise à disposition avec une entreprise de travail temporaire. L'intérimaire n'a pas de lien juridique avec lui mais dépend de

l'entreprise de travail temporaire qui le rémunère et paie les charges sociales. Le CSE est seulement responsable des conditions d'exécution du travail : durée du travail, hygiène et sécurité, etc.

Le comité social et économique peut aussi recourir à des prestataires de services en faisant attention au travail dissimulé

Rien n'interdit au CSE de fonctionner avec des prestataires de services qu'il choisit librement : expert-comptable pour la tenue de sa comptabilité, professeur de gymnastique pour l'activité sport, prestataire chargé d'enregistrer et de retranscrire les PV de réunion, etc. Pour tout contrat d'un montant minimum de 5 000 € hors taxes, le CSE doit en tant que donneur d'ordre vérifier que son cocontractant s'acquitte de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations à l'égard de l'Urssaf. Pour ce faire, le cocontractant doit présenter au donneur d'ordre une attestation de vigilance délivrée par l'Urssaf. Cette vérification doit être effectuée à la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois (C. trav., art. L. 8222-1 et R. 8222-1).

Rémunération du personnel du CSE : budget de fonctionnement ou budget des activités sociales et culturelles ?

La réponse à apporter à cette question dépend de l'affectation de ce salarié. S'il ne s'occupe pas du tout des activités sociales et qu'il n'est là que pour des tâches administratives liées au fonctionnement du CSE, sa rémunération devra être imputée sur le budget de fonctionnement. En fait, bien souvent, le salarié du comité s'occupe un peu des deux. Dans ce cas, il faut imputer sa rémunération sur les deux budgets en essayant d'évaluer le temps qu'il consacre aux activités sociales et culturelles et celui qu'il consacre au fonctionnement du comité social et économique. L'exercice n'est pas facile mais on peut s'en sortir en demandant au salarié de remplir des feuilles de temps en fonction de ses occupations.

Embaucher, c'est devenir employeur et devenir employeur, c'est avoir des obligations sociales

Embaucher un salarié n'est pas forcément chose aisée tellement il y a de formalités à accomplir ! Immatriculation du CSE à la Sécurité sociale, déclaration d'embauche d'un salarié, visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail, etc. Au regard du droit du travail, il faut établir un contrat de travail : rémunération, attributions, durée du travail, etc. Il faut penser à tout.

Références : C. trav., art. L. 1221-13

Le comité qui veut embaucher un salarié doit effectuer une déclaration unique d'embauche auprès de l'Urssaf

L'embauche d'un salarié, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un contrat à durée indéterminée, nécessite certaines formalités. Le CSE doit :

- s'immatriculer auprès de la Sécurité sociale. Il va devenir employeur et doit, à ce titre avoir une existence légale vis-à-vis de l'Urssaf pour le paiement des cotisations sociales ;
- effectuer certaines formalités qui vont permettre au salarié d'être affilié à l'assurance chômage, de cotiser pour sa retraite complémentaire, de subir la visite d'information et de prévention, etc.

Pour toutes ces formalités il y a la déclaration unique d'embauche (DUE) qui permet d'accomplir en une seule fois les formalités suivantes (C. trav., art. R. 1221-14 et s.) :

- immatriculation du comité social et économique et du salarié, si c'est la première fois qu'il travaille, à la Sécurité sociale ;
- déclaration préalable à l'embauche et demande d'affiliation du salarié embauché au régime d'assurance chômage ;
- demande d'adhésion à un service médical du travail et demande de visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail.

Où ? La DUE doit être adressée à l'Urssaf par le CSE. En pratique, il s'agit de l'Urssaf dont dépend l'entreprise ou l'établissement. Quand ? En pratique, la DUE doit être adressée à l'Urssaf au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche. Comment ? Pour sa première embauche, le CSE peut

difficilement effectuer une déclaration en ligne sur le site www.due.fr car il n'a pas encore de numéro Siret attribué par l'INSEE. Il faut donc effectuer, pour cette première embauche, une déclaration papier. L'Urssaf se chargera de demander à l'INSEE d'attribuer un numéro Siret au CSE, ce qui lui permettra d'effectuer une déclaration en ligne s'il souhaite recruter un nouveau salarié.

Le comité social et économique doit aussi affilier son salarié à une caisse de retraite complémentaire Agirc-Arrco. C'est la même caisse de retraite que celle à laquelle sont affiliés les salariés de l'entreprise.

Le CSE peut-il utiliser le Titre Emploi Service Entreprise (TESE) (C. trav., art. L. 1273-1 et s.) pour effectuer ses formalités d'embauche en une seule fois ? Non, car elle considère que le TESE est réservé aux entreprises, le CSE ne devenant pas pour autant une entreprise lorsqu'il embauche un salarié.

Les formalités d'embauche d'un artiste du spectacle en vue, par exemple, de l'organisation de l'arbre de Noël doivent être effectuées par l'intermédiaire du guichet unique pour le spectacle vivant (C. trav., art. R. 7122-29 et s.) (www.guso.fr). Grâce à un formulaire unique et simplifié en ligne ou papier, le CSE effectue simultanément les formalités liées à l'emploi : déclaration préalable à l'embauche, établissement d'un contrat de travail, attestation Pôle Emploi, certificat de travail, déclaration des salaires, déclaration et paiement des cotisations.

Même s'il n'a qu'un salarié, le comité social et économique doit tenir un registre unique du personnel

Tout employeur, quel que soit le nombre de salariés qu'il occupe, a l'obligation de tenir à jour un registre du personnel sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, tous les salariés embauchés. Les nom, prénoms, nationalité, emploi du salarié, etc., doivent aussi être portés sur le registre unique du personnel. Les mentions portées sur ce registre doivent être inscrites de façon indélébile. Elles doivent être conservées pendant 5 ans et l'inspecteur du travail peut les consulter (C. trav., art. L. 1221-13).

Rémunération, durée du travail, attributions du salarié, etc. : le CSE doit établir un contrat de travail

Théoriquement, si l'on devait s'en tenir au code du travail, il n'y a aucune obligation de conclure un contrat de travail écrit en cas d'embauche en CDI. Dans l'intérêt du CSE et du salarié embauché, il est en pratique indispensable d'en établir un. D'une part, il est difficile de concevoir qu'un salarié puisse être embauché sans connaître à l'avance, contrat de travail écrit à l'appui, sa rémunération, son lieu de travail, ses attributions, sa durée du travail, ses horaires de travail, etc. D'autre part, la remise d'un contrat de travail écrit permettra d'éviter toute contestation ultérieure sur ce qui a été convenu au moment de l'embauche.

D'ailleurs, le droit communautaire impose à tout employeur d'informer par écrit le salarié, dans un délai de 2 mois après le début du travail, des éléments essentiels applicables au contrat ou à la relation de travail : identité des parties, lieu de travail, titre, grade et catégorie de l'emploi, montant et périodicité de la rémunération, etc. (Dir. 91/533/CEE du Conseil 14 oct. 1991 : JOCE n° L 288, 18 oct.). Même si pour l'administration ces informations peuvent être fournies par le biais du bulletin de paie et de la déclaration d'embauche, il vaut mieux établir un contrat de travail écrit.

Attention, car dans certains cas l'écrit est légalement obligatoire :

- en cas d'embauche en contrat à durée déterminée, l'écrit est légalement obligatoire. A défaut de CDD écrit, on considérera que le salarié a été embauché en contrat à durée indéterminée ;
- en cas d'embauche à temps partiel, le contrat de travail doit être écrit et indiquer la durée du travail, sa répartition sur la semaine, etc. Si ces mentions font défaut, on présupposera que le salarié a été embauché à temps plein.

En tant qu'employeur, le comité social et économique doit payer à l'Urssaf des cotisations de sécurité sociale

Caculées sur la rémunération versée au salarié, les cotisations sociales sont destinées au financement du régime général de sécurité sociale. S'y ajoute la contribution de solidarité autonomie. Les cotisations d'assurances sociales, qui

couvrent les risques maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse, comportent une part patronale et une part salariale. Les cotisations d'allocations familiales, les cotisations d'accidents du travail et la contribution de solidarité autonomie sont à la charge exclusive de l'employeur.

En tant qu'employeur, le comité social et économique peut être amené à licencier un salarié

Le licenciement d'un salarié du CSE peut reposer sur un motif personnel, et notamment sur une faute grave. Il y a déjà eu des cas de jurisprudence (Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-13.414). Dans cette affaire, il était reproché à la secrétaire comptable du comité d'avoir dissimulé ses négligences informatiques et manifesté un comportement irrespectueux à l'égard des autres salariés et de sa hiérarchie.

Le CSE pourrait aussi envisager un licenciement pour motif économique lorsqu'il est confronté à des difficultés économiques liées à une baisse de ses budgets. Dans une telle situation, le salarié ne pourra pas faire valoir que le licenciement aurait pu être évité si le CSE avait revu à la baisse ses participations aux différentes activités sociales et culturelles. Pour les juges, une baisse du budget social autorise le comité à opérer un vrai choix de gestion : revoir à la baisse ses activités sociales ou décider de licencier (CA Lyon, ch. soc., sect. B, 15 sept. 2010, n° 08/08899).

Le salarié du CSE peut-il prétendre aux activités sociales et culturelles dont bénéficient les salariés de l'entreprise ?

Juridiquement, non car il ne fait pas partie du personnel de l'entreprise. Pour autant, le CSE a une certaine marge de manœuvre car, en tant qu'employeur, il peut accorder des avantages à son salarié : bons d'achat, chèque-vacances, participation au voyage annuel, etc. Il y a alors 2 choses à savoir. D'une part, que ces avantages sont des avantages salariaux, qui doivent donner lieu à paiement de charges sociales. D'autre part, que le coût de ces avantages ne relève pas nécessairement du budget social et qu'il faudra imputer les dépenses sur le budget qui supporte habituellement les salaires.

Se réunir sous la présidence de l'employeur

Se réunir pour la première fois avec l'employeur

La première réunion du CSE constitue le premier contact avec l'employeur en tant que président du comité. Cette première réunion sert notamment à désigner les membres du bureau du comité, à accueillir les nouveaux élus et, d'une manière plus générale, à mettre en place les bases de fonctionnement nécessaires au comité social et économique.

Secrétaire, trésorier, commissions... : la première réunion sert à installer le nouveau comité social et économique

La première réunion constitue le premier contact entre les membres du comité social et économique et l'employeur. Elle va principalement servir à fixer les règles essentielles de fonctionnement du comité et à répartir les tâches entre ses membres : désignation du secrétaire et du trésorier, mise en place des commissions internes, désignation des représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance de la société, etc.

Avant même de passer à la désignation des membres du bureau, des commissions, etc., il faut prendre la peine d'accueillir les nouveaux élus, ceux dont c'est le tout premier mandat. Un élu qui a déjà une expérience du CSE, ou la direction, peut prendre la parole pour leur exposer le b.a.-ba du comité social et économique : les différentes missions du CSE, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), la gestion des activités sociales et culturelles, l'existence de 2 budgets, les heures de délégation, la périodicité des

réunions, l'ordre du jour, le procès-verbal, etc. Sans oublier le droit à formation des élus titulaires !

Voilà les points qui sont généralement abordés à la première réunion du CSE :

- désignation du secrétaire, du trésorier, du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint du comité social et économique. Secrétaire et trésorier doivent obligatoirement être choisis parmi les titulaires du comité ;
- désignation des représentants du comité social et économique au conseil d'administration ou de surveillance et aux assemblées de la société ;
- création ou renouvellement des différentes commissions du CSE et désignation de leurs membres. Certaines commissions sont obligatoires à partir de 300 salariés ;

L'employeur doit afficher la liste nominative des membres du CSE dans les locaux affectés au travail. Cette liste indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du CSE (C. trav., art. R. 2314-22).

- élaboration d'un règlement intérieur de comité social et économique, modification ou maintien du règlement intérieur du CSE sortant.

Il faut aussi penser à interroger le président sur le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles du CSE. Quels sont les pourcentages en vigueur ? Comment sont-ils calculés ? Quand sont-ils versés ? etc.

La première réunion peut aussi être l'occasion de décider de programmer rapidement une formation pour les membres du comité. A savoir, la formation économique de 5 jours pour les élus titulaires et la formation de 5 jours en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Si la désignation du secrétaire n'est pas possible pour une raison ou une autre, il faut désigner un secrétaire de séance qui sera chargé de rédiger le procès-verbal. L'employeur ne peut pas décider de prendre en charge cette rédaction sous peine de commettre un délit d'entrave.

Dès la première réunion du CSE, il faut aussi aborder la question de l'utilisation par les nouveaux élus de la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise (BDESE). Qu'est-ce qu'une BDESE ? A quoi ça sert ? Comment ça marche ? Comment on y accède ? Dans quelles conditions ? Où trouver les codes d'accès ? etc. Voilà le genre de questions auxquelles l'employeur doit apporter des réponses.

Dans certaines entreprises, l'employeur fait signer à tous les membres du comité une charte d'utilisation de la BDESE. Une telle charte pourra être distribuée à la première réunion.

A défaut d'accord, un mois après l'élection du CSE, l'employeur a l'obligation de lui communiquer une documentation économique et financière sur l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-57). La première réunion peut être l'occasion de procéder à cette remise si cela n'a pas déjà été fait ou de rappeler à l'employeur son obligation. Bien que cette communication ne soit pas forcément effectuée lors d'une réunion du comité, la première réunion est en effet le moment privilégié pour obtenir de telles informations.

Il est d'usage d'inviter le secrétaire et le trésorier sortants du comité social et économique à la première réunion

Lors de chaque renouvellement de CSE, il est d'usage d'assurer un passage de témoin entre l'ancien et le nouveau comité. Cette sorte de passation de pouvoir a généralement lieu au cours de la première réunion pour laquelle il est d'usage d'inviter le secrétaire et le trésorier sortants.

Ce passage de témoin est un moment très important, surtout si l'équipe du CSE est essentiellement composée de nouveaux élus. Il ne faut pas se contenter de remettre la clé de l'armoire au nouveau trésorier et au nouveau secrétaire en leur disant « Tenez, tout est là ». Il faut leur donner les informations dont ils vont avoir besoin pour faire leurs premiers pas. Quels sont les dossiers en cours ? Où se trouvent les archives du comité ? Comment sont-elles organisées ? Quels sont les contrats qui arrivent bientôt à échéance ? Comment était réparti le travail au sein du CSE ? Comment étaient préparés l'ordre du jour et les réunions ? Qui

signait les chèques ? Qui s'occupait du courrier ? Qui a les clés du local ? etc. Il y a beaucoup d'informations à transmettre...

Placer ce point en fin de séance peut permettre ensuite de se réunir dans le local du comité autour d'un verre. Anciens et nouveaux pourront échanger plus librement sur les dossiers en cours, sur les relations employeurs/représentants du personnel, sur les difficultés auxquelles les anciens élus ont pu se heurter, sur les réalisations et le travail accompli par l'équipe sortante, etc.

Sur un plan juridique, l'employeur peut se contenter de ne convoquer que les titulaires et les éventuels représentants syndicaux au CSE

La règle veut que le suppléant n'assiste aux réunions plénières du comité social et économique qu'en l'absence du titulaire (C. trav., art. L. 2314-1). Pour la toute première réunion, il serait quand même préférable que tous les élus soient présents, sans distinction entre les titulaires et les suppléants. On peut donc essayer de suggérer à l'employeur d'accepter de faire exception à la règle pour cette première réunion.

Si des représentants syndicaux ont été désignés, l'employeur doit obligatoirement les convoquer car ils sont membres du CSE. Et si l'ancien comité possédait déjà des représentants syndicaux ? D'après la jurisprudence, le mandat de représentant syndical prend fin lors de chaque renouvellement du comité. Cela signifie qu'il faut procéder à une nouvelle désignation. Ce n'est qu'une fois désignés qu'ils devront être convoqués.

Le code du travail ne prévoit aucun délai particulier pour la convocation de la première réunion du CSE. En pratique, tout va dépendre de la périodicité des réunions :

- si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 300 salariés, on est sur une périodicité bimestrielle. La réunion devra avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'élection ;

- si l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés, on est sur une périodicité mensuelle. La première réunion devra intervenir au maximum dans le mois de l'élection.

S'il s'agit d'un renouvellement du comité social et économique, l'employeur va probablement se caler sur le calendrier des réunions du comité sortant.

Comme par hypothèse le CSE n'a pas encore de secrétaire, c'est l'employeur qui fixe l'ordre du jour de la première réunion

L'ordre du jour en principe est fixé par l'employeur et le secrétaire du CSE (C. trav., art. L. 2315-29). Le secrétaire n'étant pas encore officiellement désigné, l'employeur fixe exceptionnellement seul l'ordre du jour. C'est en revanche le secrétaire du comité qui rédigera le procès-verbal de cette première réunion.

Dans certains CSE, l'ordre du jour de la première réunion est établi par l'employeur et l'ancien secrétaire du comité. Or, même si cet ancien secrétaire est à nouveau membre du comité, il n'a pas été élu au poste de secrétaire par le nouveau CSE. Il pourrait donc y avoir un risque de contestation de la validité de cet ordre du jour. Autant éviter cette pratique.

Que faire si l'employeur ne procède pas à la convocation de la première réunion du CSE ?

Si l'employeur tarde à convoquer la première réunion du CSE, ce qui est quand même assez peu probable, il ne faut pas hésiter à le relancer. 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 (C. trav., art. L. 2315-27). C'est en général un moyen que l'on utilise en dernier recours car l'intervention de l'inspecteur du travail auprès de l'employeur suffit à arranger les choses.

Les réunions ordinaires du comité social et économique, c'est soit tous les mois, soit tous les 2 mois

D'après les dispositions supplétives du code du travail, le comité social et économique doit être réuni tous les mois dans les entreprises de 300 salariés et plus. Dans celles de moins de 300 salariés, c'est une réunion ordinaire tous les 2 mois. Cependant, un accord interne à l'entreprise peut fixer le nombre de réunions annuelles du comité, sans pouvoir descendre en dessous de 6 par an.

Références : C. trav., art. L. 2315-28

L'employeur a l'obligation d'organiser les réunions ordinaires du comité social et économique

Avertissement ! Un accord d'entreprise majoritaire négocié avec les syndicats représentatifs ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut notamment fixer le nombre de réunions annuelles du comité, sans pouvoir descendre en dessous de 6 par an (C. trav., art. L. 2312-19). A défaut d'accord, dont la conclusion n'est pas obligatoire, on applique les dispositions supplétives du code du travail.

La périodicité des réunions du comité social et économique dépend du nombre de salariés employés dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-28) :

- entreprise dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés : au moins une fois par mois, soit 12 réunions ordinaires par an ;
- entreprise dont l'effectif est inférieur à 300 salariés : au moins une fois tous les deux mois, soit 6 réunions ordinaires par an.

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs. L'employeur dispose alors d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations en matière de réunion qui en découlent.

Et quand il s'agit d'un comité social et économique d'établissement, quel effectif doit-on prendre en compte ? Celui de l'entreprise ou celui de l'établissement ?

D'après le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), l'article L. 2315-28 du code du travail se référant à l'effectif de l'entreprise et non à celui de l'établissement, le nombre annuel de réunions des CSE d'établissement est déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise et non de celui de chaque établissement. Ainsi, dans le cas d'une entreprise de 315 salariés divisée en 2 établissements distincts de 140 et de 175 salariés, les comités sociaux et économiques de ces établissements devront se réunir au moins une fois par mois, à défaut d'accord en disposant autrement.

Ce sont ces réunions ordinaires qui vont permettre de traiter les points et les réclamations inscrits à l'ordre du jour. Attention, au moins 4 réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers (C. trav., art. L. 2315-27).

Assez souvent, quand le comité social et économique doit être réuni tous les mois, l'employeur et les représentants du personnel sont d'accord pour faire sauter la réunion du mois de juillet ou du mois d'août. Si tout le monde est d'accord, il n'y a rien à dire. En tout état de cause, sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne pourrait pas décider seul.

L'employeur ne peut pas modifier la périodicité des réunions du comité social et économique

L'employeur est responsable du respect de la périodicité des réunions. Tout manquement à son obligation de convoquer périodiquement le comité est susceptible de constituer un délit d'entrave. Les tribunaux veillent d'ailleurs

scrupuleusement au respect de cette obligation et ne donnent que très rarement à l'employeur la possibilité de se justifier. L'absence de convocation du comité ne peut, par exemple, être justifiée par :

- le fait que l'employeur soit personnellement empêché d'assister à la réunion dans la mesure où il peut toujours se faire représenter (Cass. crim., 11 févr. 1992, n° 90-87.500) ;
- une défaillance des membres du comité qui, à certains moments, ont pu refuser de fixer les dates de réunion ou de siéger (Cass. crim., 11 févr. 1992, n° 90-87.500) ;
- le fait que les salariés de l'établissement aient jugé certaines réunions mensuelles du comité inutiles (Cass. crim., 25 mai 1981, n° 78-90.569) ;
- le fait que l'espacement des réunions du comité répondait à un souhait de ses membres (Cass. crim., 22 nov. 1977, n° 76-93.162) ;
- la cession de l'entreprise dès lors que le cessionnaire a poursuivi l'exploitation du fonds de commerce (Cass. crim., 8 janv. 1991, n° 89-81.344) ;
- le fait qu'aucun consensus n'ait pu être trouvé sur l'ordre du jour entre le secrétaire et le président du comité (Cass. crim., 3 févr. 1981, n° 80-90.025).

Il a en revanche été admis que le déménagement de l'entreprise pouvait justifier un retard de l'employeur pour la convocation du comité (Cass. crim., 6 oct. 1981, n° 80-93.113).

Les réunions périodiques du comité social et économique n'ont pas forcément lieu à la même date

L'obligation de respecter une périodicité minimale pour organiser les réunions ordinaires ne signifie pas que ces réunions doivent toujours se tenir à la même date. C'est le président du comité qui fixe les dates et l'heure des réunions du comité social et économique, en veillant bien à ne pas allonger le délai qui sépare les réunions.

Peut-on organiser une réunion de CSE un samedi ? A partir du moment où c'est un jour travaillé dans l'entreprise, rien ne s'y oppose.

La date de la réunion peut également être fixée avec le secrétaire ou à la fin de chaque réunion plénière du comité. Il arrive assez fréquemment qu'on établisse, dès la première réunion du CSE nouvellement élu, le planning des réunions des 6 ou 12 prochains mois. Même si tout le monde connaît par avance les dates de réunion pour les 6 ou 12 mois à venir, l'employeur doit régulièrement convoquer le comité pour chaque réunion ordinaire.

Lorsque l'entreprise pratique des horaires variables, les réunions plénières du comité social et économique doivent pouvoir se tenir aussi bien dans les plages fixes que dans les plages mobiles.

En tout état de cause, les membres du comité social et économique ne peuvent pas s'opposer à la date arrêtée par l'employeur. Même si la date de la réunion ne convient pas à tous, l'employeur peut la maintenir. Il a été jugé que le maintien d'une réunion du comité à la date fixée par l'employeur, malgré l'opposition des représentants du personnel souhaitant pouvoir s'absenter ce jour-là, ne constituait pas un délit d'entrave. Les membres du comité, qui n'avaient pas participé à la séance, ne justifiaient d'aucun empêchement véritable (Cass. crim., 17 juin 1986, n° 85-91.956).

Même l'absence prévisible du secrétaire ne permet pas de s'opposer à la date fixée par l'employeur pour la prochaine réunion du CSE. Dans ce cas, il suffira de remplacer le secrétaire pour la séance en question.

Attention ! La fixation des dates de réunion fait bien partie des prérogatives de l'employeur car c'est à lui qu'incombe la convocation du comité. Comme le règlement intérieur du CSE ne peut pas venir empiéter sur ces prérogatives, il ne serait pas possible d'y prévoir une clause ayant pour effet d'imposer à l'employeur les dates de réunion (C. trav., art. L. 2315-24 ; Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P + B). Par exemple, si on y stipule que les réunions auront lieu tous les premiers lundi de chaque mois, il faut que l'employeur soit d'accord.

Que faire si l'employeur n'organise pas la réunion du comité social et économique ?

On dit dans ce cas qu'il y a carence de l'employeur. Si une telle situation se produit, la majorité des membres du comité peut demander à l'inspecteur du travail de convoquer et de présider le comité (C. trav., art. L. 2315-27). En pratique, cette procédure est rarement utilisée, l'inspecteur du travail se bornant à intervenir auprès de l'employeur, afin qu'il respecte son obligation et régularise la situation. Sinon, la majorité titulaire du CSE a toujours la possibilité de demander une réunion extraordinaire que l'employeur sera tenu d'organiser.

On peut organiser des réunions extraordinaire

L'urgence de certaines situations ne permet pas toujours d'attendre la prochaine réunion ordinaire du comité social et économique, surtout si on est sur une périodicité de 2 mois. C'est pour cette raison que le code du travail a prévu une possibilité de tenir des réunions supplémentaires. On parle généralement de réunion extraordinaire.

Références : C. trav., art. L. 2315-28

A l'initiative des élus du CSE

La majorité des membres élus du comité social et économique peut demander une réunion extraordinaire

Quelle que soit la périodicité des réunions ordinaires, la majorité des membres du comité social et économique a la possibilité de demander la tenue d'une seconde réunion (C. trav., art. L. 2315-28). Bien que le code du travail parle de « seconde réunion », rien ne semble limiter le nombre de réunions extraordinaires pouvant être demandées par les membres du comité. Mais attention quand même, des demandes répétitives injustifiées pourraient être jugées abusives.

Sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, on n'a même pas besoin d'une demande émanant de la majorité des membres élus du CSE. Il suffit d'une demande motivée de 2 représentants du personnel (C. trav., art. L. 2315-27).

Les élus ont eu écho d'un projet de réorganisation ou de restructuration, les salariés sont inquiets et leur posent des questions pour essayer d'en savoir plus, voilà le genre de situation qui pourrait amener les élus à demander une réunion extraordinaire. Autre exemple, l'employeur a organisé une première réunion d'information/consultation sur un projet, les élus s'inquiètent de ne pas voir venir les informations complémentaires demandées à la direction et dont ils estiment avoir besoin pour rendre leur avis consultatif. Plutôt que d'attendre le jour de la réunion au cours de laquelle cet avis devra être donné, il vaut mieux prendre les devants en demandant une réunion extraordinaire.

Cette possibilité de demander une réunion extraordinaire peut aussi être utilisée lorsque le secrétaire du comité n'est pas parvenu à faire inscrire à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire une question que les élus souhaitaient aborder. L'employeur n'aura pas le choix, il devra organiser la réunion et la question devra y être traitée.

En ce qui concerne la demande de réunion extraordinaire, le code du travail ne prévoit aucun formalisme particulier. En pratique, la demande de convocation d'un CSE extraordinaire peut résulter :

- soit d'une lettre ou d'un mail signé par la majorité des membres titulaires du comité social et économique que le secrétaire se chargera d'adresser à l'employeur ;
- soit d'un simple vote de la majorité des élus titulaires du comité au cours d'une réunion ordinaire. Dans ce cas, il n'est même pas nécessaire d'adresser une demande écrite à l'employeur, elle sera consignée dans le PV.

En tout état de cause, seuls les membres élus ayant voix délibérative sont habilités à demander l'organisation d'une réunion extraordinaire. Il s'agit donc exclusivement des titulaires et des suppléants remplaçant un titulaire (Cass. soc., 13 févr. 2019, n° 17-27.889, n° 252 FS - P + B).

Si un vote est organisé au cours d'une réunion pour demander un CSE extraordinaire, l'employeur n'est pas en droit d'y participer (CA Colmar, 2^e ch., sect. civ., A, 9 févr. 2006, n° 05/00449).

Dans tous les cas, la demande doit obligatoirement comporter les questions qui seront abordées au cours de la réunion. Cela ne dispense pas l'employeur d'élaborer avec le secrétaire un ordre du jour, qui devra obligatoirement comporter les questions jointes à la demande de convocation (Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-11.830), et de convoquer le CSE.

L'employeur n'a pas le choix, il doit organiser la réunion extraordinaire avant la prochaine réunion ordinaire

L'employeur, sollicité par la majorité des membres du CSE en vue d'organiser une réunion extraordinaire, n'a pas à juger de l'opportunité ou de l'utilité de cette demande et doit, en l'absence d'obstacle insurmontable, obtempérer (Cass. crim., 14 sept. 1988, n° 87-91.416). A défaut, il commet un délit d'entrave (Cass. crim., 11 mars 2008, n° 07-80.169).

Le fait d'invoquer la reprise des activités de la société après la période de vacances ne constitue pas un obstacle insurmontable pouvant justifier le refus de l'employeur d'organiser une réunion extraordinaire demandée par la majorité des élus en vue d'examiner une question urgente relative à la formation économique des membres du comité (Cass. crim., 14 sept. 1988, n° 87-91.416).

L'employeur ne peut davantage faire obstacle à la demande de la majorité des membres du CSE en convoquant une réunion ordinaire du comité avec, de surcroît, un ordre du jour différent de celui élaboré pour la réunion extraordinaire demandée (Cass. crim., 22 oct. 1975, n° 74-90.174).

Le code du travail ne prévoit pas de délai maximum, une fois la demande faite à l'employeur, pour la convocation du comité en réunion extraordinaire. En pratique, celui-ci doit agir le plus rapidement possible. Les membres du comité ont tout intérêt à proposer à l'employeur une date de réunion. La réunion extraordinaire doit se tenir sans attendre la prochaine réunion périodique obligatoire à moins que des circonstances particulières, tenant notamment à la

proximité de la date prévue pour celle-ci, ne justifient que les deux réunions tout en demeurant distinctes puisquent sans inconvenient être fixées au même jour (Cass. crim., 17 janv. 1984, n° 82-94.159). Il a également été admis que l'employeur pouvait différer la date de la réunion extraordinaire en raison des congés payés (Cass. crim., 16 mars 1982, n° 81-90.999).

A l'initiative de l'employeur

L'employeur peut, de sa propre initiative, provoquer des réunions supplémentaires lorsqu'il l'estime nécessaire ou lorsque des circonstances particulières l'exigent. Il devra alors fixer régulièrement avec le secrétaire du CSE l'ordre du jour de la réunion (Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-11.830) et convoquer le comité selon les règles légales.

Le licenciement d'un salarié protégé doit être précédé d'une consultation du CSE. A cette occasion, l'employeur peut provoquer une réunion extraordinaire du comité. De même, les procédures de licenciements collectifs pour motif économique nécessitent plusieurs séances du comité dont certaines pourront se dérouler dans le cadre de réunions extraordinaires. L'employeur peut aussi avoir besoin d'une réunion extraordinaire pour informer le CSE d'un projet de réorganisation et lui fournir les premières informations. En tout état de cause, quelles que soient les raisons pour lesquelles l'employeur convoque une réunion extraordinaire, le secrétaire du comité ne peut pas s'y opposer.

L'urgence ne justifie pas tout

L'employeur ne peut se servir des séances extraordinaires pour faire « passer » l'analyse d'un projet par le CSE en urgence. Tel est le cas d'un chef d'établissement qui décide unilatéralement de réunir le comité d'établissement pour examiner un projet de réaménagement des horaires et qui arrête l'ordre du jour des deux réunions sans le secrétaire du comité et sans justifier d'une urgence particulière, alors que des réunions ordinaires étaient déjà fixées à des dates très proches (Cass. crim., 25 oct. 1994, n° 93-85.802).

Il peut y avoir des réunions exceptionnelles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

En plus des réunions ordinaires, le CSE doit être réuni, d'une part, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves et, d'autre part, à la demande motivée de 2 de ses membres sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Références : C. trav., art. L. 2315-27

Le CSE doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves

Le code du travail prévoit que le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (C. trav., art. L. 2315-27). Il s'agit d'une obligation d'ordre public, à laquelle l'employeur ne peut pas se soustraire. Ainsi, sous peine de commettre un délit d'entrave, il ne peut pas se dispenser de réunir le comité en faisant valoir qu'il a été régulièrement et suffisamment informé (CA Paris, ch. 6-1, 22 mars 2016, n° 15/02323). Le but est bien d'obliger l'employeur à analyser la situation avec les représentants du personnel et de prévoir les mesures de prévention nécessaires.

Qui dit réunion du CSE, dit ordre du jour élaboré par le secrétaire et le président, convocation de tous les membres et PV de réunion rédigé par le secrétaire. S'il y a urgence, l'employeur ne sera peut-être pas en mesure de respecter le délai de 3 jours pour la communication de l'ordre du jour. Aux élus de faire preuve de pragmatisme si cela permet de réunir le comité plus rapidement.

La gravité des conséquences d'un accident ne s'apprécie pas exclusivement sur les résultats ou sur la gravité des lésions mais aussi sur ses causes. Toute cause

d'accident, pouvant se reproduire, justifie la convocation du comité social et économique, quelles qu'en soient les conséquences. Tel peut être le cas pour une chute bénigne causée par une rampe d'escalier mal fixée.

L'employeur qui tarde en connaissance de cause à informer le CSE commet une entrave. En cas d'accident grave, le comité doit en effet être informé lors de la première réunion tenue après la survenance de l'accident (Cass. crim., 10 oct. 2000, n° 99-87.611). Dans cette affaire, le comité ne l'avait été qu'après intervention de l'inspecteur du travail lors de la réunion suivante.

Le comité social et économique doit être réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel

Sur les sujets relevant de la santé, la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique doit être réuni par l'employeur à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas se faire juge du bien-fondé de la demande (Cass. crim., 4 janv. 1990, n° 88-83.311). Autrement dit, il ne peut pas refuser d'organiser la réunion dès lors que la demande concerne bien un problème de santé, de sécurité ou de conditions de travail (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.599, n° 1210 FS - P + B).

Il faut prendre soin de bien justifier la demande de réunion extraordinaire et de rappeler les circonstances de fait qui en sont à l'origine. Même si le code du travail ne l'exige pas, il est préférable d'adresser une demande écrite à l'employeur. Un mail peut suffire. Même si c'est l'employeur qui fixe la date de réunion, il faut en proposer une. De toute façon, la direction ne peut pas se contenter de répondre que la question sera examinée lors de la prochaine réunion ordinaire.

Deux exemples tirés de la jurisprudence :

- demande motivée par la survenance d'un accident au cours duquel un salarié s'est blessé au front, l'employeur ne pouvant faire valoir que l'accident, sans conséquences graves, est survenu au cours d'une opération

ne présentant aucun danger et que la réunion demandée est donc inutile (Cass. crim., 4 janv. 1990, n° 88-83.311) ;

•demande intervenant en raison de modifications dans l'organisation des équipes de veille d'un hôpital et la mutation d'agents, comportant des incidences sur la santé et sur l'hygiène, la direction ne pouvant faire valoir que ces aménagements répondent aux voeux du personnel (TA Versailles, 7^e ch., 2 juin 1994, n° 872362).

Même s'il estime que le projet dont les membres du CSE veulent parler en réunion ne constitue pas un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, l'employeur doit organiser la réunion. Il ne peut davantage dire aux élus que ce projet a déjà été mis en oeuvre (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.599, n° 1210 FS - P + B).

Que faire si la direction fait la sourde oreille ? L'un des auteurs de la demande peut saisir le juge des référés pour contraindre l'employeur à convoquer le comité. Pas besoin d'un mandat du CSE pour intenter cette action en justice (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-16.067, n° 2044 FS - P + B).

Cette possibilité de demander une réunion extraordinaire peut être utilisée lorsque le secrétaire n'est pas parvenu à faire inscrire à l'ordre du jour une question que les élus souhaitaient aborder. L'ordre du jour de la réunion extraordinaire reprendra tout simplement l'objet de la demande de réunion.

Une fois en possession de la demande de réunion extraordinaire, l'employeur doit impérativement établir un ordre du jour avec le secrétaire (CA Paris, ch. 6-2, 23 mai 2013, n° 12/01408). Toutes les questions posées par les élus à l'origine de la demande doivent être inscrites à l'ordre du jour sans modification. L'employeur ne peut pas « faire son marché » et n'en reprendre que certaines (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-17.551). A l'inverse, en imaginant que le secrétaire refuse d'inscrire un des points à l'origine de la demande de réunion extraordinaire, on peut légitimement penser qu'il y aurait trouble manifestement illicite.

Le comité social et économique peut être réuni d'urgence lorsqu'il a fait jouer son droit d'alerte en signalant un danger grave et imminent

Tout membre du CSE dispose d'un droit d'alerte qui lui permet de tirer une sonnette d'alarme dans le domaine de la santé et de la sécurité en cas de danger grave et imminent. Si, après enquête, il y a désaccord entre l'employeur et le représentant du personnel sur la réalité du danger et/ou sur la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 heures (C. trav., art. L. 4132-3).

Tous les membres du comité doivent être convoqués. Il semble normal que l'employeur indique dans la convocation l'objet de la réunion. Il est par ailleurs tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Normalement, l'ordre du jour d'une réunion doit être communiqué à tous les membres au moins 3 jours avant la réunion. Compte tenu de la situation liée au droit d'alerte, il va de soi que ce délai ne pourra pas être respecté. En pratique, ce n'est pas très grave car le plus important est bien de réunir rapidement le comité pour poursuivre collectivement l'analyse de la situation et amener l'employeur à prendre les mesures nécessaires.

Même s'il y a urgence, il faut essayer de trouver un peu de temps pour préparer cette réunion. Il revient au membre du CSE qui a déclenché le droit d'alerte et qui a procédé à l'enquête avec l'employeur de rendre compte de la situation aux autres représentants du personnel avant la réunion. Cela permettra à tous d'avoir le même niveau d'information.

Le comité social et économique doit être réuni en cas de risque d'atteinte à la santé publique ou à l'environnement

Le CSE doit être réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (C. trav., art. L. 2315-27).

En tant que membre du CSE, le médecin du travail assiste aussi aux réunions exceptionnelles du comité

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail assistent aux réunions exceptionnelles du CSE avec voix consultative (C. trav., art. L. 2314-3).

A l'initiative de l'employeur, ou à la demande de la majorité des élus, l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ou à la demande motivée de 2 représentants du personnel. Ils sont automatiquement invités aux réunions consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Des réunions qui peuvent être déléguées à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

D'après la jurisprudence un accord d'entreprise peut valablement confier à la CSSCT la mission de se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857, n° 685 FS - B).

Des procès-verbaux de réunion particulièrement importants

Chaque réunion de CSE doit faire l'objet d'un procès-verbal. Compte tenu des circonstances qui ont justifié l'organisation d'une réunion exceptionnelle, le secrétaire devra se montrer assez précis dans son PV. Par exemple, lorsque la réunion est organisée dans le cadre du droit d'alerte, il faudra retranscrire les débats assez précisément. Cela permettra de rappeler la nature du danger grave et imminent signalé à l'employeur, les résultats de l'enquête, les raisons du désaccord sur la réalité du danger et/ou sur la façon de le faire

cesser, les mesures proposées par l'employeur, celles proposées par le comité, etc.

Une réunion de CSE, ça se prépare entre représentants du personnel sans l'employeur

Le comité social et économique n'est pas forcément obligé de se réunir en présence de l'employeur ou de son représentant. Il peut librement organiser des réunions préparatoires dans le local qui est mis à sa disposition. C'est même indispensable car il n'y a rien de pire que d'aller à une réunion plénière sans s'y être préparé. Cela se voit tout de suite !

Il est vraiment conseillé de préparer les réunions plénières de comité social et économique

L'organisation de réunions préparatoires internes au comité social et économique, sans la présence de l'employeur, est en pratique nécessaire. Ce genre de réunion permet notamment aux membres du CSE :

- de débattre ensemble des points que le comité souhaite inscrire à l'ordre du jour et de répartir les rôles de chaque intervenant. Le secrétaire ne doit pas décider seul de l'ordre du jour. Si tel était le cas, les autres membres risqueraient soit de ne pas s'impliquer dans la réunion soit de faire entendre des voix discordantes ;
- d'échanger et de faire le point sur les dossiers en cours et sur les problèmes rencontrés par certains salariés. Cela leur permet d'avoir le même niveau de connaissance des problèmes rencontrés dans l'entreprise et de partager les éventuelles solutions mises en place dans d'autres services ;
- de préparer les consultations obligatoires du comité social et économique, qu'il s'agisse des grandes consultations récurrentes ou des consultations

ponctuelles que l'employeur doit mettre en oeuvre en fonction des projets de l'entreprise ;

Les élus doivent vraiment avoir conscience de l'importance du travail de préparation des points qui seront abordés en réunion plénière. Pour être le plus efficace possible et pour être en mesure d'apprécier la pertinence des réponses qui seront apportées par l'employeur, il faut :

- rechercher au préalable un maximum d'informations se rapportant à ces différents points : informations juridiques, informations techniques, statistiques, enquêtes, etc.,
 - prendre pleinement connaissance des documents transmis par l'employeur ou des informations de la BDESE pour les besoins de la réunion et sur lesquels le comité devra émettre un avis ;
 - lister les questions à poser à la direction, essayer d'anticiper les réponses, préparer des propositions et préconisations auxquelles l'employeur devra répondre, etc.
- de confronter les points de vue avant d'arrêter une stratégie commune. Il faut aussi répartir des tâches entre les membres du CSE, ce qui permet de bien utiliser les compétences de chacun en évitant qu'un élu ne monopolise la parole. Ainsi, le comité apparaît uni face à l'employeur ;
 - de travailler en amont avec l'expert-comptable ou l'expert santé et sécurité assistant le CSE dans le cadre d'une mission légale. Généralement, l'expert vient ainsi présenter aux élus son projet de rapport, ce qui leur permet de demander d'éventuels éclaircissements ou compléments d'information et de se caler avec l'expert.

Il faut également préparer les réunions exceptionnelles du CSE qui peuvent notamment avoir lieu en cas d'accident grave ou de signalement d'un danger grave et imminent dans le cadre d'un droit d'alerte. Par exemple, lorsque la mise en oeuvre du droit d'alerte débouche sur une réunion d'urgence, il revient au représentant du personnel qui a signalé le danger grave et imminent et qui a procédé à l'enquête avec l'employeur de rendre compte de la situation aux autres représentants du personnel avant la réunion.

Quand ? Où ? Avec qui ? C'est au comité de fixer les règles car le code du travail ne prévoit rien

Où la réunion préparatoire du comité peut-elle avoir lieu ?

Généralement, le comité social et économique se réunit dans son local. L'employeur ne peut bien évidemment pas s'y opposer, sous peine de commettre un délit d'entrave.

La réunion peut également avoir lieu en dehors de l'entreprise (Cass. soc., 3 juill. 1973, n° 72-40.491). Si les membres du comité décident d'utiliser une salle de réunion de l'entreprise, il est indispensable d'en demander préalablement l'autorisation à l'employeur.

A quel moment la réunion préparatoire peut-elle se tenir ?

Il est opportun de s'y prendre au moins 10/15 jours avant la date de la réunion plénière. Il faut en effet avoir présent à l'esprit que le secrétaire du CSE va, après la réunion préparatoire, rencontrer l'employeur pour élaborer l'ordre du jour. Il aura peut-être besoin de temps pour informer les membres du comité des points que l'employeur souhaite inscrire à l'ordre du jour.

D'où l'intérêt de connaître à l'avance les dates des réunions plénières et des consultations obligatoires du comité grâce à un agenda social. Si le CSE sait que ces réunions ont lieu, par exemple, le deuxième mercredi de chaque mois et qu'il a une idée d'une partie des sujets qui y seront traités, les élus peuvent alors caler à l'avance le planning de leurs réunions préparatoires.

Qui a le droit de participer à la réunion préparatoire du comité ?

Il serait logique que tous les membres du comité social et économique participent à la préparatoire, à savoir les titulaires, les suppléants et les éventuels représentants syndicaux au CSE. Tout le monde doit pouvoir s'exprimer au sein du comité.

Il peut en effet arriver qu'un suppléant soit obligé de remplacer au pied levé un titulaire lors d'une réunion au cours de laquelle le comité doit rendre un avis consultatif sur un projet. Le suppléant doit pouvoir se prononcer en toute

connaissance de cause. Quant aux représentants syndicaux, il ne faut pas perdre de vue qu'ils sont membres du comité.

Sauf si la préparatoire a lieu hors temps de travail, pendant la pause déjeuner par exemple, la présence des suppléants à la préparatoire se heurte au fait qu'ils n'ont pas d'heures de délégation leur permettant de s'absenter sans autorisation de leur poste pendant le temps de travail. D'où l'intérêt du partage d'heures de délégation. Dans certaines conditions, les élus titulaires du CSE peuvent en effet donner des heures aux suppléants (C. trav., art. L. 2315-9 et R. 2315-6). Pour le représentant syndical au CSE, c'est plus compliqué car il n'a droit à des heures de délégation que dans les entreprises de 500 salariés et plus et un élu titulaire ne peut pas lui donner une partie de ses heures.

Il faut vérifier s'il n'existe pas un usage d'entreprise ou une disposition conventionnelle permettant aux membres suppléants d'assister aux réunions préparatoires du CSE sur leur temps de travail (Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 89-83.204 ; Cass. soc., 16 nov. 1983, n° 81-42.984). A cet égard, il est utile de s'informer des pratiques suivies auprès des anciens membres du comité.

Pour les titulaires, il n'y a pas de problème car ils peuvent utiliser leurs heures de délégation. Ces heures devront être rémunérées comme temps de travail effectif, même si la réunion a eu lieu en dehors de l'entreprise (Cass. soc., 3 juill. 1973, n° 72-40.491). Dans cette affaire, deux membres du comité s'étaient réunis, en dehors de l'établissement, pour analyser les résultats de la précédente réunion ordinaire et pour préparer la suivante. Il peut même arriver qu'un usage d'entreprise prévoie que le temps consacré à une réunion préparatoire par les membres titulaires ne sera pas imputé sur le crédit d'heures légal et sera rémunéré en plus (Cass. soc., 16 nov. 1983, n° 81-42.984).

Comment prendre ses décisions en préparatoire du comité ?

Au cours de certaines réunions préparatoires, le CSE a parfois besoin de prendre des décisions. D'où la question de savoir qui a le droit de participer à la prise de décision. Autrement dit, doit-on, comme pour les réunions avec la direction, réservier le droit de vote aux élus titulaires ?

Ce genre de situation peut se produire lorsque tous les membres du comité ne sont pas d'accord entre eux sur l'avis qu'il conviendra de donner à un projet de réorganisation, sur les critères d'attribution des chèques-vacances, etc.

C'est vraiment au comité de fixer les règles qu'il souhaite appliquer car la loi ne prévoit rien à ce sujet. A ce titre, il peut paraître normal de considérer que tout membre du comité, qu'il soit titulaire, suppléant ou représentant syndical, puisse s'y exprimer, donner son point de vue et participer aux prises de décisions.

Au règlement intérieur du comité de fixer les modalités d'organisation des réunions préparatoires

Les réunions préparatoires ne sont pas du tout réglementées par le code du travail. Le comité social et économique a donc tout intérêt à en fixer les modalités concrètes d'organisation dans son règlement intérieur, sachant que c'est souvent au secrétaire de s'en charger. Le refus de l'employeur d'appliquer de telles dispositions pourrait constituer un délit d'entrave (Cass. crim., 10 juill. 1979, n° 78-91.623). Bien évidemment, le CSE qui n'a pas de règlement intérieur peut quand même tenir des réunions préparatoires.

Le CSE, c'est l'employeur qui le convoque

L'obligation d'envoyer les convocations aux réunions ordinaires ou extraordinaires du comité social et économique incombe exclusivement au président du comité. Même si les suppléants n'assistent aux réunions qu'en cas de remplacement d'un titulaire, ils doivent selon nous recevoir une convocation.

Réunion ordinaire ou extraordinaire, c'est à l'employeur de convoquer le comité social et économique

L'obligation d'envoyer les convocations aux réunions ordinaires ou extraordinaires incombe exclusivement au président du CSE. Il s'agit de l'employeur ou de son représentant (C. trav., art. L. 2315-28). Ce n'est jamais au secrétaire du comité de s'en charger.

Aujourd'hui, il est de pratique courante d'établir un planning annuel des réunions qui vient s'enregistrer dans l'agenda numérique de chaque représentant du personnel. C'est très utile, mais cela ne dispense pas l'employeur de procéder à une convocation en bonne et due forme.

Le fait de préciser la date de la prochaine réunion dans le PV de la réunion précédente ou d'organiser les réunions à des dates fixes n'exonère pas l'employeur de son obligation de convoquer le CSE (Cass. crim., 27 sept. 1988, n° 87-91.324 ; Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318, n° 2857 F - P + F). De même, un simple avertissement verbal non assorti de communication préalable de l'ordre du jour ne constitue pas une convocation régulière (Cass. crim., 24 janv. 1974, n° 73-90.807).

En cas de carence de l'employeur, le CSE peut à la demande de la moitié au moins de ses membres être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence (C. trav., art. L. 2315-27). Il est assez rare en pratique qu'une séance du comité soit convoquée et présidée par l'inspecteur du travail. Celui-ci se contente fréquemment de contacter l'employeur pour le rappeler à l'ordre.

Titulaires, suppléants, représentants syndicaux au CSE, tous doivent être convoqués par l'employeur

Sous peine de commettre un délit d'entrave, le président doit convoquer tous les titulaires et les représentants syndicaux au comité social et économique (Cass. crim., 11 juin 1974, n° 73-93.299). Sur un plan juridique, la suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit (congé parental, congé maternité, congé sans solde, congés payés, etc.) ne suspend pas le mandat. Il en résulte que les représentants du personnel dans ce genre de situation doivent eux aussi être convoqués.

Qu'en est-il pour les suppléants, sachant qu'ils ne peuvent assister à la réunion que s'ils remplacent un titulaire absent (C. trav., art. L. 2314-1). A notre sens, ne serait-ce que pour leur permettre de remplacer un titulaire à la dernière minute, l'employeur doit leur adresser une copie de la convocation et de l'ordre du jour pour les informer que la réunion aura lieu tel jour à telle heure et qu'elle portera sur tel et tel sujet. D'ailleurs, la majeure partie des accords d'entreprise relatifs au

fonctionnement du CSE prévoient que les suppléants recevront « les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l'ordre du jour et les documents afférents ».

En cas d'irrégularité de la convocation, le CSE pourrait demander au tribunal judiciaire d'annuler les décisions prises au cours de cette réunion (Cass. soc., 7 janv. 1988, n° 86-60.491). En effet, les délibérations votées alors que l'employeur n'a pas convoqué toutes les personnes susceptibles d'y participer sont entachées d'irrégularité. Par exemple, il a été jugé que doit être refusée par l'inspecteur du travail une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé si les suppléants et les représentants syndicaux n'ont pas été convoqués à la réunion au cours de laquelle le comité s'est prononcé sur ce projet de licenciement.

Lorsque le CSE s'est fait assister par un expert-comptable ou par un expert habilité dans le cadre d'une mission légale, l'employeur doit permettre à l'expert de venir présenter son rapport en réunion plénière.

Pour certaines réunions, l'employeur doit convoquer le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assistent avec voix consultative aux réunions du comité social et économique dont l'ordre du jour comporte un ou plusieurs points relatifs la santé, la sécurité et aux conditions de travail (C. trav., art. L. 2314-3). A l'employeur de les y convoquer.

Le médecin du travail peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail.

A l'initiative de l'employeur, ou à la demande de la majorité des élus, l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont également invités aux réunions du CSE portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2314-3).

L'employeur doit informer annuellement l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions (C. trav., art. L. 2315-27).

La convocation des membres du comité indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, elle peut être envoyée par mail

La convocation doit être écrite et indiquer la date, le lieu et l'heure de la réunion. Elle est généralement accompagnée de l'ordre du jour. Il est à noter que :

- c'est l'employeur qui fixe les dates de réunion, cela fait partie de ses prérogatives. Même si la date choisie ne convient pas à certains, la réunion pourra avoir lieu. Les réunions ne doivent pas forcément se tenir à date fixe, seule leur périodicité compte ;
- les réunions se tiennent en général au même endroit. Cependant, sauf s'il commet un abus, l'employeur peut modifier le lieu de réunion sans préavis particulier. Le délai de 3 jours prévu pour la communication de l'ordre du jour ne s'applique pas à la fixation d'un local de réunion inhabituel (Cass. soc., 17 nov. 1977, n° 75-14.751).

Pour pouvoir participer aux réunions, les membres du CSE peuvent parfois être obligés d'effectuer un déplacement. A ce titre, l'employeur peut imposer aux représentants du personnel de prendre le véhicule de service ou un véhicule de location pour se rendre aux réunions dès lors que cette utilisation ne leur occasionne pas de contrainte particulière injustifiée (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-14.623).

Le code du travail ne précise pas les modalités d'envoi de la convocation. Aujourd'hui, elle est très souvent envoyée par mail au moyen d'un alias ou d'une liste de diffusion. Le procédé est valable (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-16.067, n° 2044 FS - P + B). Encore faut-il que chaque représentant du personnel ait un mail professionnel. Sinon, la convocation peut passer par la navette interne de l'entreprise, être remise en main propre ou même, on le voit parfois, être envoyée au domicile du représentant du personnel.

Ce n'est pas une obligation, mais on peut considérer que la convocation doit être envoyée dans un délai suffisant afin que tous les membres du CSE puissent y participer. En pratique, les convocations sont envoyées en même temps que l'ordre du jour de la réunion, 3 jours avant la réunion.

Bien évidemment, la convocation indique l'heure de la réunion. Mais attention, sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas imposer un temps maximum de réunion aux représentants du personnel. La réunion dure le temps nécessaire à l'épuisement de l'ordre du jour.

Quand l'employeur commet un abus dans le choix du lieu où doit se dérouler la réunion

C'est vrai, le choix du lieu de la réunion est fait par l'employeur. Cependant, ce choix ne doit pas être constitutif d'abus et générer une gêne excessive, de nature à rendre exagérément difficile l'exercice de leur mandat par les élus. A titre d'exemple, un tel abus a été admis à propos d'un employeur qui organisait systématiquement ses réunions en région parisienne malgré l'opposition des élus, alors que les établissements dont venaient les représentants du personnel étaient situés en Haute-Savoie (CA Chambéry, ch. civ., 21 nov. 2017, n° 16/00732 ; Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-31.304, n° 565 F - P + B). Dans cette affaire, assez exceptionnelle, les juges ont tenu compte du fait que l'employeur n'avait pas véritablement cherché de solutions alternatives, telles qu'une alternance des séances entre la région parisienne et la Haute-Savoie, la mise en place de la visioconférence ou encore la prise en charge de nuits d'hôtel en cas de réunions longues, etc., et que le choix de l'employeur était de nature à avoir des incidences sur la qualité des délibérations du comité.

Les réunions de CSE, c'est l'employeur qui les préside seul ou accompagné

Le comité social et économique est présidé par l'employeur. Membre de droit du CSE, le président n'est pas élu et ne peut pas

refuser de présider le comité sous peine de commettre un délit d'entrave. C'est lui qui convoque le CSE, qui rédige avec le secrétaire l'ordre du jour, qui anime les débats, etc. Membre à part entière, il dispose d'un droit de parole et parfois d'un droit de vote comme les élus du personnel. Il peut se faire assister en réunion par 3 collaborateurs.

Références : C. trav., art. L. 2315-23

En tant que membre de droit du CSE, l'employeur est chargé de présider le comité social et économique

Le comité social et économique est présidé par l'employeur ou son représentant (C. trav., art. L. 2315-23). La loi ne précise jamais qui est l'employeur, président du comité. Selon la forme empruntée par l'entreprise, il pourra s'agir :

- dans les sociétés anonymes (SA), du président-directeur général dans les SA classiques ou du président du directoire dans les SA à conseil de surveillance ;
- dans les sociétés à responsabilité limitée (SARL), les sociétés en commandite ou les sociétés en nom collectif, du gérant ;
- dans les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations, de toute personne ayant les pouvoirs de direction selon les statuts.

L'employeur peut indifféremment être un salarié disposant des pouvoirs de direction ou un mandataire social. Si l'entreprise est dirigée par plusieurs personnes à la fois (cogérants d'une SARL par exemple), le comité social et économique ne peut être présidé par deux personnes en même temps.

L'employeur est membre de droit du CSE. Sous peine de commettre un délit d'entrave, sa présence aux réunions est forcément obligatoire. Sinon, le comité ne peut pas valablement siéger ni délibérer. C'est pour cette raison qu'on ne peut pas retranscrire dans un PV de réunion les propos échangés à l'occasion d'une suspension de séance, la réunion n'étant plus présidée par l'employeur.

L'employeur peut se faire assister en réunion de trois collaborateurs ayant voix consultative

L'employeur peut se faire assister par trois collaborateurs, sans avoir besoin d'obtenir l'accord du comité social et économique. Il peut s'agir d'un directeur administratif et financier, du responsable de la formation, d'un contrôleur de gestion, d'un ingénieur sécurité, du directeur des ressources humaines, d'un RRH, d'un chef d'établissement, etc. Ces collaborateurs peuvent changer d'une réunion à l'autre en fonction des questions inscrites à l'ordre du jour.

Ce sont obligatoirement des salariés de l'entreprise. Toutefois, il n'est pas exclu dans un groupe de sociétés que l'employeur soit assisté par un salarié d'une autre société du groupe, lequel ne peut être considéré comme extérieur à l'entreprise (Rép. min. n° 22508 : JOAN Q, 1^{er} avr. 1996, p. 1810).

Ces trois collaborateurs ont voix consultative. Cela signifie qu'ils peuvent participer aux débats du comité et prendre la parole à tout moment. Ils ne peuvent en revanche participer aux votes car ils n'ont pas voix délibérative.

Organiser et présider les réunions du CSE, informer et/ou consulter le comité social et économique...

En tant que président du CSE, l'employeur a plusieurs obligations :

- il convoque tous les membres du comité aux réunions ordinaires et extraordinaires. Ce n'est jamais au secrétaire du CSE de s'en charger ;
- il arrête l'ordre du jour des réunions du comité social et économique avec le secrétaire, même lorsqu'il s'agit de consultations obligatoires.

Bien évidemment, en tant que président, il revient surtout à l'employeur de veiller au respect des diverses attributions dont bénéficie le comité social et économique. Ces attributions se traduisent essentiellement par un droit à information et/ou à consultation dans des domaines très variés : emploi, durée du travail, formation professionnelle, conditions de travail, santé et sécurité, etc.

Il revient aussi au président d'animer et de diriger les débats pendant les réunions. Il ouvre, suspend et clôt la séance, donne la parole aux divers intervenants, veille au bon déroulement des réunions, organise les éventuels votes du CSE, vérifie que tous les points inscrits à l'ordre du jour ont été complètement discutés.

L'employeur a par ailleurs les obligations suivantes :

- mise à disposition du comité social et économique d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;
- paiement des subventions dues au comité social et économique : budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles ;
- prise en charge totale ou partielle des honoraires de l'expert-comptable ou de l'expert habilité nommé par le CSE dans le cadre de missions légales ;

L'employeur ne peut pas participer au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel

Par exemple, le président ne peut pas voter lorsque le CSE est consulté sur un projet de licenciement économique ou lorsqu'il décide de recourir à un expert-comptable dans le cadre d'une consultation récurrente pour l'examen des comptes de la société.

A l'inverse, l'employeur peut voter pour donner son opinion sur les décisions relatives à l'administration interne du comité social et économique. Il a par exemple le droit de participer à la désignation du secrétaire ou du trésorier du comité ou à l'adoption de son règlement intérieur.

L'employeur doit présider certaines commissions obligatoires du comité social et économique

Une commission santé, sécurité et conditions de travail doit être mise en place dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus (C. trav., art. L. 2315-36). Cette commission est obligatoirement présidée par l'employeur ou son représentant (C. trav., art. L. 2315-39).

En l'absence d'accord, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, le comité social et économique doit mettre en place une commission économique, elle aussi présidée par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-46 et L. 2315-47).

Le comité social et économique n'a pas l'obligation de donner signature des chèques au président

Il arrive parfois que le président soit habilité, par le CSE lui-même, à signer ou cosigner les chèques d'un certain montant. Les élus y voient là une garantie, surtout lorsqu'ils ont déjà été confrontés à un problème de détournement de fonds. On peut comprendre l'inquiétude des membres du comité, mais cela n'a rien d'obligatoire et ce n'est pas forcément une bonne idée. Une telle pratique permet à l'employeur d'être au courant d'une partie de ce que fait le CSE avec ses budgets, et surtout avec son budget de fonctionnement. Sur un plan stratégique, il y a mieux.

Juge ou partie, il faut choisir !

On ne peut pas être juge et partie ! Voilà pourquoi le président du comité social et économique ne peut pas participer à l'élection du comité en s'inscrivant sur les listes électorales ou en se portant candidat. C'est évident lorsque le CSE est présidé par le chef d'entreprise lui-même. Ce doit également l'être lorsque le comité est présidé par un membre de la direction qui a reçu une délégation de pouvoirs qui permet de l'assimiler au chef d'entreprise ou qui représente effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

L'employeur peut déléguer ses pouvoirs et se faire représenter pour présider le CSE

Soit l'employeur assume lui-même sa fonction de président du comité social et économique, soit il se fait représenter en donnant délégation de pouvoirs à un collaborateur de l'entreprise. Mais attention, sous peine d'entrave, il ne peut pas demander à n'importe qui de présider le CSE.

Sous peine d'entrave, l'employeur ne peut pas refuser la présidence du comité social et économique

L'employeur n'a pas le choix, son CSE doit avoir un président. Sinon, il ne pourrait pas fonctionner et il y aurait délit d'entrave. Dans certains cas, l'employeur assume lui-même cette fonction. Mais, s'il ne souhaite pas s'occuper des relations avec les représentants du personnel, s'il n'en a pas le temps, si l'organisation ou la taille de l'entreprise l'empêche de remplir lui-même cette mission, il peut et doit déléguer ses pouvoirs.

Dans certaines entreprises, l'employeur délègue ses pouvoirs de manière permanente. Dans d'autres, il conserve la présidence du CSE en prévoyant quand même une délégation de pouvoirs en cas d'absence ou d'empêchement temporaire.

L'employeur a le droit de se faire représenter pour présider les réunions du comité social et économique

Un représentant de l'employeur...

L'employeur est libre de choisir la personne chargée de le représenter dans ses relations avec le CSE. Il doit s'agir d'un salarié de l'entreprise ou du moins une personne soumise à un rapport hiérarchique avec l'employeur. Le plus souvent, on donne délégation à un membre de l'encadrement occupant des fonctions de responsabilité vis-à-vis du personnel. Le directeur général, le DRH, un RRH, le directeur administratif et financier, etc.

L'employeur ne pourrait pas se faire représenter par un tiers totalement étranger à l'entreprise. Pas question d'accepter une réunion du comité social et économique présidée par un avocat, un expert-comptable ou un consultant RH. En revanche, comme l'a précisé la jurisprudence, la présidence du CSE peut être déléguée à un salarié mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-18.681, n° 1152 FS - P + B). Cette jurisprudence revêt une importance particulière pour les groupes de sociétés. Il n'est en effet pas rare d'y centraliser les fonctions support, dont les ressources humaines, au sein d'une holding et de confier la présidence des CSE des

différentes entités du groupe à un salarié de la holding. Il n'est pas rare non plus pour un DRH groupe de partager son temps, dans le cadre de conventions de mise à disposition, entre les différentes filiales et de gérer parallèlement le CSE des différentes entités du groupe.

Il a été jugé que la présidence du CSE ne pouvait pas être assurée par deux personnes simultanément. En revanche, rien n'interdit à l'employeur de donner une délégation principale à un salarié et une délégation subsidiaire à un second salarié chargé de remplacer le représentant permanent en cas d'empêchement de celui-ci (Cass. soc., 27 nov. 1980, n° 80-60.222).

Même si ce n'est pas obligatoire, la délégation de pouvoirs est généralement donnée par écrit. C'est ce que l'on conseille aux employeurs. Il convient de noter :

- que seul l'employeur est habilité à déléguer ses pouvoirs. Le représentant désigné ne peut pas subdéléguer ses pouvoirs à un autre salarié sans que l'employeur en ait lui-même prévu la possibilité et les modalités ;*
- qu'il est important, surtout pour les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, de vérifier l'étendue de la délégation de pouvoirs dont dispose le président du comité. Le plus simple est de lui poser la question et de lui demander jusqu'où vont ses pouvoirs en la matière ;*
- que les représentants du personnel ne peuvent pas exiger d'avoir une copie de la délégation de pouvoirs donnée à la personne qui sera chargée de présider les réunions du comité social et économique. C'est à l'usage qu'ils verront si elle a bien les compétences nécessaires...*

Il faut par ailleurs savoir que les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel, ne peuvent par la suite exercer un mandat de représentation du personnel. C'est l'idée que l'on ne peut pas être juge et partie.

Parfois, le président du comité ne peut pas rester jusqu'à la fin de la réunion et laisse un de ses collaborateurs prendre le relais. En soi, cette pratique n'a rien d'illégal. Cependant, le représentant de l'employeur ne peut pas se contenter

d'enregistrer les questions posées par les élus en rétorquant qu'il n'est pas en mesure d'y répondre. Il doit présider !

Si les choses se passaient trop souvent ainsi, la réunion ne servirait plus à rien et on empêcherait le CSE de fonctionner normalement. Il faudrait évoquer le problème en réunion de manière à ce que tout soit consigné dans le PV. Si la situation ne s'arrangeait pas, on pourrait alors annoncer à l'employeur que les points qui n'auraient pas été correctement examinés feraient l'objet d'une réunion extraordinaire.

... qui doit avoir suffisamment de pouvoirs

D'après la jurisprudence, l'employeur peut déléguer la présidence du CSE « à la condition que la personne assurant la présidence par délégation de l'employeur ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel, de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci » (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-18.681, n° 1152 FS - P + B). En fait, le représentant de l'employeur doit bien connaître l'entreprise et être suffisamment qualifié pour pouvoir présider utilement les réunions plénières du CSE. Son rôle et sa fonction dans l'entreprise doivent lui permettre de communiquer les documents nécessaires à l'information et aux consultations obligatoires sans avoir à en référer à un autre membre dirigeant, ainsi que de renseigner utilement les élus (Cass. crim., 20 févr. 1996, n° 94-85.863). Il doit aussi être en mesure de répondre aux réclamations individuelles et collectives transmises par les salariés par l'intermédiaire de leurs élus au CSE.

Le représentant de l'employeur devient président du CSE à part entière. Notamment, il peut être assisté de collaborateurs comme l'employeur. Et, surtout, il a le pouvoir d'arrêter l'ordre du jour avec le secrétaire (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-16.827, n° 2348 F - P ; Cass. soc., 31 mars 2009, n° 07-44.961).

Il faudra être vigilant et s'assurer que celui qui reçoit la délégation de pouvoir a bien les compétences nécessaires pour traiter comme il faut les points de l'ordre du jour relatifs à des questions de santé, de sécurité ou de conditions de travail. Par exemple, le DRH pourrait ne pas avoir les compétences pour répondre à des questions parfois très techniques. Celui qui reçoit la délégation de pouvoirs doit

disposer de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour exercer sa mission. Cela suppose, d'une part, qu'il ait les connaissances techniques correspondant aux consignes qu'il doit faire appliquer et, d'autre part, qu'il soit titulaire d'un pouvoir de commandement suffisant pour obtenir, des travailleurs placés sous sa hiérarchie, l'obéissance indispensable au respect de la réglementation. Quant aux moyens, ils sont divers : moyens matériels, humains, financiers et techniques qui vont permettre au titulaire de la délégation d'assurer la sécurité des salariés, par exemple en obtenant le matériel nécessaire.

L'employeur est responsable pénalement s'il délègue ses pouvoirs de président du CSE à une personne incompétente

Si le représentant de l'employeur ne dispose pas de la compétence et des pouvoirs nécessaires pour présider utilement les réunions du comité social et économique, l'employeur peut être poursuivi pour délit d'entrave. Il a par exemple été jugé que le fait pour le chef d'entreprise d'avoir, à cinq reprises au cours de l'année, désigné pour le représenter aux réunions du comité des salariés qui n'avaient ni qualité, ni pouvoir pour informer et consulter cet organisme constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 20 févr. 1996, n° 94-85.863).

Lorsque l'employeur confie à un représentant le soin de présider une réunion pendant laquelle le comité est consulté sur un projet, il doit s'assurer que le CSE a bien été consulté. Si tel n'est pas le cas, il pourra être poursuivi pour délit d'entrave en même temps que son représentant, sans pouvoir invoquer le fait qu'il avait délégué ses pouvoirs pour présider les réunions.

Qui préside le comité social et économique au niveau d'une unité économique et sociale ?

Si un comité social et économique est commun à plusieurs sociétés formant une unité économique et sociale, il peut être plus délicat de déterminer qui en est le président. Une des caractéristiques de l'unité économique et sociale réside dans l'existence de dirigeants communs aux entreprises qui la composent. C'est donc l'un de ces dirigeants qui présidera le comité, après avoir été désigné à cet effet par l'ensemble des dirigeants.

Qui peut assister à la réunion du comité social et économique ?

Dans un certain nombre de cas prévus par le code du travail, l'employeur n'a pas le choix, il doit laisser certains tiers assister à la réunion du comité social et économique. Il peut s'agir de l'expert-comptable ou de l'expert habilité du CSE. Dans les autres cas, l'invitation de personnes étrangères au comité nécessite l'accord de toutes les parties en présence. Cela vaut tant pour les élus que pour l'employeur.

Les suppléants ne peuvent assister aux réunions plénières du CSE qu'en cas d'absence d'un titulaire

C'est écrit noir sur blanc dans le code du travail, « le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire » (C. trav., art. L. 2314-1). On peut tenter de négocier avec l'employeur la présence de tout ou partie des suppléants en réunions. La lecture des accords relatifs au CSE montre que la porte n'est pas toujours fermée.

Cette impossibilité pour les suppléants d'être présents aux réunions les prive inévitablement de tout un pan de l'exercice de leur mandat. Sauf s'ils sont amenés à remplacer un titulaire, ils ne pourront pas voir comment se déroule une réunion, les échanges qui y ont lieu, l'ambiance et parfois la tension qui y règne, les informations qui y sont données, les questions qui y sont posées, les réactions de la direction, le positionnement des élus vis-à-vis de l'employeur, les participants qui y prennent la parole plus souvent que d'autres, les pressions qui peuvent y être exercées, etc. Il faut donc essayer de les impliquer le plus possible et éviter de les cantonner à un rôle de remplaçant. Leur donner des heures de délégation, les associer aux réunions préparatoires du comité social et économique, leur rendre compte de chaque réunion plénière, les solliciter pour certaines missions ou activités du CSE, etc.

L'employeur n'a parfois pas le choix, il doit laisser certains tiers assister à une partie de la réunion du CSE

Un CSE peut, dans certains cas, exiger la présence de personnes étrangères à l'entreprise. Il s'agit :

- de l'expert-comptable chargé d'assister le CSE dans le cadre des missions légales (C. trav., art. L. 2315-87 et s.). Parmi ces missions, on a notamment les 3 grandes consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et, enfin, sa politique sociale ;
- de l'expert habilité en qualité du travail et de l'emploi chargé d'assister le comité social et économique en cas de risque grave, de projet d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-94).

Le CSE a également le droit de se faire assister par un expert, qu'il rémunère sur son budget de fonctionnement, pour la préparation de ses travaux (C. trav., art. L. 2315-81). Cet expert a le droit d'assister à la réunion du comité consacrée à l'examen de la question sur laquelle il a établi un rapport.

- des commissaires aux comptes : dans les sociétés commerciales, le CSE peut convoquer les commissaires aux comptes de l'entreprise pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués aux actionnaires ainsi que sur la situation financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-25) ;
- de l'auteur d'une offre publique d'acquisition (OPA) invité par la majorité des membres du comité. L'auteur de l'offre présente au CSE sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société visée et les répercussions de l'offre publique d'acquisition sur l'emploi, etc. (C. trav., art. L. 2312-42).

Sous peine d'entrave, l'employeur ne peut s'opposer à la présence de ces différentes personnes, les élus n'ont donc aucune autorisation à demander.

Lorsque l'ordre du jour comporte un ou plusieurs points relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail...

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assistent avec voix consultative aux réunions du comité social et économique dont l'ordre du jour comporte un ou plusieurs points relatifs la santé, la sécurité et aux conditions de travail (C. trav., art. L. 2314-3).

Le médecin du travail peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail.

A l'initiative de l'employeur, ou à la demande de la majorité des élus, l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont également invités aux réunions du CSE portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2314-3).

L'employeur doit informer annuellement l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions (C. trav., art. L. 2315-27). D'après le ministère du travail (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020), lorsque le CSE recouvre plusieurs sites et se réunit sur l'un d'entre eux, l'employeur adresse l'invitation à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour celui-ci. Selon nous, la prudence lui recommande de ne pas se contenter d'inviter le médecin du travail du lieu où se tient la réunion mais de convier les médecins du travail suivants les salariés des différents sites de l'entreprise.

Le comité doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail peuvent participer à ces réunions.

Dans les autres cas, l'invitation de personnes étrangères au CSE nécessite l'accord de toutes les parties en présence

A l'initiative des membres du CSE

En dehors des cas prévus par le code du travail, la présence en réunion d'un tiers au comité social et économique nécessite à la fois une décision majoritaire des élus et l'accord de l'employeur. Une décision majoritaire ne suffit pas pour imposer à la direction la présence d'un tiers en réunion (Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368). A cet égard, il est illusoire de penser qu'il suffit d'écrire dans le règlement intérieur du CSE que l'employeur devra convoquer toute personne invitée par les élus, une telle clause n'est pas valable et peut être contestée en justice.

Il pourrait par exemple s'agir d'un chef de service ou de département dont la présence serait souhaitée par les élus pour une présentation un peu plus précise de l'organisation du travail, d'un prestataire externe auquel le CSE a recours pour ses activités sociales et culturelles, d'un intervenant d'un organisme extérieur spécialisé dans l'égalité professionnelle, l'épargne salariale, la prévoyance, l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux, etc.

A l'initiative du président du CSE

Sous peine de commettre un délit d'entrave (Cass. crim., 23 juin 1981, n° 80-93.003), l'employeur n'a pas le droit d'imposer aux élus la venue en réunion d'un tiers dont la présence n'est pas prévue par la loi, une décision majoritaire des élus doit l'y autoriser (Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368).

Attention, l'absence d'opposition des élus à la présence d'un tiers peut valoir acceptation tacite. Il a en effet été jugé que la présence aux côtés de l'employeur, lors d'une réunion du comité, de personnes étrangères à l'entreprise est régulière si elle a été acceptée par les membres du comité et n'a pas porté atteinte à l'équilibre de la procédure consultative (Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-15.470, n° 1475 FS - P + B). Dans cette affaire, l'employeur s'était fait assister de deux personnes, un avocat et un consultant, dont la présence avait été tacitement acceptée par les membres du comité, qui les avaient interrogés.

La présence de tiers au comité social et économique oblige à faire remonter certains sujets dans l'ordre du jour

Qu'il s'agisse d'un expert-comptable, d'un expert habilité, du médecin du travail..., la présence de tiers n'est possible que si elle a un rapport avec un ou plusieurs points de l'ordre du jour. Généralement, il est d'usage de commencer la réunion par les points nécessitant la présence de ce tiers. Il est en effet plus simple de donner une heure de début de réunion plutôt que de prévoir à quel moment précis de la réunion on abordera le point en question. Au secrétaire et au président d'y penser au moment de l'élaboration de l'ordre du jour.

Un cas à part...

Un CSE a le droit de décider, par un vote majoritaire, de faire appel à une personne extérieure pour sténographier ses réunions, l'employeur ne peut pas s'y opposer (C. trav., art. L. 2315-34 et D. 2315-27). Cela lui donne la possibilité de faire venir un rédacteur externe qui se chargera de prendre des notes plus ou moins détaillées en vue d'établir ses PV de réunions. Par ailleurs, d'après la jurisprudence, le comité qui a un salarié peut décider que ce salarié sera présent en séance pour prendre des notes et établir le PV. Sous peine d'entrave, l'employeur ne peut pas s'y opposer (Cass. crim., 30 oct. 1990, n° 87-83.665).

Au président et au secrétaire du CSE d'établir l'ordre du jour

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est arrêté par le secrétaire et le président du comité. Les consultations obligatoires peuvent être inscrites d'office à l'ordre du jour. Le président doit obligatoirement communiquer l'ordre du jour aux membres du comité 3 jours au moins avant la séance.

Références : C. trav., art. L. 2315-29 et L. 2315-30

Toute réunion plénière du CSE doit faire l'objet d'un ordre du jour élaboré par le secrétaire et le président

L'ordre du jour liste les points traités en séance, c'est la feuille de route de la réunion du comité social et économique

Toute réunion de CSE doit faire l'objet d'un ordre du jour. On va y trouver les informations/consultations obligatoires que l'employeur est tenu de mettre en oeuvre, les demandes d'information de la part des élus à la direction, les réclamations présentées par les élus au nom des salariés, les décisions relatives à l'organisation des activités sociales et culturelles, etc. Sans oublier les réclamations individuelles ou collectives des salariés que les membres du CSE peuvent présenter à l'employeur (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8).

Il a été jugé que lorsque le comité est réuni pour permettre d'épuiser l'ordre du jour de la précédente réunion, lequel n'a pas pu être vu en totalité, il faut élaborer un nouvel ordre du jour (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-12.990, n° 1739 FS - P). Même dans cette situation, l'employeur ne peut faire valoir qu'il s'agit de la poursuite de la réunion précédente et se dispenser d'établir un nouvel ordre du jour.

Attention, le CSE ne peut pas valablement délibérer sur un sujet qui n'est pas prévu ou qui n'a pas un lien avec l'ordre du jour

La règle veut qu'un CSE ne peut délibérer que sur les questions valablement inscrites à l'ordre du jour ou ayant au minimum un lien avec l'un des points de l'ordre du jour. C'est l'idée pour que pouvoir délibérer et prendre des décisions, il faut que tout le monde ait été mis en mesure d'en débattre en toute connaissance de cause. Or, si rien n'est prévu dans l'ordre du jour et si on n'a pas du tout idée des décisions susceptibles d'être prises en réunion, ce n'est pas possible.

L'ordre du jour de chaque réunion doit être établi et signé par le secrétaire et le président du comité social et économique

C'est écrit dans le code du travail, l'ordre du jour des réunions est arrêté par le président et le secrétaire du comité (C. trav., art. L. 2315-29). L'un et l'autre doivent essayer de se mettre d'accord. Sous peine de commettre un délit d'entrave, le

président ne peut donc pas élaborer seul l'ordre du jour (Cass. crim., 6 mai 1986, n° 85-92.241). Le secrétaire du comité ne le peut davantage.

Celui ou celle à qui l'employeur a délégué ses pouvoirs pour présider les réunions a le pouvoir d'établir l'ordre du jour avec le secrétaire (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-16.827, n° 2348 F - P).

Si le CSE était réuni sur la base d'un ordre du jour qui n'a pas été régulièrement établi, en cas de contentieux, la réunion et les éventuelles délibérations seraient considérées comme irrégulières (Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-11.830 ; Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 94-17.628, n° 3245 P). Tout serait annulé.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour

Pour éviter qu'un refus de signer l'ordre du jour ne puisse empêcher la réunion, il est prévu que les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire. Il y a inscription d'office en fait.

Ces consultations obligatoires correspondent essentiellement à toutes les consultations périodiques ou ponctuelles que l'employeur doit mettre en oeuvre. Par exemple, celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, celle sur la situation économique et financière de l'entreprise, etc.

Attention, quand on dit qu'il peut y avoir inscription de plein droit, cela ne signifie pas que l'employeur ou le secrétaire peut établir seul l'ordre du jour. En effet, même pour les consultations rendues obligatoires, on doit rechercher un accord entre le secrétaire et le président. L'employeur ne peut pas inscrire d'office une consultation obligatoire, il doit d'abord la soumettre au secrétaire (Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-40.821, n° 1546 FS - P + B). Finalement, ce n'est que si le secrétaire refuse de signer l'ordre du jour tel que proposé par l'employeur que celui-ci pourra procéder à une inscription d'office. A l'inverse, le secrétaire ne pourra procéder à une inscription d'office que s'il s'est d'abord heurté à un refus de la part de l'employeur.

Il serait illusoire de penser que le secrétaire pourrait retarder la mise en oeuvre d'un projet devant donner lieu à consultation du CSE en refusant de signer l'ordre du jour. L'employeur pourrait procéder à une inscription d'office (CA Versailles, 14^e ch., 7 nov. 2012, n° 11/07910). Dans cette affaire, la direction envisageait de fermer une usine et de licencier le personnel. Il s'agissait d'une consultation obligatoire que l'employeur pouvait, face au refus du secrétaire de signer l'ordre du jour, inscrire d'office.

Les questions transmises par les élus du CSE en vue d'être inscrites à l'ordre du jour peuvent être reformulées

L'ordre du jour résultant du seul accord commun entre l'employeur et le secrétaire du CSE, les membres du comité ne peuvent pas exiger que les questions transmises au secrétaire soient inscrites fidèlement à l'ordre du jour sans aucune reformulation (Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 22-10.716). L'employeur peut donc reformuler.

Au secrétaire de se montrer vigilant s'il trouve que l'employeur a la main un peu lourde sur les reformulations et/ou regroupements et cherche à faire du « politiquement correct », ou carrément à évincer certaines questions de l'ordre du jour. Il pourrait alors refuser de signer l'ordre du jour mais cela obligerait à intenter une action en justice devant le juge des référés. Une autre possibilité consisterait à demander une réunion extraordinaire sur le ou les points que les élus souhaitent aborder.

En cas de désaccord persistant entre le président et le secrétaire du CSE, il faut trouver un moyen de débloquer la situation

Et si la situation est bloquée ? Sauf si le désaccord porte sur une consultation obligatoire, ni le secrétaire, ni le président ne peut passer en force. L'un d'eux doit forcément saisir le juge des référés du tribunal judiciaire. Au juge de trancher et de mettre fin au différend. Par exemple, s'il estime que le secrétaire a refusé à tort de signer l'ordre du jour, il autorisera l'employeur à convoquer le CSE sur l'ordre du jour litigieux (Cass. soc., 1^{er} oct. 2003, n° 01-13.099). Un refus injustifié du secrétaire ne peut pas empêcher la tenue de la réunion, il constitue ce que l'on appelle un trouble manifestement illicite (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-26.783).

En fait, lorsque l'employeur refuse d'inscrire à la demande du secrétaire un point à l'ordre du jour, il y a beaucoup plus simple que d'aller en justice. Demander une réunion extraordinaire sur le point en question, l'employeur n'aura pas le choix, il devra l'organiser.

Une fois signé par le secrétaire et le président, l'ordre du jour doit être envoyé à tous les membres du CSE

Sous peine d'irrégularité de la convocation, l'ordre du jour doit être signé par le président et le secrétaire (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-12.990, n° 1739 FS - P). Ensuite, il revient à l'employeur de le communiquer à tous les membres du comité, y compris les suppléants donc, 3 jours au moins avant la réunion (C. trav., art. L. 2315-30). Avec l'accord de l'employeur, on peut prévoir un délai de transmission plus important. Une clause du règlement intérieur du comité ne peut pas imposer un délai plus long (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133).

Sur un plan juridique, le délai de 3 jours ne concerne pas l'envoi des convocations (Cass. crim., 4 janv. 1983, n° 82-90.710). Sur un plan pratique, tout part en même temps, souvent par navette interne ou par mail. Un envoi par mail au moyen d'une liste de diffusion est en effet valable (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-16.067, n° 2044 FS - P + B).

Le délai de 3 jours est là pour permettre aux membres du CSE d'être informés à temps. Toujours est-il qu'un envoi tardif de l'ordre du jour ne permet pas forcément de remettre en cause la validité des délibérations. Si tous les membres étaient présents et qu'aucun n'a formulé d'observation portée au PV, la délibération est valable (Cass. soc., 2 juill. 1969, n° 68-40.383).

Sur un plan pénal, sauf s'il y a urgence, le fait de ne pas respecter ce délai constitue une entrave (Cass. crim., 11 juin 1974, n° 73-93.299). L'urgence a été admise pour la fermeture d'un atelier en raison du risque d'accident provoqué par des grèves tournantes (Cass. crim., 6 févr. 1979, n° 77-91.923). Elle ne peut en revanche être invoquée pour convoquer le CSE en réunion extraordinaire dans les 24 heures pour le consulter sur le licenciement d'un salarié protégé (Cass. crim., 22 juill. 1981, n° 80-94.112).

Le jour de la réunion, l'ordre du jour devra être traité en respectant l'ordre des points qui y sont inscrits. L'employeur ne peut pas inverser cet ordre sans l'accord des élus. En général, il l'obtient assez facilement.

Une fois établi, l'ordre du jour peut être modifié

Il a été jugé que l'ordre du jour pouvait être modifié sur proposition du secrétaire par un vote unanime des élus en début de séance (Cass. crim., 13 sept. 2022, n° 21-83.914, n° 1076 F - B). Dans cette affaire, l'ordre du jour avait été modifié pour permettre au CSE d'adopter une délibération en vue de mandater le secrétaire pour engager des poursuites en délit d'entrave. Il a aussi été jugé que l'employeur ne pouvait pas refuser d'inscrire à la demande du secrétaire un point à l'ordre du jour sous prétexte que l'ordre du jour était déjà établi et que l'on était à moins de 3 jours de la réunion. Malgré ce refus, le CSE peut valablement délibérer sur ce point le jour de la réunion (Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-10.586, n° 766 F - B). Dans cette affaire, le point en question portait sur le déclenchement d'un droit d'alerte économique.

Quelques conseils pratiques pour la préparation et la rédaction de l'ordre du jour

L'ordre du jour, c'est la feuille de route de la réunion du CSE. Il faut en conséquence prendre le temps de le préparer avec les autres membres du comité, veiller à ce qu'il soit rédigé de manière claire et précise, faire attention à la priorité qu'on donne aux points qui y sont inscrits, etc.

Leçon n° 1 : essayer de s'y prendre suffisamment tôt pour préparer l'ordre du jour avec les autres membres du CSE

Avant d'établir l'ordre du jour, il faut collecter les points que les représentants du personnel souhaiteraient y inscrire. Il revient naturellement au secrétaire du comité de s'en charger. A lui de rappeler aux membres du comité la date de la prochaine

réunion et de leur demander s'ils ont eu écho de problèmes particuliers méritant d'être traités en réunion, s'ils souhaitent avoir des informations de la direction sur telle ou telle situation, s'ils ont des réclamations individuelles ou collectives à faire remonter.

En pratique, il n'y a pas qu'une seule manière de faire, on peut faire une réunion préparatoire dans le local du comité, échanger par mail ou par téléphone, faire circuler un fichier, etc.

Il faut s'y prendre suffisamment de temps à l'avance, entre 10 et 15 jours avant la réunion. En effet, le secrétaire doit ensuite établir l'ordre du jour avec la direction. S'il arrive à le faire dans les 8 jours qui précèdent la réunion, c'est pas mal. Ça laisse un peu de temps aux élus de découvrir et préparer les points inscrits à l'initiative de l'employeur, de rechercher des informations, de contacter l'assistance juridique du CSE, etc.

Leçon n° 2 : privilégier une rencontre dans le bureau du président du comité social et économique plutôt qu'un simple échange de mails

Quelques jours avant la réunion, le secrétaire envoie au président un mail listant les points apportés par les membres du comité, le président y ajoute les siens. Voilà, en 2 clics de souris, l'ordre du jour est fait. Si on peut, il vaut mieux éviter cette façon de faire. Un simple échange de mails ne favorise pas la discussion sur le contenu et la rédaction de l'ordre du jour.

Le secrétaire ne peut pas imposer la présence du secrétaire adjoint. La règle vaut aussi pour le président, lequel ne peut pas imposer la présence du DRH. A ce titre, il a été jugé que le fait de refuser de signer l'ordre du jour en présence d'autres personnes que l'employeur ne constituait pas en soi une faute justifiant un licenciement (CAA Versailles, 6^e ch., 11 déc. 2014, n° 14VE01915).

Leçon n° 3 : veiller à établir un ordre du jour de réunion clair, précis et compréhensible par tous

L'ordre du jour doit être clair et précis. Si on ne comprend pas de quoi on va réellement parler, quelle est la problématique posée, c'est qu'il y a un petit problème. Il faut donc faire attention à la rédaction et prendre la peine d'expliquer en une phrase la thématique que l'on souhaite traiter en réunion. En ce qui concerne les réclamations individuelles ou collectives des salariés, il faut faire des questions précises, pour obtenir une réponse de l'employeur adéquate et détaillée. Il faut éviter les formulations générales. Le but est d'obtenir la réponse la plus précise possible de l'employeur. Le secrétaire du CSE devra veiller à ce que l'employeur retouche le moins possible la rédaction des réclamations, afin qu'elles conservent leur sens et leur précision.

Parfois, l'employeur cherche à savoir de quels salariés émane telle ou telle réclamation en prétendant qu'il a besoin des noms pour pouvoir répondre. Cela peut être vrai lorsqu'il s'agit d'une réclamation individuelle, sinon rien n'oblige les élus à répondre à cette exigence.

A travers l'ordre du jour, on doit pouvoir se rendre compte que les élus sont actifs, qu'ils ne se contentent pas des points inscrits par l'employeur, qu'ils interpellent la direction, qu'ils se font l'écho des inquiétudes des salariés, etc. D'où l'importance de la rédaction.

Chaque entreprise a son jargon, on ne comprend pas toujours. Il faut faire attention à l'utilisation des sigles et des acronymes. Si on peut éviter, c'est mieux. Ou alors, on en donne la signification.

Leçon n° 4 : penser à faire remonter les sujets importants et à ne pas trop surcharger l'ordre du jour

L'ordre dans lequel les points sont traités en réunion a aussi son importance, c'est loin d'être neutre. Il faut donc penser à faire remonter les sujets importants ou ceux dont l'examen va prendre un certain temps. L'employeur peut avoir un intérêt contraire, et faire passer en priorité ses informations/consultations obligatoires. Il faut donc être vigilant et discuter.

La réunion a déjà duré un certain temps, on n'a pas forcément l'habitude de rester longtemps assis sur une chaise, il va y avoir du monde à la cantine, on a un travail urgent à terminer pour demain, on doit aller chercher ses enfants..., voilà le genre de raisons pour lesquelles il faut savoir établir des priorités dans l'ordre du jour. C'est un fait, on est plus attentif, plus réactif en début de réunion.

Le secrétaire doit aussi faire attention à la longueur de l'ordre du jour. Si celui-ci est trop chargé, certains sujets risquent d'être vus trop rapidement. On peut essayer de reporter certains points ou prévoir une réunion extraordinaire. Si nécessaire, le secrétaire du CSE pourrait même être amené à écarter certains points ou à les reporter à la prochaine réunion.

Leçon n° 5 : alterner les points apportés par la direction avec ceux apportés par les représentants du personnel

Il vaut mieux éviter de construire l'ordre du jour en ayant, en premier, les points apportés par la direction et, en second, ceux apportés par les membres du CSE. En pratique, cette façon de faire n'est pas satisfaisante pour les élus. Une clause du règlement intérieur du comité ne peut pas l'imposer (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427). L'employeur non plus.

Il n'y a pas de raison de donner en priorité la parole à l'employeur et d'attendre la seconde partie de réunion pour traiter les autres points. La première partie de la réunion peut prendre un certain temps, on peut vite se retrouver noyé devant la quantité et la complexité des informations données par la direction, il n'est pas facile de rester attentif jusqu'à la fin de la réunion, etc.

Il vaut mieux alterner les points apportés par la direction avec ceux apportés par les représentants du personnel. En ce qui concerne les réclamations des salariés, on peut faire de chaque réclamation un point de l'ordre du jour ou toutes les regrouper dans une rubrique « Réclamations des salariés ». C'est vraiment du cas par cas en fonction des habitudes de fonctionnement.

Leçon n° 6 : penser à collecter auprès des salariés les réclamations à présenter à l'employeur

Afin de collecter les réclamations individuelles et collectives des salariés à inscrire à l'ordre du jour, il faut essayer de passer du temps sur le terrain, rencontrer les salariés et discuter avec eux. Une bonne connaissance de l'entreprise, de ses services et de son organisation aidera les élus dans cette mission. Pour être réellement en mesure de faire remonter les problèmes rencontrés et les besoins qui peuvent se faire sentir, les élus doivent connaître le travail réellement effectué par les salariés et les conditions dans lesquelles il est effectué.

Cette recherche de proximité permettra ensuite aux élus de gagner du temps dans la collecte des réclamations. Une fois que les représentants du personnel sont bien connus et reconnus, les salariés vont naturellement vers eux en cas de problème. C'est particulièrement important pour tout ce qui touche à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

On peut aussi tenir une permanence dans le local du CSE, mettre en place une boîte aux lettres devant le local, prévoir un cahier de réclamations ou utiliser une adresse mail externe à l'entreprise au nom du comité. Tout va dépendre de l'organisation de l'entreprise et des habitudes de communication.

L'ordre du jour, ce n'est pas un document confidentiel

On n'y pense pas forcément, mais il est conseillé de porter à la connaissance des salariés l'ordre du jour avant la réunion. Juridiquement rien ne s'y oppose car l'ordre du jour n'est pas un document confidentiel. Cependant, il faudra veiller à ne pas divulguer d'informations personnelles liées à des réclamations individuelles de salariés. La diffusion de l'ordre du jour permet d'avoir une première information sur les sujets qui seront abordés en réunion, ça peut susciter des réactions de la part de certains salariés, ça permet aussi de leur montrer que le CSE est actif. Au secrétaire du comité de trouver le moyen le plus adapté pour procéder à cette diffusion. Affichage sur les panneaux, envoi par mail, mise en ligne sur le site internet du comité, utilisation de l'intranet... tout va dépendre des moyens de communication habituellement utilisés par le comité.

Une réunion de CSE, comment ça doit se dérouler ?

La réunion du comité social et économique est présidée par l'employeur ou son représentant. Son rôle consiste à ouvrir et clore la séance lorsque l'ordre du jour est épuisé, à organiser la discussion des différents points de l'ordre du jour, à donner la parole aux divers intervenants et à organiser les éventuels votes du comité.

Ouverture de la séance, remplacement des absents, animation des débats, suspension de séance, etc.

Important ! Contrairement à une idée reçue, il n'est pas possible de prévoir dans le règlement intérieur du comité social et économique que les réunions avec la direction ne pourront avoir lieu qu'en présence d'un minimum d'élus. Autrement dit, il n'est pas possible de prévoir un quorum.

Schématiquement, une réunion du CSE se déroule de la manière suivante :

- le président ouvre la séance en s'assurant de la présence du secrétaire. S'il n'est pas là, et si le règlement intérieur du comité ne prévoit rien à ce sujet, il faut désigner un secrétaire de séance parmi les élus titulaires. Dans la foulée, on signale la présence de suppléants chargés de remplacer les titulaires absents ;
- le président présente éventuellement les personnes extérieures au comité et explique les raisons de leur présence. Il peut se faire assister par 3 collaborateurs qui ne sont pas forcément les mêmes à chaque réunion. L'expert qui a assisté le CSE dans le cadre d'une mission légale peut également être présent ;

Il est parfois d'usage de faire circuler une feuille d'émargement et de faire signer les participants à la réunion ou, plus rarement, de faire l'appel. Cela n'a rien d'illégal.

- après ces formalités d'usage, le président appelle les points inscrits à l'ordre du jour et entame la discussion. Son rôle consiste à la fois à animer les débats, à répondre aux questions de la délégation du personnel et à recueillir l'avis consultatif du comité lorsque celui-ci est requis ;
- une fois que l'ordre du jour est épuisé, le président prononce la clôture de la séance. Rien ne l'empêche de fixer la date de la réunion suivante, ce qui ne le dispensera pas de convoquer le comité. Bien évidemment, l'employeur ne peut pas d'office écarter la réunion ou prévoir qu'elle se terminera à telle heure.

L'employeur ne peut pas dire au CSE qu'il préfère traiter tel ou tel point sous forme d'une note écrite qu'il transmettra un peu plus tard. Cela empêcherait tout débat.

Les réunions peuvent être longues, voire conflictuelles. Les élus ou l'employeur peuvent souhaiter vérifier une information, contacter un expert, etc. D'où l'intérêt des suspensions de séance.

Le fait d'arriver en retard à la réunion ne permet pas à l'employeur de sanctionner le représentant du personnel. Et ce, même si le temps de réunion est considéré comme temps de travail effectif (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792, n° 1388 FS - P + B).

Qu'il soit titulaire ou représentant syndical, tout membre du comité social et économique doit pouvoir s'exprimer

Le président doit permettre l'échange et la plus grande liberté d'expression de tous. Sous peine de commettre une entrave, il ne peut empêcher un membre de participer à la discussion (Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317) ou empêcher le secrétaire de prendre la parole à l'ouverture de la séance pour présenter une motion. C'est parfois le cas lorsque le CSE veut protester contre la remise tardive de documents, un manque d'explications sur une question, etc.

Attention aux écarts de langage en réunion, et surtout aux propos injurieux, car une telle attitude pourrait justifier un licenciement du représentant du personnel. Attention également aux accusations mensongères.

Toute personne membre du comité peut prendre des notes au cours de la réunion pour lui-même. Sous réserve des informations confidentielles, il peut en faire part verbalement aux membres du personnel après la réunion. Il convient parfois pour les questions les plus délicates d'attendre la rédaction du procès-verbal par le secrétaire du comité et son approbation éventuelle à la réunion suivante.

Avant de passer à l'examen des points de l'ordre du jour, on commence par adopter le PV de la précédente réunion

Généralement, toute réunion de CSE commence par l'adoption du procès-verbal de la précédente réunion. Sans cette adoption, le PV ne peut pas en effet être diffusé dans l'entreprise. Une fois cela fait, l'employeur appelle un à un les points inscrits à l'ordre du jour. Normalement, les questions doivent être traitées dans leur ordre d'inscription. L'employeur peut cependant donner priorité à l'étude d'une question nécessitant l'audition d'un cadre, impérativement obligé de quitter la réunion (Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-92.280). En général, il demande l'avis du CSE, qui ne s'y oppose pas.

L'ordre du jour comporte très souvent une rubrique « questions diverses », qui permet à chacun de poser une question ou d'obtenir une information sur un problème particulier sans que secrétaire et président n'aient à libeller la question dans l'ordre du jour. Si tel est le cas, le président répondra à la question posée au titre des questions diverses. Parfois, on prend quand même la peine de donner une indication et de détailler les questions diverses. De toute façon, les points qu'on aborde au moment des questions diverses ne peuvent pas concerner des sujets importants, qui nécessitent une préparation préalable. Il est illusoire de penser qu'on pourra surprendre l'employeur en prenant une décision importante qui n'était pas prévue dans l'ordre du jour ou qui n'avait aucun rapport avec les points inscrits. A l'inverse, l'employeur ne pourrait pas attendre les questions diverses pour aborder un sujet nécessitant une vraie consultation du CSE avec remise préalable d'informations.

Attention, le CSE ne peut valablement délibérer que sur les points valablement inscrits à l'ordre du jour

Certains points de l'ordre du jour doivent donner lieu à une délibération qui sera consignée au procès-verbal. Il peut s'agir d'un avis consultatif du CSE, d'une décision de se faire assister par un expert, etc. D'après la jurisprudence, le comité social et économique ne peut délibérer que sur les questions valablement inscrites à l'ordre du jour ou ayant au minimum un lien avec l'un des points de l'ordre du jour (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-25.468 ; Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-20.476). C'est l'idée que pour pouvoir délibérer et prendre des décisions, il faut que tout le monde ait été mis en mesure d'en débattre en toute connaissance de cause. Or, si rien n'est prévu dans l'ordre du jour et si on n'a pas du tout idée des décisions susceptibles d'être prises en réunion, ce n'est pas possible.

Il est important de bien respecter cette règle, surtout pour les délibérations susceptibles d'être contestées par l'employeur. Pour autant, elle n'interdit pas de prévoir dans l'ordre du jour une rubrique consacrée aux questions diverses.

Quelques exemples issus de la jurisprudence permettent de bien comprendre la règle :

- désignation d'un expert chargé d'examiner les conséquences d'un projet, alors que ce projet n'a pas encore été mis à l'ordre du jour d'une réunion : pas valable (Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-18.979, n° 65 F - P). En revanche, si l'ordre du jour prévoit bien une information/consultation sur le projet, la désignation de l'expert est valable (Cass. soc., 13 nov. 2007, n° 06-13.205) ;
- désignation d'un expert pour risque grave au cours d'une réunion dont l'ordre du jour prévoyait la mise en place d'une commission d'enquête à la suite de l'alerte émise par deux membres du comité concernant la situation d'une salariée s'estimant être victime de harcèlement moral : valable (Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-21.523) ;
- désignation d'un expert pour risque grave au cours d'une réunion dont l'ordre du jour prévoyait « l'évocation des événements survenus pouvant révéler des situations de risques psychosociaux, l'évaluation du niveau de gravité de ces risques et l'obtention par la direction de l'exposé des actions qu'elle comptait mettre en oeuvre » : valable (Cass. soc., 27 mai 2021, n° 19-24.344) ;
- décision d'un comité de solliciter une expertise pour risque grave au cours d'une réunion dont l'ordre du jour comportait un point relatif aux risques

psychosociaux dans l'entreprise (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-11.558) ou à l'examen de courriers adressés à l'employeur dénonçant un risque grave et sollicitant une réunion extraordinaire en vue de la désignation d'un expert (Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-15.414) : valable ;

• comité qui mandate son secrétaire pour demander en justice la suspension d'un projet de travaux, alors que l'ordre du jour ne comportait aucun point relatif à la mise en oeuvre de ce projet : pas valable (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-25.468). Idem à propos d'une délibération adoptée en fin de réunion pour engager des poursuites pour entrave (Cass. crim., 5 sept. 2006, n° 05-85.895, n° 4734 F - P + F).

Et si on allait au restaurant après la réunion ?

Après la réunion plénière du CSE, certains représentants du personnel ont pour habitude d'aller déjeuner au restaurant tous ensemble. C'est pour eux l'occasion de faire un briefing, de revenir sur la tenue de la réunion, sur les points qui y ont été traités, sur les informations données par la direction, sur leurs interventions respectives, etc. Généralement, l'addition est prise en charge par le comité sur son budget de fonctionnement. Pourquoi pas, on peut considérer que cela fait partie des frais de fonctionnement d'un comité. Mais attention, il faut rester raisonnable et ne pas tomber dans l'abus. Au comité social et économique de fixer des règles dans son règlement intérieur.

Qui peut prendre la parole en réunion de CSE ?

Tous les membres du comité social et économique, sans exception, ont le droit de prendre la parole pour exprimer leur opinion pendant les réunions, en faisant attention aux écarts de langage et aux propos injurieux ou diffamatoires avec la direction. Les participants occasionnels, tels que le médecin du travail, les experts du CSE, peuvent eux aussi s'exprimer en fonction des points de l'ordre du jour.

Tous les participants habituels aux réunions du comité social et économique ont le droit de s'y exprimer

Qu'ils représentent l'entreprise, les salariés ou une organisation syndicale, tous les participants à la réunion du comité social et économique, qu'elle soit ordinaire ou extraordinaire, ont le droit de s'y exprimer. La parole n'est donc pas réservée :

- au président du comité social et économique. Les trois collaborateurs chargés de l'assister en plénière ont le droit de s'exprimer et de prendre la parole pour présenter un projet, apporter une précision, répondre à une question, compléter une information, etc. ;

L'employeur anime et dirige les débats en suivant les points inscrits à l'ordre du jour de la réunion. Sous peine de commettre une entrave, il ne peut pas interdire à un participant de s'exprimer (Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317).

- au secrétaire du CSE. Même s'il a un rôle important au sein du comité, il n'a pas le monopole de la parole. Tous les élus du CSE ont le droit de prendre la parole en réunion et d'intervenir dans les débats. Ils peuvent poser une question, donner une information complémentaire, exprimer leur point de vue, etc. ;

Le secrétaire du CSE est chargé d'élaborer l'ordre du jour des réunions avec le président, ainsi que de rédiger les procès-verbaux des réunions. Il n'a cependant pas plus de droit que les autres membres du CSE de s'exprimer. Il arrive parfois que le secrétaire prenne la parole à l'ouverture de la séance pour présenter une motion. Cela pourra être le cas lorsque le CSE veut protester contre la remise tardive de documents, un manque d'explications sur une question, etc. L'employeur ne peut pas s'y opposer.

- au trésorier du CSE. Même s'il est chargé de gérer des budgets et de tenir la comptabilité du CSE, il n'a pas le monopole de la parole sur ces questions. Tout autre membre du comité peut s'exprimer sur les questions budgétaires ;
- aux élus syndiqués. En présence au sein du comité social et économique, d'élus syndiqués et d'élus non syndiqués, tous ont le droit de s'exprimer. La

parole n'est pas réservée aux membres du comité élus sur une liste syndicale ;

- aux membres élus du comité social et économique. Chaque organisation syndicale représentative peut avoir un représentant syndical au CSE chargé de la représenter. Ces représentants syndicaux ont toute liberté pour prendre la parole en réunion ;
- aux élus titulaires du comité social et économique. Les suppléants chargés de remplacer les titulaires absents et les suppléants dont la présence est admise par l'employeur en application d'un accord ont toute liberté pour s'exprimer en réunion ;
- aux élus du collège concernés par le point traité. Il arrive parfois que le point traité en réunion ne concerne qu'une catégorie professionnelle de salariés. Pour autant la parole n'est pas réservée aux élus appartenant à cette catégorie. Tous les élus peuvent prendre la parole ;
- aux anciens élus. Même si c'est leur toute première expérience en tant que représentant du personnel, les nouveaux élus ont exactement les mêmes droits que les anciens élus. Ils peuvent donc librement prendre la parole en réunion.

La seule personne qui n'a pas le droit de prendre la parole et d'intervenir dans les débats est celle qui est chargée d'assister le secrétaire du CSE pour la rédaction du PV. Il peut s'agir d'un salarié de l'entreprise, d'un salarié du comité social et économique ou encore d'un prestataire de service externe à l'entreprise. Le rôle de cette personne se limite à la prise de notes et à la rédaction ultérieure du PV.

Mais attention, même si tout le monde a le droit de prendre la parole, il est important de ne pas tous la prendre en même temps et d'essayer côté représentants du personnel d'organiser en amont les interventions et les prises de paroles en fonction des points de l'ordre du jour. Dans l'intérêt des débats, il faut donc un minimum de discipline et d'organisation.

Si tout le monde parle en même temps, les débats risquent de partir dans tous les sens. La prise de notes deviendra impossible et l'éventuel enregistrement audio sera inexploitable.

Les personnes occasionnellement présentes en fonction des points inscrits à l'ordre du jour peuvent elle aussi prendre la parole

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail assistent avec voix consultative aux réunions portant sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité ou conditions de travail (SSCT) sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la SSCT (C. trav., art. L. 2314-3). Ils peuvent donc librement prendre la parole au cours de la réunion. Il en va de même pour l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

L'inspecteur du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont notamment invités à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des élus du CSE, aux réunions portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité ou conditions de travail. Ils doivent l'être aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (C. trav., art. L. 2314-3).

Par ailleurs, lorsqu'il vient présenter en réunion son rapport d'expertise, l'expert-comptable ou l'expert habilité ayant assisté le CSE dans le cadre d'une mission légale a le droit de prendre la parole mais uniquement dans le cadre de cette présentation. Il expose une synthèse de son rapport, répond aux éventuelles questions qui lui sont posées et quitte la séance.

Attention aux écarts de langage en réunion, et surtout aux propos injurieux ou diffamatoires

Au regard du droit pénal, des propos diffamatoires ou injurieux tenus dans la salle de réunion du CSE sont susceptibles de caractériser les délits de diffamation et d'injures non publiques (C. pén., art. R. 621-1 et R. 621-2 ; CA Poitiers, ch. corr., 25 mai 1984, n° 84-433). En revanche, il ne peut pas y avoir de poursuites pour délits d'injure et de diffamation publiques.

Au regard du droit civil, même si c'est en pratique rarissime, le fait d'avoir tenu des propos injurieux ou diffamatoires pourrait engager la responsabilité civile de leur auteur. A titre d'exemple, le directeur général d'une société qui avait injurié un salarié au cours d'une réunion du comité a été condamné au paiement de dommages-intérêts (Cass. 2^e civ., 1^{er} avr. 1974, n° 73-10.673).

Au regard du droit du travail, le fait pour un représentant du personnel de dépasser les limites de la liberté d'expression, et de commettre un abus de droit, pourrait justifier une sanction disciplinaire, voire l'octroi d'une autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail (Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-27.474).

Dans cette affaire, l'employeur avait été autorisé par l'inspecteur du travail à licencier pour faute grave le représentant du personnel en raison des propos injurieux tenu au cours d'une réunion du comité d'entreprise à l'égard du directeur des ressources humaines. Pour autant, tenant compte des 20 ans d'ancienneté du salarié et du fait que les propos qui lui étaient reprochés avaient été tenus dans un contexte de vive tension opposant les représentants du personnel et la direction, les juges ont requalifié la faute grave en simple cause réelle et sérieuse de licenciement.

A l'inverse, il a été jugé que l'expression par un élu du personnel, sans aucun terme injurieux ou diffamatoire, de critiques sur les modifications de ses fonctions professionnelles et le fonctionnement et la gestion du comité, lors d'une réunion de cette instance ne justifiait pas l'octroi d'une autorisation de licenciement (CE, 11 janv. 1995, n° 129717).

Il est également possible de ne rien dire !

Être élu ou désigné comme représentant syndical au comité social et économique n'oblige pas à parler en réunion. En effet, la prise de parole en public, qui plus est devant le président du CSE, peut être difficile, impressionnante. Il ne faut donc pas avoir un jugement trop hâtif en se disant que celui qui n'intervient pas en réunion n'est pas intéressé par ce qui se passe en réunion. Pour les élus qui seraient intéressés, le CSE peut proposer une formation sur la prise de parole en réunion.

On peut avoir besoin d'une suspension de séance

Les réunions du CSE peuvent être longues, voire conflictuelles. Au cours des débats, les représentants du personnel ou l'employeur peuvent souhaiter vérifier une information, contacter un expert, un collaborateur, etc. Autant de situations qui nécessitent parfois une suspension de séance. Le code du travail est totalement muet sur la question.

Se concerter avant de voter, chercher une information, se calmer... : on peut avoir besoin d'une suspension de séances pour diverses raisons

Lorsqu'une difficulté surgit en réunion, il n'est pas toujours opportun de reporter. L'urgence de la situation, le calendrier des réunions, l'obligation pour l'employeur de consulter le CSE rendent parfois impossible un tel report. D'où l'intérêt d'une suspension de séance pour :

- permettre aux membres du comité social et économique de contacter un expert interne ou externe à l'entreprise : son expert-comptable, une assistance juridique, etc. ;
- permettre aux élus d'une même liste syndicale de se concerter entre eux avant de voter pour l'adoption d'un avis consultatif ;
- apaiser les esprits lorsque la tension monte entre les participants ou lorsque la réunion a été interrompue par des tiers non autorisés (salariés grévistes, etc.) ;
- rechercher une information, consulter une documentation juridique indispensable à la poursuite des débats, etc.

Il est également utile pour les élus de demander une suspension de séance lorsque l'employeur n'est pas en mesure de leur fournir immédiatement une information dont ils estiment avoir besoin.

L'employeur peut lui aussi avoir besoin de suspendre la séance :

- pour s'informer auprès du DRH, du directeur financier ou du responsable formation de l'entreprise, consulter une documentation juridique ou contacter une personne extérieure à l'entreprise ;
- en tant que président et responsable de l'ordre des débats, il peut constater que le climat n'est pas propice à assurer la sérénité des débats et qu'il est nécessaire de suspendre les travaux afin de calmer les esprits ;
- en cas d'urgence liée au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut aussi être amené à quitter la réunion. Dès lors que l'urgence n'est pas feinte, les membres du CSE ne peuvent rien lui reprocher.

Une fois que le président a quitté la salle, la séance est suspendue. Le comité n'est donc plus en réunion plénière. Tout ce qui pourra se dire, tout ce qui pourra être décidé n'aura pas à être repris dans le procès-verbal par le secrétaire. D'ailleurs, le CSE ne pourra pas adopter de résolution.

La suspension de séance peut être demandée par l'employeur ou par les membres du comité social et économique

La demande de suspension de séance peut émaner de l'employeur lui-même en tant que président du CSE ou des représentants du personnel. Il n'y a pas de formalisme particulier à respecter pour décider d'une suspension de séance. Généralement, elle est proposée par le président ou le secrétaire et acceptée par tous d'un commun accord. S'il y avait une difficulté, il faudrait organiser un vote majoritaire.

Il peut être utile de consacrer une clause du règlement intérieur du comité social et économique aux suspensions de séance, ce qui permettra notamment de prévoir qui peut en prendre l'initiative et dans quelles conditions elle peut être décidée.

La situation est parfois conflictuelle et ne permet pas toujours l'adoption d'une décision préalable. Toute la délégation du personnel peut spontanément quitter la réunion en annonçant qu'elle reviendra dans une heure. De fait, il y a suspension de séance. En revanche, on ne peut pas considérer qu'il y a suspension de séance dès

lors qu'une partie des élus reste assise autour de la table, la réunion devra se poursuivre.

Une fois la séance suspendue, les membres du comité social et économique peuvent quitter la réunion

A quelle heure reprend la réunion ? Qui quitte la salle ? C'est à ceux qui décident de la suspension de séance d'en fixer les modalités, et notamment la durée maximale. Les interruptions de séance sont généralement de courte durée, ce qui permet de reprendre les débats là où ils ont été suspendus.

Une suspension plus longue est parfois nécessaire, notamment lorsque la réunion a débuté en fin de journée et que les participants estiment qu'il vaut mieux la reprendre le lendemain matin à la première heure.

Une fois la séance suspendue, chacun retrouve une certaine liberté d'action et de mouvement dont il ne doit pas abuser. A ce titre, il a été admis que le représentant syndical au CSE qui se montre violent à l'égard d'un salarié pendant une suspension de séance commet une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement (CE, 27 mars 2015, n° 368855).

Le temps passé en réunion par les représentants du personnel ne peut être déduit du crédit d'heures. Il n'est pas certain que l'on puisse systématiquement assimiler le temps passé pendant la suspension de séance à du temps de réunion, surtout si la suspension n'a pas fait l'objet d'un consensus préalable entre les membres du CSE et l'employeur. Celui-ci pourrait être tenté d'imputer sur le crédit d'heures le temps consacré par certains élus à rechercher une information. Dans la mesure du possible, il est préférable de régler cette question avant de suspendre la séance.

A la fin de la suspension de séance, la réunion du comité social et économique doit reprendre normalement

La question qui peut se poser est de savoir si l'on peut reprendre les débats lorsqu'un ou plusieurs membres du comité ne sont pas revenus. La réponse ne fait

aucun doute. Oui, la séance pourra et devra reprendre. En effet, la présence de tous les membres du comité n'est pas indispensable à la tenue des débats ni à la prise des décisions, la loi n'exigeant aucun quorum. En théorie, si un ou plusieurs titulaires ne reviennent pas, on pourrait aller chercher des suppléants. En pratique, c'est peu probable, voire impossible si la réunion se déroule en un lieu différent de celui où les salariés travaillent tous les jours.

De toute façon, il est toujours très risqué d'opter pour une stratégie de la chaise vide, surtout si le comité social et économique était censé donner un avis consultatif en réunion. En effet, d'après le code du travail, l'absence d'avis du CSE à l'issue du délai de consultation équivaut aujourd'hui à un avis négatif (C. trav., art. L. 2312-16). Par ailleurs, il faut savoir qu'aucun quorum n'est fixé pour l'adoption d'une résolution, d'une décision ou d'un avis du CSE. En conséquence, l'avis consultatif donné par les élus du CSE qui ont décidé de rester en réunion après une suspension de séance est valable (TJ Nanterre, 7 mai 2021, n° RG 21/00826). Il a même été jugé que l'avis donné par un seul membre du comité est valable, même si les autres élus ont quitté la réunion de consultation sur la procédure de licenciement économique (Cass. soc., 30 sept. 2009, n° 07-20.525, n° 1949 FS - P + B + R).

La présence de l'employeur est indispensable à la reprise de la séance. Sous peine de commettre une entrave, il doit revenir. En cas d'empêchement, il pourra éventuellement se faire remplacer par un de ses collaborateurs. Celui-ci devra posséder le pouvoir nécessaire pour assurer la présidence du comité, le remplaçant ne pouvant se borner à enregistrer les questions et les observations des élus en vue d'en référer ultérieurement au chef d'entreprise.

La présence du secrétaire du CSE est également indispensable. Son absence peut toutefois rapidement être palliée par le secrétaire adjoint ou par l'élection d'un secrétaire de séance. Cette élection est organisée par le président du comité.

Attention à la rédaction du procès-verbal !

Le procès-verbal de la réunion doit mentionner la suspension de séance. Il faut penser à y préciser qui a demandé la suspension de séance, pour quelle raison, qui en a décidé, quelle en a été la durée, quelles étaient les personnes

absentes au moment de la reprise de la réunion, etc. Cela permettra d'avoir une trace écrite de l'événement en cas de litige ultérieur. Parfois, c'est aussi un moyen de montrer aux salariés que certains élus ne sont pas revenus.

Les réunions du CSE, on peut les enregistrer ? On peut les faire en visioconférence ?

S'il le souhaite, le comité social et économique peut décider de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie de ses réunions. L'employeur en a aussi le droit. En ce qui concerne la visioconférence, à défaut d'accord avec le CSE, l'employeur a le droit de l'utiliser dans la limite de 3 réunions par année civile.

Références : C. trav., art. L. 2315-4 et L. 2315-34

Le comité social et économique a le droit d'enregistrer ou de sténographier ses réunions, l'employeur ne peut pas en principe s'y opposer

Sur un plan juridique

Le code du travail pose une règle simple, la délégation du personnel du comité social et économique peut décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité (C. trav., art. L. 2315-34 et D. 2315-27). On peut très bien décider de n'enregistrer que quelques réunions particulièrement importantes ou faire le choix d'enregistrer toutes les séances plénières.

La sténographie est un procédé d'écriture permettant, par des abréviations, de transcrire la parole aussi rapidement qu'elle est prononcée. Elle n'est pas forcément utilisée par le prestataire auquel le CSE a recours. Peu importe, le

comité social et économique peut bien faire appel à un rédacteur externe, quel que soit le procédé utilisé pour prendre des notes.

Que l'on souhaite enregistrer toutes les séances ou qu'il s'agisse d'un besoin ponctuel d'enregistrement, la décision du CSE est prise en réunion par un vote majoritaire des élus titulaires.

Le président peut-il voter ? La manière dont le code du travail est rédigé laisse à penser que non, on nous dit en effet que « la délégation du personnel au CSE peut décider ». Il a en revanche le droit de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie, les élus ne peuvent pas s'y opposer.

Les autres règles à connaître sont les suivantes :

- lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme telles ;

Il faudra couper l'enregistrement mais continuer à prendre des notes. Il faudra même se poser la question de savoir si on ne fait pas un second PV destiné à rester dans les archives le temps de la confidentialité mais intégrant les informations confidentielles et les débats auxquels elles auront pu donner lieu.

- lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du comité social et économique.

Au CSE de vérifier que le contrat qu'il a conclu avec son prestataire prévoit bien une clause de confidentialité pour le rédacteur chargé d'assister aux réunions plénières du comité.

Par ailleurs, sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du CSE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ce genre de procédé émane de la direction. A contrario, le comité social et économique qui décide de faire appel à un rédacteur externe doit prendre en charge le coût de la prestation.

Sauf remplacement d'un titulaire absent ou accord d'entreprise plus favorable, les suppléants ne sont plus présents aux réunions du CSE. Ils n'en sont pas moins membres du comité et doivent, selon nous, pouvoir écouter les enregistrements des réunions. Un refus du secrétaire de leur permettre d'y accéder ne serait pas valable, on pourrait presque y voir un abus de droit.

Sur un plan pratique

L'enregistrement des réunions du CSE présente à la fois des avantages et des inconvénients dont il faut avoir conscience avant de prendre la décision. Il est donc important d'en débattre en réunion préparatoire et de bien peser le pour et le contre.

Quand le comité décide de recourir à un prestataire, il faut prendre le temps de comparer les offres avant de signer. Quelle est la durée de l'engagement ? Le contrat est-il à tacite reconduction ? Quel est le mode de facturation ? A l'heure, à la minute ? Quels sont les délais de rédaction du PV ? Est-ce toujours le même rédacteur qui est mis à la disposition du comité ? etc.

Côté avantages, l'enregistrement des réunions :

- permet, en principe, de libérer celui qui a l'habitude de prendre l'essentiel des notes, à savoir le secrétaire du CSE. Ce n'est pas vrai à 100 %, même si on a posé un dictaphone sur la table, il est important de continuer à prendre un peu de notes, on ne sait jamais ;
- empêche toute contestation ultérieure, par l'employeur ou par un élu, des propos tenus en réunion. Parfois, l'employeur est tenté de dire aux élus qu'ils n'ont pas compris, qu'il s'est mal exprimé, qu'il ne s'est pas engagé... Tant qu'on a l'enregistrement, on peut vérifier ;
- permet, si le comité social et économique en décide ainsi, de faire une retranscription intégrale de la réunion. On aura une trace écrite de tout ce qui s'est dit, de tout ce qui s'est passé au cours de la réunion. En même temps, plus le PV est long moins il aura de chance d'être lu par les salariés. Déjà que...

Côté inconvénients, l'enregistrement des réunions :

- oblige à se discipliner et à respecter chaque prise de parole. Si tout le monde parle en même temps, ça risque d'être inaudible ;
- peut « bloquer » certains participants, dont l'employeur. Se sachant enregistré, même s'il y a une vraie relation de confiance avec les élus, il pourrait se montrer beaucoup plus prudent.

Par ailleurs, si le secrétaire se charge d'établir le PV à partir de l'enregistrement, il va vite se rendre compte que c'est un travail très fastidieux et très long, qu'il est préférable de continuer à faire en priorité le PV à partir d'une prise de notes.

A chaque CSE de prendre sa décision. Il y a beaucoup de facteurs à prendre en compte : le climat social, la nature des relations représentants du personnel/employeur, le temps dont dispose le secrétaire du comité, l'attente des salariés en termes d'information, l'importance des sujets débattus en séance, etc.

En ce qui concerne l'utilisation de la visioconférence, à défaut d'accord avec le CSE, l'employeur décide

La visioconférence, c'est du son et de l'image

Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile (C. trav., art. L. 2315-4 et D. 2315-1 et s.).

La visioconférence peut être utilisée dans les mêmes conditions pour le CSE central (C. trav., art. L. 2316-16 et D. 2316-8), le comité de groupe (C. trav., art. D. 2333-2), le comité d'entreprise européen (C. trav., art. D. 2341-1) et le comité de la société européenne (C. trav., art. D. 2353-6).

Lorsque le comité social et économique est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en oeuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. La visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séances (C. trav., art. D. 2315-1).

Du point de vue du CSE, il semble préférable de négocier un accord essayant d'encadrer un minimum les conditions dans lesquelles il pourra être réuni en visioconférence. Cela pourra lui éviter de se voir imposer une visioconférence pour une importante réunion de consultation par exemple.

Les garanties en cas de vote à bulletin secret

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. Il est également prévu (C. trav., art. D. 2315-2) que l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques permettant de garantir le secret du vote et la confidentialité des données transmises et que le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du CSE.

Faut-il détruire les enregistrements des réunions du CSE ?

D'après la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), s'agissant de la durée de conservation, si l'enregistrement vise uniquement à permettre une retranscription fidèle des échanges en vue d'établir le procès-verbal, alors on peut considérer que l'enregistrement doit être détruit une fois le procès-verbal validé par les membres du CSE et l'employeur.

Une ancienne jurisprudence avait également estimé que les enregistrements devaient être effacés dès l'adoption du procès-verbal définitif (CA Paris, 1^{re} ch., sect. A, 20 oct. 1987, n° 86/19143).

Un CSE, ça a besoin de délibérer, d'adopter des résolutions et d'émettre des avis

Dans le cadre de ses diverses attributions, le comité social et économique est forcément amené à adopter des résolutions, à émettre des avis consultatifs, à prendre des décisions ou encore à procéder à des désignations, etc.

Références : C. trav., art. L. 2315-32

Un CSE, ça s'exprime essentiellement sous forme de délibérations adoptées en réunion plénière

Un comité social et économique, c'est vivant, ça doit être géré, ça a un rôle à jouer, ça a des attributions légales à exercer. Donc, nécessairement, le CSE va avoir besoin de s'exprimer collectivement :

- une fois en place, il va falloir organiser la vie, la gestion et le fonctionnement du comité. On désigne les membres du bureau, on adopte un règlement intérieur, on ouvre des comptes bancaires, on met en place des commissions, on engage des dépenses, etc. ;
- dans le cadre des attributions du CSE, les élus vont devoir exprimer les avis consultatifs du comité. Le CSE pourra aussi être amené à émettre des voeux, à faire des propositions, à adopter des motions, à décider de prendre un expert-comptable, un expert santé/sécurité, etc. ;
- dans le cadre des activités sociales et culturelles, le comité social et économique va prendre des décisions et accomplir des actes de gestion. Adopter un budget prévisionnel, choisir les activités et prestations à proposer aux salariés, définir les bénéficiaires, les critères et les conditions d'accès, etc.

D'où la question de savoir quelle majorité il faut pour adopter les délibérations, pour prendre les décisions mises au vote ou encore pour procéder aux différentes désignations internes.

Les délibérations du comité social et économique sont consignées dans le procès-verbal de réunion établi par le secrétaire (C. trav., art. L. 2315-34). Le comité peut décider de transmettre certaines de ses délibérations à l'administration, c'est-à-

dire essentiellement à l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 2315-32). L'employeur ne pourrait pas s'y opposer.

Les résolutions du comité social et économique sont adoptées à la majorité des membres présents

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents, c'est tout ce que nous dit le code du travail (C. trav., art. L. 2315-32). En fait, une résolution est une manifestation collective de volonté d'une assemblée prise à la majorité des membres présents. On considère généralement que seules les délibérations d'une certaine importance, qui nécessitent une large adhésion, une large majorité de la part des élus ayant droit de vote, sont des résolutions.

Pourquoi on dit ça ? Parce que la majorité des membres présents est forcément plus difficile à obtenir que la majorité des suffrages valablement exprimés. En effet, quand on la calcule, on prend aussi en compte les abstentions, les votes blancs et les votes nuls. Ils étaient présents à la réunion, ils ont décidé de s'abstenir, de voter blanc ou de voter nul, on les compte quand même pour calculer la majorité.

On va surtout considérer qu'il faut adopter une résolution dans les cas suivants :

- avis émis consultatif par le comité social et économique dans le cadre des diverses consultations légales que l'employeur doit organiser ;
- décisions du CSE de se faire assister par un expert-comptable ou un expert santé/sécurité dans le cadre d'une mission légale ou encore de déclencher un droit d'alerte.

En pratique, le CSE doit aussi essayer de fixer ses propres règles de majorité dans son règlement intérieur. Adoption des budgets prévisionnels, approbation des comptes, adoption du règlement intérieur du comité, décisions relatives aux activités sociales et culturelles, qui peuvent donner lieu à de vifs débats entre élus. D'où l'intérêt de prévoir à quelle majorité les décisions seront prises.

La décision d'intenter une action en justice contre l'entreprise, c'est aussi une décision importante. Il faut donc en décider sous forme de résolution adoptée à la majorité des membres présents.

L'adoption d'une résolution obéit aux règles suivantes :

- la majorité des membres présents, c'est la majorité des élus présents qui ont droit de vote. Donc, les titulaires et uniquement les suppléants qui remplacent des titulaires. On ne doit pas tenir compte des représentants syndicaux. Au final, si on ne veut pas influer sur le vote, il vaut mieux sortir au moment du vote ;
- pour le calcul de cette majorité, il faut donc prendre en compte tous les votes, y compris les votes blancs ou nuls, les abstentions, le vote des membres suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire et, enfin, le vote de l'employeur lorsqu'il est admis (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav. n° 84/8 bis).

Exemple. Si 5 membres ayant voix délibérative sont présents au cours de la réunion, une résolution doit recueillir au moins 3 voix favorables pour être adoptée. Si elle n'en recueille que 2, elle n'est pas adoptée. Seuls sont comptés les votes « pour ». Les abstentions et les votes blancs ou nuls sont assimilés à des votes « contre ».

Les désignations et les élections internes au comité social et économique ont lieu à la majorité des suffrages exprimés

En début de mandat, le CSE doit procéder à diverses désignations qui nécessitent un vote. Il s'agit principalement de l'élection du secrétaire du comité, du trésorier, des membres du bureau, des membres des commissions internes, des représentants au conseil d'administration ou de surveillance et des représentants à l'assemblée générale des actionnaires.

En pratique, les candidats au poste de secrétaire et de trésorier ne se bousculent pas au portillon... Au final, bien souvent, le vote à main levée organisé par le comité social et économique ne sert qu'à entériner un choix déjà fait avant d'entrer en réunion.

On considère généralement que les désignations et élections auxquelles le CSE procède ne sont pas des résolutions soumises à la règle de la majorité des membres présents (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav. n° 84/8 bis). On se contente

de retenir la majorité des voix exprimées. La différence est de taille car les abstentions et les votes blancs ou nuls ne sont pas pris en compte.

Exemple. Si 5 membres ayant voix délibérative sont présents pour procéder à une élection entre deux candidats. Un élu s'abstient, un autre vote blanc. Pour que le candidat soit désigné, il ne lui faut pas 3 mais 2 voix en sa faveur : 2 sur 3 voix valablement exprimées.

Le CSE dont les effectifs sont réduits peut continuer à remplir ses missions et à délibérer valablement

On pourrait être tenté de considérer que le CSE ne peut valablement délibérer qu'en présence d'un minimum de participants. Ce n'est pas possible car la loi ne prévoit aucune condition de « quorum », c'est-à-dire aucun nombre minimum de présents, pour que les délibérations du comité social et économique soient valables (Cass. soc., 30 sept. 2009, n° 07-20.525, n° 1949 FS - P + B + R ; Cass. crim., 6 mars 1975, n° 74-90.322). En conséquence, même si la majorité des membres du comité social et économique a décidé de quitter la réunion après une suspension de séance, l'avis consultatif émis sur un projet par les élus restés présents est valable (TJ Nanterre, 7 mai 2021, n° 21/00826).

Le règlement intérieur du CSE ne peut davantage prévoir un tel quorum (Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-12.843). Il faut en effet avoir présent à l'esprit que le comité n'a pas de droit de veto et que l'employeur a besoin de son avis pour mettre en oeuvre les décisions de l'entreprise. Prévoir un quorum pourrait en conséquence l'empêcher de consulter et de recueillir l'avis du comité à chaque fois que le quorum n'est pas atteint, c'est donc illégal.

L'employeur ne peut davantage contester la validité d'une délibération du CSE sous prétexte que le comité fonctionnait à effectif réduit. En effet, un comité social et économique dont les effectifs sont réduits peut continuer à remplir ses missions et à délibérer valablement sous réserve de respecter la règle de la majorité des membres présents (TJ Paris, 1^{er} juin 2023, n° 23/53556).

Quel que soit le type de majorité, les votes du comité social et économique ont lieu en réunion

Sauf si la réunion a lieu en visioconférence dans les conditions définies par le code du travail (C. trav., art. L. 2315-4 et D. 2315-1 et s.), seuls ceux qui sont présents physiquement à la réunion peuvent voter. Un vote par mail, par téléphone, par messagerie instantanée ou par télécopie n'est absolument pas valable.

En réunion de CSE, qui peut voter ? Comment on vote ?

Les délibérations du comité social et économique qu'il s'agisse de résolutions, de désignations ou de décisions sont entérinées par un vote. Certains participants ne peuvent pas voter, on dit qu'ils ont voix consultative. En tant que président du CSE, l'employeur peut voter lorsqu'il s'agit de décisions internes au comité.

Références : C. trav., art. L. 2315-32

Seuls les élus titulaires du comité social et économique ont voix délibérative et peuvent voter en réunion

Seuls les membres titulaires du comité social et économique ont le droit de voter en réunion plénière. On dit qu'ils ont voix délibérative. Un élu titulaire vaut une et une seule voix. Aucun n'a de voix prépondérante, ni le secrétaire du CSE, ni les membres du bureau. Il n'y a pas de coefficient de pondération.

Les représentants syndicaux CSE n'ont qu'une voix consultative et n'ont pas le droit de prendre part aux votes organisés par le comité pour adopter un avis consultatif ou encore procéder à une désignation interne. Bien évidemment, n'avoir qu'une voix consultative n'empêche pas de s'exprimer librement pendant la réunion. Le fait, pour un employeur, d'interdire à un représentant syndical de faire connaître son opinion constituerait un délit d'entrave.

La question du vote des membres suppléants du CSE ne se pose pas car, légalement, ils ne peuvent assister aux réunions sauf s'ils remplacent un titulaire absent (C. trav., art. L. 2314-1). Il peut s'agir d'un remplacement temporaire le temps d'une réunion ou définitif, lequel fait que le suppléant devient définitivement titulaire du CSE. Le suppléant qui remplace un titulaire dispose d'une liberté totale dans son vote, rien ne l'oblige à accepter des consignes de vote de la part du titulaire qu'il remplace.

Même si l'employeur accepte par usage la présence des suppléants en réunion, ils n'auront que voix consultative et ne pourront pas voter.

Les autres participants éventuels aux réunions du CSE, tels que le médecin du travail, l'inspecteur du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'expert chargé d'assister le comité dans le cadre d'une mission légale, ne votent pas.

La règle en vertu de laquelle seuls les titulaires peuvent voter ne vaut que pour les réunions plénières présidées par l'employeur. Au CSE d'instaurer ses propres règles pour ses réunions préparatoires et, par exemple, de donner droit de vote à tous les participants, qu'ils soient titulaires, suppléants ou représentants syndicaux au comité. C'est simple et démocratique.

Le président du comité social et économique peut parfois prendre part aux votes organisés par le CSE

D'après le code du travail, le président du comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les élus du comité en tant que délégation du personnel (C. trav., art. L. 2315-32). En fait, il faut faire la distinction suivante :

- l'employeur ne peut pas prendre part au vote lorsqu'il est tenu de consulter le CSE, c'est-à-dire quand il doit recueillir son avis et a fortiori son accord ;
- l'employeur peut prendre part au vote sur les questions concernant le fonctionnement et les mesures d'administration interne du comité.

Au fil des ans, les tribunaux et l'administration ont dégagé pour un certain nombre de solutions, qui ne sont pas toujours cohérentes les unes par rapport aux autres et qui ne permettent pas de retenir un critère général applicable à toutes les situations. Il faut aussi noter qu'il existe ce que les juristes appellent des divergences de jurisprudence entre la chambre sociale et la chambre criminelle, chargée des affaires de délit d'entrave, de la Cour de cassation. Le tableau ci-contre synthétise les solutions admises par la jurisprudence ou préconisées par l'administration.

Participation de l'employeur ou de son représentant aux différents votes organisés par le CSE

Les différentes jurisprudences et précisions de l'administration qui se trouvent dans ce tableau datent de l'époque du comité d'entreprise, pour lequel le code du travail prévoyait déjà que l'employeur ne pouvait pas participer au vote lorsqu'il consultait les élus en tant que délégation du personnel. Ces jurisprudences et précisions administratives sont transposables au comité social et économique.

Hypothèse	Non-participation au vote	Participation au vote
Désignations	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation d'un expert-comptable chargé d'assister le comité d'entreprise (Cass. soc., 26 nov. 1987, n° 86-14.530) - Désignation d'un expert libre rémunéré sur le budget de fonctionnement du CE (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav. n° 84/8 bis) - Désignation des représentants du CE au conseil d'administration ou de surveillance (Cass. soc., 	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation du secrétaire du comité d'entreprise (Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 02-19.080 ; Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-16.875) ou du comité central (Cass. soc., 2 févr. 1978, n° 77-60.653) - Désignation du trésorier et du trésorier adjoint du CE (Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 02-19.080) - Désignation des présidents des commissions mises en place par le CE pour la gestion des activités

	<p>5 mai 1983, n° 81-16.787)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Désignation des représentants du comité d'établissement au comité central (Cass. soc., 21 juill. 1976, n° 76-60.072) - Désignation des membres de la commission économique (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav. n° 84/8 bis) - Désignation des membres de la commission formation (CA Versailles, 1^{re} ch., sect. 1, 28 sept. 1995, n° 12554/93) - Désignation d'un mandataire chargé de représenter le CSE en justice dans le cadre d'un contentieux lié à une expertise (Cass. soc., 19 oct. 2022, n° 21-18.705, n° 1107 F - B) 	<p>sociales et culturelles (CA Rouen, 1^{re} ch., sect. civ., 17 mars 1999, n° 98/04519)</p>
Gestion et organisation du comité	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de la subvention de fonctionnement (Position commune n° 2/87, 9 avr. 1987) - Résolution relative à la modification du contrat de travail du salarié du CE (CA Paris, 1^{re} ch., 22 févr. 2000, n° 1999/06951) 	Adoption du règlement intérieur du comité (Rép. min. n° 17698 : JOAN Q, 16 févr. 1987, p. 835)
Activités sociales et culturelles	Résolution portant sur la gestion des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 25 janv.	Résolution sur la gestion des activités sociales (Cass. crim., 4 nov. 1988, n° 87-91.705)

	1995, n° 92-16.778, n° 454 P)	
Consultation du comité	Consultation sur le licenciement d'un salarié protégé (Cass. soc., 27 févr. 1985, n° 82-16.324)	

En ce qui concerne l'adoption du procès-verbal de la réunion du comité social et économique, même si la jurisprudence n'a jamais eu l'occasion de le préciser, on doit considérer que l'employeur a bien droit de vote.

Lorsqu'il est autorisé à prendre part au vote, le président du CSE n'a pas de voix prépondérante et il ne dispose que d'une seule voix, qu'il soit ou non assisté par des collaborateurs. En cas de partage des voix, celle du président n'est pas prépondérante (Cass. crim., 4 oct. 1977, n° 76-91.922). Ses 3 collaborateurs n'ont quant à eux que voix consultative.

Certains employeurs ne souhaitent pas prendre part aux votes du CSE, la désignation des membres du bureau n'en est pas moins valable. D'autres votent et on ne peut pas le leur reprocher, dès lors qu'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'un syndicat n'a été utilisé. Et ce, même si le vote de l'employeur a fait pencher la balance d'un côté (Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-16.875).

Il convient par ailleurs de noter (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489) :

- que le CSE n'a pas le droit de prévoir dans son règlement intérieur que le président ne prendra pas part à la désignation du secrétaire et/ou du trésorier. Une telle clause est illégale ;
- que même si pendant des années le président n'a pas participé à la désignation du secrétaire, il peut changer d'avis à tout moment. On ne peut pas lui dire qu'il a créé un usage.

Ainsi, le président du CSE qui participe à l'élection du secrétaire ne commet pas de délit d'entrave (Cass. crim., 14 juin 2022, n° 21-82.443).

A main levée ou à bulletin secret ?

Les deux peuvent être pratiqués mais le vote à main levée est le plus courant. La loi rend le vote à bulletin secret obligatoire dans deux cas : la nomination du médecin du travail et la consultation sur la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé.

Si le CSE doit se doter d'un règlement intérieur, ce n'est pas pour rien. C'est pour prévoir les modalités concrètes de fonctionnement de l'instance, parmi lesquelles on doit forcément trouver les votes en séance. Adoption des budgets prévisionnels, approbation des PV de réunion, décisions relatives aux activités sociales et culturelles du comité, décision d'enregistrer les réunions, décision d'embaucher un salarié... cela vaut la peine de prévoir les règles de majorité et les modalités de vote pour ce genre de décisions.

Notons que sur ce point, chambres criminelle et sociale de la Cour de cassation ont des positions différentes.

Notons que sur ce point, chambres criminelle et sociale de la Cour de cassation ont des positions différentes.

Toute réunion plénière du comité social et économique doit faire l'objet d'un procès-verbal

Un procès-verbal doit être établi après chaque réunion du comité social et économique. C'est le secrétaire qui rédige le procès-verbal, mais il peut être aidé pour ce travail de différentes manières. En tout état de cause, l'employeur ne peut pas établir le PV de réunion.

Références : C. trav., art. L. 2315-34

Le secrétaire est tenu d'établir le procès-verbal de chaque réunion du comité social et économique

Après chaque réunion, qu'elle soit ordinaire ou extraordinaire, le secrétaire doit établir un procès-verbal où seront consignées les délibérations du comité social et économique (C. trav., art. L. 2315-34). Il va de soi que le secrétaire ne peut pas

refuser d'établir le PV. Il ne peut pas non plus empêcher l'accomplissement d'une formalité légale à la charge de l'employeur en retardant volontairement la rédaction du PV.

Une carence du secrétaire pourrait conduire le CSE à le révoquer du bureau et à nommer un nouveau secrétaire. En revanche, une telle carence ne permet pas à l'employeur de faire intervenir un huissier de justice qui serait chargé de rédiger les PV de réunion à la place du secrétaire défaillant, et ce même s'il y a été autorisé par un juge (Cass. soc., 25 nov. 2003, n° 01-14.176, n° 2472 FS - P). Il a cependant été jugé que l'employeur confronté au retard du secrétaire dans l'établissement du PV peut, sans commettre d'entrave, produire un brouillon de procès-verbal pour les besoins d'une procédure de licenciement d'un salarié protégé (Cass. crim., 22 mars 1994, n° 93-82.312).

Et si le secrétaire est absent de la réunion ? Généralement, c'est le secrétaire adjoint qui prend ponctuellement le relais. Il peut être utile de prévoir dans le règlement intérieur du comité social et économique ce genre de situation, surtout en cas d'absence durable du secrétaire.

Sous peine de commettre une entrave, l'employeur ne peut pas établir le PV de réunion du CSE

Un procès-verbal établi par l'employeur ne saurait être tenu pour valable, même s'il a été émargé par certains membres du comité. Sur le plan pénal, une telle attitude constitue un délit d'entrave. Il a par exemple été jugé :

- que l'employeur commet une entrave s'il rédige et signe seul le compte rendu de deux réunions, puis procède lui-même à leur affichage (Cass. crim., 25 févr. 1986, n° 84-96.003) ;
- que l'employeur qui fait rédiger ce procès-verbal par une employée de l'entreprise commet le délit d'entrave (Cass. crim., 1^{er} déc. 1987, n° 85-96.612).

La rédaction du procès-verbal ne doit pas exclusivement reposer sur les notes prises par le secrétaire

Ce n'est pas parce que le secrétaire est légalement chargé d'établir le PV de réunion qu'il doit être le seul à prendre des notes en réunion. Ce serait en effet une erreur que de faire reposer la rédaction du procès-verbal sur les notes d'une seule et même personne. A un moment où il aura davantage participé aux débats, le secrétaire pourra avoir pris moins de notes, sans compter sur une éventuelle relâche temporaire de son attention. D'où la nécessité de répartir entre les membres du comité ce travail de prise de notes.

Compte tenu de l'étendue des missions d'un comité social et économique et de la diversité des points à traiter en réunion, on peut essayer de répartir le travail de rédaction du PV entre le secrétaire et le secrétaire adjoint. Ce dernier pourra par exemple être chargé de s'occuper des points de l'ordre du jour se rapportant aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il peut aussi être demandé aux élus qui ont présenté certaines réclamations individuelles ou collectives au nom des salariés de se charger de prendre en note la réponse apportée par l'employeur, cela fera gagner du temps au secrétaire au moment de la rédaction de son procès-verbal de réunion. En plus, connaissant davantage le problème posé par la réclamation, ils sauront davantage identifier les informations importantes à reprendre dans le PV.

Le secrétaire du CSE n'a pas beaucoup de temps pour établir et transmettre son PV à l'employeur

A savoir ! S'agissant du délai et des modalités d'établissement des PV de réunion par le secrétaire, le code du travail donne la priorité à la négociation d'un accord d'entreprise majoritaire entre l'employeur et les syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, entre l'employeur et le CSE (C. trav., art. L. 2315-34). A défaut d'accord, ce qui est très souvent le cas, on applique directement les règles prévues par le code du travail.

A défaut d'accord avec l'employeur, le PV est établi et transmis à l'employeur et aux autres membres du comité par le secrétaire dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte. Ce délai est de 3 jours lorsque le comité social et économique est réuni dans le cadre d'une procédure de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi. Il tombe à 1 jour lorsque l'entreprise est en

redressement ou en liquidation judiciaire (C. trav., art. R. 2315-25 et D. 2315-26). C'est très court.

Parfois, l'employeur ne peut pas se permettre d'attendre l'adoption du procès-verbal au cours de la réunion suivante et a immédiatement besoin de tel ou tel avis consultatif du CSE. Si le comité est d'accord, on peut très bien décider d'une suspension de séance pour permettre au secrétaire de retranscrire la consultation qui vient d'avoir lieu avec l'avis qui a été émis. A la reprise de séance, on adopte sur-le-champ l'extrait de procès-verbal.

Recours à un prestataire, embauche d'un salarié... : d'autres solutions pour aider le secrétaire du CSE

Établir un procès-verbal après chaque réunion est une lourde tâche qui prend beaucoup de temps. Au point, parfois, que le secrétaire est obligé de prendre sur son temps personnel. D'où l'utilité d'une aide extérieure, qui pourra être d'autant plus précieuse que le secrétaire n'a droit à aucune heure de délégation en plus. Cette aide peut prendre plusieurs formes :

- enregistrement des débats et recours à un prestataire externe, rémunéré sur le budget de fonctionnement, chargé de retranscrire l'enregistrement, de manière plus ou moins détaillée selon les termes du contrat passé avec le comité social et économique ;
- présence d'un rédacteur externe au CSE chargé de prendre des notes et de rédiger un projet de procès-verbal qui sera soumis au secrétaire.

L'employeur n'a pas le droit de s'opposer à la présence en réunion plénière d'une telle aide.

Le comité social et économique qui a un salarié peut lui confier cette tâche de rédaction du procès-verbal. Il faut alors penser à insérer dans le contrat de travail de l'intéressé une clause de confidentialité. C'est d'autant plus important que certaines réclamations individuelles peuvent révéler des informations relevant de la vie privée des salariés.

Retranscrire intégralement les débats permet d'avoir un PV parfaitement fidèle, mais qui risque d'être très volumineux et fastidieux à lire. Dans la pratique, certains CSE établissent deux documents : un compte rendu intégral qui sert de

document de travail, auquel on se reporte en cas de désaccord, et qu'on garde soigneusement dans les archives, et le PV officiel plus synthétique qui pourra être diffusé.

Dans certaines entreprises, il arrive que la rédaction du PV soit confiée à l'assistant(e) du DRH ou du président du CSE. Pourquoi pas mais, comme pour tout, il y a des avantages et des inconvénients. Ce genre de pratique évite au secrétaire du comité d'avoir à prendre en charge la rédaction du PV, mais cela peut donner à l'employeur une sorte de mainmise sur le contenu du procès-verbal, il faut donc rester vigilant. En tout état de cause, cette mise à disposition ne peut pas être imposée au comité social et économique. Mais si le comité accepte, l'employeur est alors en droit de lui refacturer le temps passé en réunion et à la rédaction du PV.

Peut-on établir le PV en temps réel ?

La pratique existe et, sur un plan juridique, rien ne la rend illégale. C'est certain qu'elle permet de gagner du temps pour la diffusion du PV puisque celui-ci sera relu et adopté en fin de réunion. Il y a aussi des inconvénients. Il n'est déjà pas évident de prendre des notes sur son ordinateur en cours de réunion tout en essayant de participer aux débats. Il faudra donc réussir à se détacher de son écran et de son clavier pour pouvoir rester actif. Il faut également avoir conscience qu'une certaine faculté de résistance sera nécessaire lorsque, au moment de la relecture, le président estimera que la retranscription de ses propos n'est pas totalement exacte et qu'il faut rectifier. Enfin, une saisie en temps réel empêche d'avoir tout recul, ce qui peut être très gênant.

Un PV de réunion qu'est-ce que ça doit contenir, comment c'est présenté ?

Le PV a pour objet de rendre compte du déroulement de la réunion, des délibérations, avis consultatifs et décisions du CSE et des réponses apportées par la direction aux réclamations individuelles et collectives des salariés. Il ne doit pas se contenter de faire

ressortir les informations brutes données par l'employeur. Sa lecture doit permettre de se rendre compte de l'action du CSE.

Il est essentiel de conserver une trace écrite de ce qui s'est dit, passé ou décidé en réunion de CSE

Le PV sert à consigner les débats, délibérations et décisions du comité social et économique ainsi que les réponses apportées par la direction aux réclamations individuelles et collectives présentées par les élus au nom des salariés (C. trav., art. L. 2315-34). Le PV doit également contenir les décisions motivées de l'employeur sur les propositions qui lui ont été soumises par le CSE lors d'une précédente réunion.

Qu'elles émanent du président, d'un élu ou d'une organisation syndicale, les déclarations sont consignées dans le PV. Par exemple, il pourrait s'agir d'une déclaration d'un élu ou du président qui ne serait pas d'accord avec le contenu du PV de la précédente réunion.

Le PV est la seule trace écrite de ce qui s'est dit, passé ou décidé en réunion. Il est important pour :

- l'employeur. C'est lui qui permet d'attester que la direction a bien procédé aux informations/consultations obligatoires du CSE. Parfois même, l'employeur doit fournir une copie du PV à l'administration : licenciement économique, licenciement d'un salarié protégé, chômage partiel, etc. ;
- le CSE lui-même. C'est le PV qui permet de faire état des différences d'opinion entre les membres, de consigner les questions posées en réunion, les réponses, les engagements et les justifications apportées par l'employeur, les décisions et avis consultatifs du comité, etc. Autant d'informations qui pourront ultérieurement servir ;

Le PV permet aussi aux élus suppléants d'être informés de la teneur des réunions ayant eu lieu et d'assurer efficacement, le cas échéant, le remplacement d'un titulaire à une réunion suivante.

- les organisations syndicales de l'entreprise. Les procès-verbaux de réunion contiennent beaucoup d'informations, notamment sociales et financières, qui pourront servir aux délégués syndicaux à l'occasion des négociations obligatoires ;
- le personnel. Le PV est et reste le principal vecteur d'information des salariés. C'est en lisant le PV qu'ils connaîtront les réponses apportées par l'employeur à leurs réclamations, qu'ils auront des informations sur la situation économique et sociale et les projets de l'entreprise, sur les propositions des élus, etc.

A travers les PV, les salariés pourront se rendre compte de la diversité des missions du CSE et de la manière dont leurs intérêts sont défendus par leurs représentants et pris en compte par la direction.

Un PV de réunion, ça peut aussi servir de preuve. Le CSE peut avoir besoin de prouver qu'il avait alerté l'employeur sur telle situation dangereuse, une victime d'un accident pourra trouver dans les PV des éléments lui permettant d'établir que l'employeur avait bien conscience du danger auquel il était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires, etc.

Un PV peut aussi servir à prouver ce qu'a dit l'employeur (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.372) et les engagements unilatéraux qu'il a pris en réunion.

Un PV, ça n'a pas à être neutre et ça ne doit pas seulement servir à relayer l'information donnée par l'employeur, ce n'est pas une note de service

En général, tout PV commence par un certain nombre de mentions assez classiques :

- le lieu, la date ainsi que l'heure de début et de fin. Cette dernière mention n'est pas forcément anodine, elle permet de faire apparaître combien de temps la réunion a duré. Cela permet de montrer indirectement aux salariés qu'on a passé beaucoup de temps, qu'on a posé des questions, qu'on a vraiment essayé de défendre leurs intérêts en réunion ;
- les nom et qualité des présents ainsi que la liste des personnes absentes (secrétaire, élus titulaires, avec ou sans leur appartenance syndicale, représentant syndical, expert du CSE, médecin du travail, etc.). Aussi

anodine qu'elle puisse paraître, la mention des présents et des absents n'est pas neutre. C'est une manière de montrer aux salariés qui prend son rôle d'élu au sérieux et qui est souvent inscrit aux abonnés absents.

On trouve même des PV qui font la distinction entre les personnes absentes excusées et celles qui sont absentes, sans aucune explication. C'est une façon de faire ressortir que certains élus ne viennent pas aux réunions et qu'ils ne prennent même pas la peine de le signaler à l'avance.

Le PV sert à consigner, de manière plus ou moins résumée, les délibérations du CSE et les réponses apportées par la direction aux réclamations des salariés. Il doit donc faire ressortir :

- les avis émis par le comité social et économique dans le cadre des consultations obligatoires. Dire que l'avis est favorable ou défavorable, positif ou négatif ne suffit pas. Il est important de mentionner le détail du vote et, surtout, la motivation de l'avis. On a donné un avis négatif pour telles raisons..., on a rendu un avis positif car on nous a donné les garanties suivantes... ;
- les informations mises à la disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales (situation de l'emploi, chiffres clés sur les comptes de l'entreprise, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur le plan de formation, etc.) que les élus estiment important de faire connaître aux salariés, les questions que ces informations ont suscitées et les explications apportées par l'employeur ;
- les décisions prises par le comité social et économique : décision de se faire assister par un expert-comptable pour telle ou telle consultation obligatoire ou par un expert santé/sécurité pour tel projet d'aménagement important, décisions relatives aux activités sociales et culturelles. Dire que le CSE a décidé de quelque chose, c'est bien mais ne n'est pas suffisant. Il faut un minimum expliquer aux salariés le pourquoi ;
- les échanges direction/représentants du personnel, les questions, réserves, remarques et critiques émises par les élus sur les projets de l'entreprise, ses orientations stratégiques ou sa politique sociale, les écarts de langage, les éventuelles menaces proférées par l'employeur, les propositions du CSE en matière d'emploi, de formation professionnelle, de prévention des risques professionnels, etc.

A la réunion suivante, l'employeur doit faire connaître sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises lors de la précédente réunion. Il y aura donc un décalage entre les propositions et les décisions de l'employeur (C. trav., art. L. 2315-34 et D. 2315-26).

Au final, le PV doit surtout servir à montrer que le comité est actif, qu'il ne se contente pas de recevoir des informations, qu'il essaye de comprendre, de proposer, de contester, etc.

A défaut d'accord avec l'employeur, le PV de réunion doit au minimum contenir le résumé des délibérations du CSE

A défaut d'accord avec l'employeur, le PV doit au moins contenir « le résumé des délibérations et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion » (C. trav., art. D. 2315-26).

L'accord auquel il est ici fait référence est celui qui peut être conclu avec les syndicats pour fixer le délai et les modalités d'établissement des PV de réunion. En l'absence de délégué syndical, il peut y avoir un accord employeur/CSE.

Le secrétaire dispose d'une certaine liberté pour consigner les échanges et les délibérations :

- faire un résumé des interventions des différents participants à la réunion du comité social et économique en les nommant ;
- retranscrire intégralement les interventions des différents participants, ce qui suppose que la réunion ait été enregistrée ;
- résumer les discussions qui se sont déroulées en présentant le point de vue de la délégation élue, celui des représentants syndicaux et celui de la direction.

Aucun membre ne peut exiger qu'il retranscrive ses propos ou leur teneur dans le PV. A l'inverse, personne ne peut lui interdire de retranscrire ses propos ou leur teneur.

Le secrétaire joue ici un rôle stratégique car c'est lui qui choisit le genre de PV qu'il veut faire en fonction de l'importance des points traités en réunion. Quand il opte pour un résumé des débats, ce travail de synthèse l'oblige à interpréter les propos des participants à la réunion, ce qui est très subjectif.

De manière partisane, il pourrait chercher à occulter les interventions d'une partie des membres du CSE. Une telle situation pourrait très vite devenir conflictuelle et déboucher sur d'interminables discussions au moment de l'adoption du PV.

Pas d'informations confidentielles, pas d'informations d'ordre privé

Un PV ne doit pas :

- contenir d'informations confidentielles. Il faut pourtant avoir une trace écrite de la réunion. D'où l'idée de faire parfois 2 PV. Un, qui sera diffusé et qui aura été purgé. Un, qui sera complet et qui sera conservé dans les archives. La prudence recommanderait d'adopter les deux ;
- porter atteinte à la vie privée ou à la dignité d'un salarié ou d'un ex-salarié. Sinon, l'employeur pourrait être condamné à payer des dommages-intérêts (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-11.916). Si, à l'occasion de l'octroi d'une aide sociale, on a exposé la situation de famille d'un salarié, il ne faut pas en faire mention dans le PV.

Après la réunion, on rédige le PV, on le transmet à l'employeur et on l'adopte

Après la réunion, le secrétaire du CSE a normalement un délai de 15 jours pour établir son PV et le transmettre à l'employeur. Au préalable, il lui appartient de rédiger un projet de PV et de le communiquer aux autres membres du comité. La réunion plénière suivante du comité social et économique débute par l'adoption définitive du procès-verbal.

Le délai et les modalités d'établissement du PV doivent normalement faire l'objet d'un accord avec l'employeur

D'après le code du travail, le délai et les modalités d'établissement du PV doivent être fixés par un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégués syndicaux, par un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires (C. trav., art. L. 2315-34). Si aucun accord n'est signé, on doit appliquer les règles fixées par le code du travail (C. trav., art. R. 2315-25 et D. 2315-26). Sur un plan juridique, il n'y a aucune obligation de négocier un tel accord.

Les étapes à suivre pour adopter le procès-verbal de réunion du comité social et économique

Étape 1 : le secrétaire du comité rédige un projet de procès-verbal et le transmet aux autres représentants du personnel

Rédiger un projet de procès-verbal de réunion, c'est forcément par là qu'il faut commencer. Il faut le faire rapidement après la réunion car, plus le temps passe, moins on se souvient précisément de ce qui s'est dit en réunion ou des notes que l'on a prises au cours des débats. Une fois qu'il a terminé, le secrétaire transmet son projet de procès-verbal aux autres représentants du personnel. Légalement, cette communication n'est pas obligatoire, c'est juste une pratique de bon sens. Avant de transmettre le PV à l'employeur, il est en effet important :

- de s'assurer que tous les membres du CSE ont entendu et compris la même chose en réunion et que le secrétaire n'a pas oublié quelque chose dans son PV ;
- de permettre à chacun de vérifier que les débats ont bien été retranscrits ou résumés et que les propos qu'on lui prête correspondent bien à ce qu'il a dit.

Lorsqu'il communique son projet de PV aux membres du CSE, le secrétaire a tout intérêt à leur donner une date limite pour lui faire part de leurs éventuelles remarques et/ou demandes de corrections. En tout état de cause, le secrétaire est seul responsable du choix des modifications à apporter.

Étape 2 : le secrétaire du CSE transmet son procès-verbal à l'employeur, il a 15 jours au plus après la réunion pour le faire

A défaut d'accord, le PV est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire dans les 15 jours suivant la réunion. Si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai, le PV est établi et transmis avant cette réunion. Le délai est ramené à 3 jours lorsque le CSE est réuni dans le cadre d'un projet de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi et à 1 jour lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire (C. trav., art. D. 2315-26).

Que pourrait-il se passer si le secrétaire ne respecte pas le délai de 15 jours ? Probablement rien, s'il n'a qu'un petit retard ponctuel. En revanche, si c'est systématique et qu'il y a plusieurs mois de retard, l'employeur pourrait se manifester. Le CSE devra, quant à lui, se poser la question du recours à un éventuel prestataire pour la rédaction des PV.

La tenue d'une nouvelle réunion dans le délai de 15 jours écourté d'autant le délai dont dispose le secrétaire. Imaginons une réunion ordinaire au jour J, le secrétaire doit normalement transmettre son PV à J + 15. Si une réunion extraordinaire doit se tenir à J + 5, le secrétaire n'a plus que 5 jours. Selon les circonstances, il a peut-être tout intérêt à essayer de voir avec le président du CSE s'il ne peut pas rester sur le délai de J + 15 pour le PV de la réunion ordinaire. En fonction des points traités, il se pourrait même que le PV de la réunion extraordinaire devienne prioritaire par rapport à celui de la réunion ordinaire.

Étape 3 : la réunion suivante du comité social et économique débute par l'adoption définitive du procès-verbal

Si tout le monde s'est mis d'accord avant la réunion, l'adoption du projet du PV n'est qu'une formalité. Très souvent, les règles d'approbation sont posées par le règlement intérieur du CSE. L'adoption peut en revanche donner lieu à discussion lorsque certains élus ne sont pas d'accord avec le PV qui leur est soumis. Si des déclarations sont faites par un élu ou par le président à ce sujet, elles devront être consignées dans le PV de la réunion en cours.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE n'est réuni que tous les 2 mois. Attendre 2 mois pour adopter et diffuser le PV, c'est bien long. On pourrait

remédier au problème en organisant une petite réunion extraordinaire qui ne servira qu'à adopter le PV. Cela ne prendra que 5 minutes et permettra d'informer plus rapidement les salariés.

L'adoption définitive du PV emporte plusieurs conséquences pratiques, à commencer par la possibilité de le diffuser dans l'entreprise

La première conséquence de l'adoption du PV est d'en permettre l'affichage et la diffusion auprès du personnel (C. trav., art. L. 2315-35).

Faut-il obligatoirement attendre que le PV ait été adopté, voire diffusé, pour mettre en oeuvre les décisions prises par le CSE ? Non, ce qui rend une décision du CSE exécutable, c'est son adoption régulière en réunion et non sa retranscription dans le procès-verbal. De même, l'employeur n'a pas à attendre l'adoption et la diffusion du PV pour mettre en oeuvre un projet dès lors que l'avis consultatif du comité a été rendu en réunion.

C'est par son adoption que le PV acquiert sa valeur juridique en tant que moyen de preuve. Lorsqu'il est régulier, il fait foi des discussions jusqu'à preuve contraire (Cass. soc., 16 juin 1960, n° 58-40.241). Cela signifie qu'il pourra servir à prouver, par exemple, que le CSE n'a pas été régulièrement consulté sur un projet, que l'employeur s'est bien engagé à octroyer tel avantage aux salariés (Cass. soc., 14 juin 2006, n° 04-42.862), que la direction était au courant des problèmes de management dans tel service, etc.

Attention ! Lorsque le comité agit devant le tribunal correctionnel pour faire juger que l'employeur a commis un délit d'entrave, le procès-verbal de réunion n'a que la valeur d'un simple renseignement (Cass. crim., 25 janv. 2000, n° 99-80.508 ; Cass. crim., 4 oct. 1977, n° 76-91.922).

Une fois adopté, le PV ne peut plus être modifié, même par le secrétaire. Celui-ci ne peut donc pas rectifier les éventuels oubliés, mais seulement les signaler lors de la réunion suivante ou bien rédiger un additif, qui sera transmis à l'employeur et approuvé lors de la réunion suivante.

Contrairement à une idée reçue, l'employeur ne peut pas exiger de signer le procès-verbal de réunion

En tant que président du CSE, l'employeur a le droit de participer à l'adoption du PV. Sa voix compte comme celle d'un titulaire. Il ne peut en revanche exiger de signer le PV avant diffusion (Cass. crim., 23 juin 1981, n° 80-93.003 ; CA Pau, 7 févr. 1978, n° 256/78).

Les représentants du personnel sont souvent convaincus que le PV doit être signé par l'employeur. C'est faux ! En pratique, cette signature est souvent apposée sur-le-champ, ce qui permet une diffusion immédiate du PV. Dans ce cas, autant le faire signer en double exemplaire : un pour le comité, l'autre pour la DRH. Il faut aussi reconnaître qu'elle rassure le CSE et les salariés. Si l'employeur tardait à signer ou essayait de faire une sorte de chantage à la signature, il suffirait au comité de modifier son règlement intérieur ou d'adopter une délibération prévoyant tout simplement que le PV sera diffusé dès son adoption.

Et si l'employeur n'est pas d'accord ?

Une difficulté peut surgir si l'employeur demande au secrétaire d'apporter des modifications à son PV :

- si il s'agit d'une expression un peu trop familière employée dans le feu de la discussion ou d'une erreur que l'employeur veut corriger, la demande paraît légitime, ou tout au moins ne pose de problème de fond ;
- ce n'est pas la même chose si l'employeur suggère de supprimer un échange de vues ou des informations importantes. Au secrétaire de lui rappeler que le PV n'est pas destiné à se faire le vecteur de la seule vision de l'entreprise. De toute façon, l'employeur ne peut pas imposer sa version (CA Paris, 14^e ch., sect. B, 30 sept. 2005, n° 2005/04200).

Un PV, c'est fait pour être diffusé auprès des salariés

Une fois adoptés, les PV de réunion du comité social et économique peuvent être affichés ou diffusés dans l'entreprise selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité. C'est même indispensable car il faut informer les salariés. Il est interdit de diffuser les procès-verbaux de réunion à l'extérieur de l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2315-35

Dès qu'il a été adopté par le comité social et économique, le PV de la réunion doit être diffusé pour informer les salariés

Les procès-verbaux de réunion doivent être diffusés auprès des salariés le plus rapidement possible après leur adoption. C'est même essentiel, il entre bien dans la mission du CSE de tenir les salariés informés des problèmes concernant la vie de l'entreprise dont il a débattu et des réponses apportées par la direction aux réclamations des salariés.

Le PV est un document important que le secrétaire du comité ne doit pas oublier d'archiver. C'est l'histoire du CSE, et celle de l'entreprise, qui s'y écrivent. Sa conservation permet de retrouver les divers engagements de l'employeur et de retracer les étapes de certains avantages. Parfois, on a besoin de le ressortir pour vérifier les propos tenus par l'employeur à l'époque d'une restructuration. Ces archives peuvent permettre aux nouveaux membres du comité de mieux comprendre ce qui s'est passé avant leur prise de fonction et d'informer les experts si cela s'avérait nécessaire.

Cette diffusion fait partie des outils de communication de base. Elle permet aux salariés :

- de prendre connaissance de la teneur des débats et de se rendre compte de l'action des représentants du personnel ;
- de s'informer des décisions et des projets de l'entreprise, des questions qui ont été posées en cours de réunion, des réponses qui y ont été apportées, etc. ;

- d'être au courant des décisions du CSE. Et il n'y a pas que les décisions relatives aux œuvres sociales : recours à un expert-comptable ou à un expert santé/sécurité, etc.

Utilisez les pièces jointes ! Tout au long de l'année, le CSE reçoit de l'employeur une multitude d'informations extraites de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise. Le secrétaire peut reproduire dans le PV certaines de ces informations, mais la plupart du temps, il est plus simple de les annexer au procès-verbal, en dressant éventuellement la liste des annexes. On peut aussi annexer les comptes rendus des travaux des commissions du CSE, des inspections en matière de santé/sécurité, des enquêtes consécutives à un accident du travail ou à un droit d'alerte pour danger grave et imminent, etc.

Affichage, distribution, mise en ligne... : on peut diffuser le procès-verbal de plusieurs manières

Le code du travail précise qu'après son adoption, le procès-verbal peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité (C. trav., art. L. 2315-35). Beaucoup de CSE n'ont pas de règlement intérieur. En pratique, cela n'empêche heureusement pas l'affichage des procès-verbaux.

Il est quand même recommandé d'avoir un règlement intérieur qui prévoit, notamment, les modalités d'adoption et de diffusion du procès-verbal, ainsi que les modalités de fonctionnement du comité au quotidien.

L'affichage s'effectue logiquement sur les panneaux du CSE, immédiatement après l'adoption du PV. La diffusion peut être faite par divers moyens : diffusion d'une photocopie par service, utilisation de l'intranet de l'entreprise avec l'accord de l'employeur, mise à disposition dans le local du comité, etc.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la diffusion d'un procès-verbal adopté par le comité social et économique

D'après le code du travail, le PV est affiché ou diffusé par le secrétaire du CSE. En pratique, ce n'est pas toujours lui qui s'en charge et cela ne prête pas à conséquence. Bien évidemment, sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas s'opposer à cet affichage ou à cette diffusion. Il peut encore moins afficher lui-même un PV qu'il a rédigé seul (Cass. crim., 25 févr. 1986, n° 84-96.003). En cas d'affichage irrégulier par la direction, le CSE aurait le droit d'agir en référé devant le tribunal judiciaire pour demander le retrait immédiat de l'affichage (Cass. soc., 20 oct. 1988, n° 87-14.198).

Il est interdit de diffuser les procès-verbaux de réunion du CSE à l'extérieur de l'entreprise, sauf...

On ne peut diffuser les PV de réunion que dans l'entreprise. Et pourtant, force est de constater qu'on trouve des procès-verbaux en libre accès sur internet !

Les intérimaires et les travailleurs mis à disposition sont, certes temporairement, dans l'entreprise. Ils devraient donc avoir accès au PV du CSE. De toute façon, on ne pourrait pas leur interdire de s'arrêter devant les panneaux du comité !

Les cas dans lesquels les PV peuvent être diffusés auprès de personnes extérieures à l'entreprise sont rares. C'est généralement l'employeur qui se doit de les communiquer à l'administration dans le cadre, par exemple, d'une procédure de licenciement économique, d'un licenciement d'un représentant du personnel ou encore de demandes de dérogation à certaines règles relatives à la durée du travail.

Contrairement à une idée reçue, le CSE n'a pas l'obligation d'envoyer une copie de ses PV à l'inspection du travail. Le code du travail lui donne le droit de décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'administration (C. trav., art. L. 2315-33). De toute façon, les PV font partie des documents que l'inspecteur du travail peut consulter. Les procès-verbaux peuvent aussi être produits en justice ou être consultés par l'Urssaf. De son côté, le comité peut les communiquer à certaines personnes légalement tenues au secret professionnel : avocat, expert-comptable, etc.

Avant de diffuser le PV officiel, on peut très bien afficher un compte rendu ou un flash d'information

Pour informer rapidement le personnel, certains CSE ont pour habitude de diffuser un compte rendu ou un flash d'information reprenant les points clés de la réunion sans attendre l'adoption du PV. L'employeur ne peut pas s'y opposer (Cass. soc., 4 nov. 1981, n° 79-14.628). C'est une bonne idée, surtout si les réunions n'ont lieu que tous les 2 mois et/ou si les salariés sont en attente d'informations sur un projet particulièrement important.

Cette information directe ne doit pas prendre l'aspect d'un PV. Ainsi, un tract syndical ne peut pas reproduire l'intégralité des débats d'une réunion de CSE (CA Paris, 14^e ch., sect. C, 15 mars 1988, n° 87/15074). Toujours est-il qu'un élu peut, après la réunion, reprendre sa casquette de délégué syndical pour afficher une communication ou distribuer un tract portant sur l'un des points abordés en réunion.

De même, rien n'interdit à un élu de rendre compte verbalement de la réunion aux salariés avant l'adoption du PV. Il faut juste faire attention car d'un bureau à un autre, d'un atelier à un autre, l'information peut vite être déformée.

Attention à la diffusion d'informations confidentielles, de propos injurieux ou diffamatoires, etc.

Le PV affiché ne doit contenir aucune inexactitude, aucun propos injurieux ou diffamatoire. Il a été jugé que :

- l'employeur peut obtenir en référé la cessation de l'affichage si le procès-verbal du comité social et économique comporte des accusations graves et inexactes contre un salarié de l'entreprise (Cass. soc., 5 nov. 1981, n° 78-12.277) ;
- l'employeur se rend coupable d'injure non publique en ayant donné son accord pour l'affichage d'un PV reproduisant ses propos tenus à l'égard d'un salarié qu'il accusait de vol avec effraction (Cass. crim., 9 juill. 1982, n° 80-93.643).

Le PV ne doit pas faire état de renseignements d'ordre privé. Si, à l'occasion de l'octroi d'une aide sociale, on a exposé la situation de famille d'un salarié, il ne faut pas en faire mention. De même, les réclamations individuelles des salariés ne doivent pas y figurer, sauf s'ils ont donné leur accord au CSE.

S'agissant des informations confidentielles données par l'employeur en réunion, il faut aussi les retirer du procès-verbal de réunion destiné à être diffusé dans l'entreprise.

Peut-on mettre les procès-verbaux en ligne sur internet ?

C'est a priori possible, à condition de prévoir un accès strictement réservé aux salariés. Toujours est-il que l'employeur pourrait être plus ou moins réfractaire, craignant que le site du CSE soit piraté ou qu'un salarié diffuse son code d'accès. Au comité de lui montrer que les mesures de sécurité qu'il a prises sont suffisantes, quitte à demander à son prestataire de venir les exposer à l'employeur. Quant au salarié malveillant qui diffuserait son code d'accès au site du CSE, on pourrait rétorquer à l'employeur qu'un salarié tout aussi malveillant pourrait très bien photocopier ou scanner les PV pour diffusion à l'extérieur de l'entreprise.

Permettre au comité social et économique d'exercer ses missions légales

Un rôle économique, mais pour quoi faire au juste ?

Un CSE n'est pas seulement là pour distribuer des bons d'achat ou pour organiser un week-end aux sports d'hiver. Avant toute chose, il est là parce qu'il a un rôle économique fondamental à jouer. Un rôle économique qui va lui permettre de comprendre la stratégie de l'entreprise et de défendre au mieux les salariés. D'où l'intérêt de ne pas délaisser ce rôle économique au profit des seules activités sociales et culturelles.

La partie visible de l'iceberg ne doit pas faire perdre de vue l'essentiel, à savoir le rôle économique du CSE

Parfois, aux yeux des salariés et des représentants du personnel eux-mêmes, l'action du CSE se résume au montant des bons d'achat, au prochain voyage, au prix des places de cinéma, etc. C'est même probablement sur sa politique sociale que le comité sera jugé aux prochaines élections professionnelles. Cette partie visible de l'iceberg ne doit surtout pas faire oublier qu'un comité social et économique a, avant toute chose, un rôle économique fondamental. Ce rôle, il ne faut pas le négliger et encore moins l'oublier car il y va de l'intérêt des salariés.

Un rôle économique qui est là pour permettre au comité social et économique de comprendre et d'anticiper

Beaucoup d'informations et de consultations

Un CSE, ça a pour mission 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'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (C. trav., art. L. 2312-8). Tous les ans, sauf si une périodicité différente a été prévue par accord, l'employeur doit le consulter sur un certain nombre de thèmes. Il y a en fait 3 grands rendez-vous, qui sont au cœur de la mission économique du comité social et économique. On appelle ça les consultations récurrentes (C. trav., art. L. 2312-17) :

- consultation 1 : elle porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation ;
- consultation 2 : elle concerne la situation économique et financière de l'entreprise et sa politique de recherche et de développement ;
- consultation 3 : elle porte sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (formation, égalité professionnelle, etc.).

Les informations économiques, financières et sociales dont le CSE doit être destinataire se trouvent dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). C'est à l'employeur de mettre en place cette base de données.

Ce n'est pas tout, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique ou juridique, l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, etc. (C. trav., art. L. 2312-8). On appelle ça les consultations ponctuelles.

Qui permettent de comprendre et d'anticiper

Toutes ces informations/consultations vont permettre aux élus d'avoir une photographie de la situation économique, sociale et financière de l'entreprise à un instant T et de suivre l'évolution de cette situation. Il faut essayer de transformer les informations brutes qui sont données en informations utiles. Plus le CSE est pointu sur les questions sociales, économiques et financières, plus il est en mesure d'interpeller la direction sur les enjeux auxquels l'entreprise est confrontée.

C'est dans cet état d'esprit qu'il faut aborder les diverses consultations obligatoires. Plus les élus comprennent l'information qui leur est donnée, plus ils peuvent poser de questions en réunion, plus ils peuvent apprécier la pertinence des réponses apportées par l'employeur, plus ils peuvent mesurer les enjeux sociaux et économiques et plus ils sont en mesure de faire des contre-propositions. Au final, il ne faut surtout pas s'arrêter à l'idée qu'un avis négatif du CSE n'empêche pas l'employeur de mettre en oeuvre son projet sinon on risque

vite d'arriver à la conclusion qu'une consultation ne sert à rien. On serait alors tenté de délaisser le rôle économique du comité.

Ne pas laisser la direction piloter l'entreprise seule, se faire sa propre opinion sur la situation et les perspectives de l'entreprise, contribuer au dialogue social en devenant des interlocuteurs légitimes de la direction, essayer de peser sur les décisions de l'employeur et proposer des solutions alternatives, voilà les raisons pour lesquelles il est important d'exercer ce rôle économique.

Un rôle qui n'est pas facile à exercer car la vie économique et sociale de l'entreprise est complexe

Décrypter les comptes de l'entreprise, se faire une opinion sur ses orientations stratégiques, lire entre les lignes d'un bilan social, apprécier la pertinence d'un plan de sauvegarde de l'emploi, analyser un plan de développement des compétences (plan de formation), poser les bonnes questions à l'employeur, apprécier la place de l'entreprise dans son secteur d'activité et dans l'environnement économique... : s'il est une mission particulièrement difficile à remplir, c'est bien la mission économique du CSE. Au-delà des difficultés techniques et des compétences qu'il faut avoir, c'est une mission qui nécessite beaucoup de temps et qui expose davantage les représentants du personnel.

Pour pouvoir exercer efficacement son rôle économique, il faut organiser le travail du comité social et économique

Préparer les réunions périodiques du CSE

Même si ce n'est pas toujours facile, il faut essayer d'organiser des réunions préparatoires. Ces réunions vont notamment servir à débattre des points que le CSE souhaite inscrire à l'ordre du jour et à répartir les rôles de chaque intervenant. Il est essentiel d'arriver en réunion plénière en ayant pris le temps de rechercher un maximum d'informations se rapportant aux points importants de l'ordre du jour et d'examiner attentivement les documents déjà transmis par l'employeur.

Planifier et répartir le travail préparatoire

Compte tenu de la quantité et de la diversité des informations dont le CSE est destinataire, il est recommandé aux représentants du personnel de se répartir entre

eux les rôles en fonction, par exemple, des goûts et des compétences de chacun. Le secrétaire et le trésorier ne peuvent absorber seuls tout le travail. De plus, il est très important que chaque membre du comité se sente impliqué dans la préparation des réunions.

Se faire aider et conseiller par des experts

Le CSE a un budget de fonctionnement qui doit lui servir à exercer son rôle économique. Ce budget, il faut l'utiliser. Il faut se former en permanence, se documenter car il y a toujours des évolutions. Aux élus du comité à s'entourer de spécialistes qui pourront les aider à préparer les questions à poser à l'employeur et à être force de proposition.

Il faut aussi savoir que le CSE a le droit de se faire assister par un expert-comptable rémunéré, totalement ou partiellement, par l'entreprise pour les 3 grandes consultations récurrentes. Il a aussi droit à un expert-comptable en cas de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi ou lorsqu'il fait jouer son droit d'alerte économique.

Comparer les informations fournies au CSE

D'une année sur l'autre, on retrouve le même genre d'informations, les mêmes consultations récurrentes. Il est essentiel de faire des comparaisons et de poser des questions. Pourquoi tout ce qui était prévu n'a-t-il pas été réalisé ? Pourquoi le nombre de CDD a-t-il augmenté ? Quelle est l'évolution du chiffre d'affaires et des marges par produit/par prestation ? C'est la seule manière de suivre l'évolution de la situation de l'entreprise. L'idée est toujours la même, il faut essayer de veiller à l'émergence de risques pour les salariés en matière d'emploi et de conditions de travail.

Interroger la direction sur ce qui inquiète les salariés

Le rôle économique du CSE, ce n'est pas simplement attendre les consultations prévues par le code du travail. C'est aussi être à l'écoute des salariés et interroger la direction sur ce qui les inquiète ou leur pose problème. Une rumeur de réorganisation, un problème d'organisation du travail, un manque de moyens humains, il faut s'en emparer et inscrire la question à l'ordre du jour pour demander des explications à l'employeur.

Le code du travail le dit bien, le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires (C. trav., art. L. 2312-12).

Qu'attend-on d'un CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

Le comité social et économique est aussi l'instance où s'étudie la politique de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. On attend de lui qu'il contribue à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, qu'il analyse les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et qu'il soit force de proposition pour améliorer la prévention.

Références : C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-9

Les missions que le code du travail assigne au comité social et économique en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique est chargé (C. trav., art. L. 2312-9) :

- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (C. trav., art. L. 2312-5) ;

- de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité (bruit, vibrations mécaniques, travail de nuit, travail répétitif, etc.) ;
- de contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Le comité social et économique peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Auparavant, un CHSCT avait aussi pour mission de « contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs » et de « veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ». Même si le code du travail ne prévoit rien de similaire pour le CSE, on doit considérer que les représentants du personnel ont toujours un rôle très actif et très important à jouer dans le domaine de la prévention et à de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs. Ils sont par ailleurs toujours là pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail et veiller au respect des règles légales relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Il est par ailleurs prévu que le comité social et économique doit notamment être informé et consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8).

L'employeur doit présenter au CSE, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-27).

On attend du CSE qu'il soit un véritable acteur de la prévention des risques professionnels et de la protection des salariés

Comme l'était le CHSCT, le comité social et économique est l'instance où s'étudie la politique de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il permet de faire remonter les informations des salariés vers la direction, qui ne sait pas forcément ce qui se passe sur le terrain. Beaucoup de DRH ou de responsables sécurité reconnaissent eux-mêmes qu'ils ont besoin du CSE pour avoir accès aux problèmes ou au ressenti des salariés.

La notion de conditions de travail est très large et ne se limite pas aux aspects physiques et matériels du travail (aménagement des lieux de travail et postes de travail, bruit, température, éclairage, etc.). Le champ de compétence du CSE comprend les risques psychosociaux susceptibles de porter atteinte à la santé mentale des salariés. Le comité est donc habilité à analyser et à proposer des mesures de prévention traitant, par exemple, du stress d'origine professionnelle, de harcèlement moral, de violence au travail (agressions verbales...), etc.

Être acteur de la prévention des risques professionnels et de la protection des salariés, c'est analyser les situations et conditions de travail, s'emparer des problématiques et des préoccupations des salariés en matière de santé/sécurité, participer activement à l'élaboration de mesures de prévention et suivre leur mise en oeuvre, étudier les projets de l'entreprise sous l'angle santé/sécurité, veiller à l'émergence de risques pour les salariés, faire des préconisations et des propositions d'amélioration de la prévention, mettre à l'étude certains sujets (risques psychosociaux, addictions au travail, troubles musculo-squelettiques, charge de travail, etc.), initier des campagnes d'information et de sensibilisation, etc.

Le CSE, c'est aussi un espace où tous les acteurs de la sécurité, qui agissent séparément au quotidien, peuvent se réunir, s'écouter et donc collaborer. A ce titre, il devient un créateur de dialogue entre la direction, le responsable sécurité, le médecin du travail, les salariés, etc. L'approche collective et collaborative est essentielle en matière de santé et de sécurité.

Une partie des problèmes soulevés par les salariés doit être réglée par les services généraux ou par le manager de proximité et ne nécessite pas l'intervention du CSE. Un travail de requalification des problèmes soulevés par les salariés en termes de risque professionnel est souvent un bon moyen de distinguer les petits tracas des vrais soucis.

S'il y a un réflexe à avoir, c'est bien celui de la santé, la sécurité et des conditions de travail des salariés

Au sein du CSE, ce sont les mêmes élus qui vont devoir s'occuper de la gestion des activités sociales et culturelles, des missions économiques du comité social et économique, de la collecte et de la présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives des salariés et, bien évidemment, des missions santé/sécurité. Si on veut donner à ces missions la place qu'elles méritent d'avoir, il semble indispensable de spécialiser un minimum les membres du CSE. Cela permettra à certains d'entre eux de suivre plus particulièrement les questions de santé et de sécurité et d'acquérir, en la matière, des connaissances, des compétences et certains réflexes que n'auront pas les autres élus.

Dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés, le comité social et économique doit mettre en place une commission chargée d'exercer tout ou partie des attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-36). Cette commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est conçue comme un groupe de travail chargé de suivre de près, pour le compte du comité, les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, elle permet de travailler en petite équipe. Ce genre de groupe de travail, même si on ne l'appelle pas commission, on peut le mettre en place dans tout CSE indépendamment de l'effectif de l'entreprise.

Lorsque le comité social et économique est consulté sur un projet, quel qu'il soit, il faut avoir un réflexe, celui de la santé, la sécurité et des conditions de travail. Au CSE de se projeter pour essayer de faire ressortir les problématiques de santé/sécurité que le projet pourrait poser une fois mis en oeuvre, les nouveaux risques professionnels qu'il pourrait engendrer, etc. C'est le seul moyen d'amener l'employeur sur ce terrain.

D'où l'importance de la formation...

Principes généraux de prévention, document unique d'évaluation des risques professionnels, programme de prévention des risques professionnels, enquêtes et inspections, arbre des causes, prévention des risques psychosociaux, obligation de sécurité de l'employeur..., comme le sont les missions économiques, les missions santé/sécurité du comité social et économique sont techniques et parfois complexes. D'où l'importance de la formation, qui est là pour permettre aux représentants du personnel d'acquérir les compétences de base dont ils ont besoin pour exercer leur mandat.

Donner à la santé et à la sécurité toute la place qu'elle mérite d'avoir au sein du CSE

Aux membres du CSE à s'organiser et à tout mettre en oeuvre pour que les questions de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail aient une place centrale au sein du comité. C'est particulièrement important dans les entreprises de moins de 300 salariés qui n'ont pas à doter le CSE d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dédiée. Quelques repères pour donner à ces sujets toute la place qu'ils méritent d'avoir !

Un préalable : former tous les membres du CSE à leurs prérogatives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

L'une des premières choses à faire une fois le CSE en place est d'inviter l'ensemble des représentants du personnel au CSE à se former à leurs prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette formation a pour objectifs de développer l'aptitude des membres du CSE à déceler et mesurer les risques professionnels ainsi qu'à analyser les conditions de travail, notamment par l'initiation aux méthodes adaptées à cet effet (C. trav., art. R. 2315-9). Elle doit être théorique et pratique et dispensée par un organisme agréé.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, la formation santé, sécurité et conditions de travail est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat (C. trav., art. L. 2315-18). En cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise ;*
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.*

Cette formation est accessible à tous les membres du CSE, dès leur première élection, qu'ils soient ou non membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18).

Tout membre du CSE peut être sollicité par un ou plusieurs salariés sur une question de santé, de sécurité ou de conditions de travail. D'où l'importance de former tous les représentants du personnel, y compris ceux qui ne sont pas membres de la CSSCT. Ainsi, chacun sera en mesure d'apporter des premiers éléments de réponse. Même si on n'est pas membre de la CSSCT, il est par ailleurs important d'être en mesure de suivre correctement les débats qui auront lieu en réunion sur les questions de SSCT.

S'organiser : trouver un équilibre entre « tout le monde s'en occupe un petit peu » et « une seule personne s'occupe de tout »

Sauf accord plus favorable, les membres de CSE des entreprises de moins de 300 salariés n'ont pas de commission santé, sécurité et conditions de travail. Le risque est donc que les questions relatives à la santé/sécurité du personnel soient noyées dans la masse des sujets économiques et sociaux à traiter. Pour éviter cette disparition, une première option est de voter la création d'une commission spécifique pour traiter de ces questions. La mise en place d'une telle commission est surtout intéressante dans les entreprises de 100 salariés et plus où les membres du CSE sont au moins 6 et peuvent donc plus facilement se répartir le travail.

Rappel ! La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est seulement obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus. La pratique montre qu'il est parfois fait

abstraction de ce seuil dans les accords d'entreprise relatifs au CSE, l'employeur reconnaissant lui-même qu'il est important de doter le comité d'une telle commission.

Une autre option consiste à confier la coordination des prérogatives santé, sécurité et conditions de travail du CSE à un ou deux de ses membres, qui assureraient ainsi un rôle de « référent santé/sécurité ». L'idée n'est pas de leur donner un statut officiel mais de mettre en place une sorte d'organisation interne des rôles et responsabilités entre les élus. Même si tous les membres du CSE sont légitimes à travailler ces questions, le fait de nommer un ou deux référents permet une spécialisation et une montée en expertise plus rapide et plus efficace. Sans segmenter le CSE en silos, il s'agit de donner une « couleur », une expertise aux membres en fonction de leur sensibilité et de leurs centres d'intérêt. Ainsi, quand un sujet santé/sécurité émerge, l'un des membres du CSE pourra plus facilement s'en saisir, en débattre, s'informer ou encore dialoguer avec les salariés.

On peut aussi prévoir que le secrétaire adjoint du CSE, dont la désignation n'est pourtant pas obligatoire, sera chargé des attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. C'est d'ailleurs ce que prévoit le code du travail pour le comité social et économique central (C. trav., art. L. 2316-13).

Créer un « fil rouge » santé/sécurité via l'ordre du jour des réunions plénières du comité social et économique

D'après le code du travail, au moins 4 réunions du CSE doivent porter annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-27). En pratique, rien n'interdit au secrétaire du comité de systématiquement introduire, à l'ordre du jour des réunions, des points relatifs à la santé/sécurité ou aux conditions de travail. C'est même assez facile, il suffit de prendre quelques points récurrents :

- informations du président du comité social et économique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- suivi des actions du programme annuel de prévention des risques professionnels et/ou des actions décidées lors des dernières réunions ;

- compte-rendu des missions du comité social et économique en cours (type inspection, enquête ou étude) ou encore questions des salariés relatives aux conditions de travail, etc.

En créant cette routine, ce « fil rouge », les membres du CSE pourront débattre ou se forcer à débattre régulièrement de ces sujets, même si l'actualité de l'entreprise tend vers des questions sociales ou économiques plus urgentes.

Il est possible d'imaginer d'autres points récurrents, comme l'organisation de visites d'inspection à chaque réunion, l'intervention systématique du médecin du travail ou du chef du service sécurité pour faire un bilan ou présenter leurs dernières actions ou analyses, la demande d'informations complémentaires sous forme de tableau de suivi (absentéisme, taux de roulement, etc.).

Rythmer la vie du comité social et économique par des visites de terrain pour rencontrer les salariés

Autre réflexe préconisé, la programmation d'une inspection pour chaque réunion du CSE. Ces visites de terrain sont en effet essentielles pour rencontrer les salariés et recueillir, directement sur leur lieu de travail, leur ressenti et leurs difficultés. Cela permet aux membres du CSE de participer à la prévention d'accidents ou d'usure et de proposer en réunion des solutions à ces problèmes.

Légalement, la fréquence des inspections en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail est au moins égale à 4 par an (C. trav., art. R. 2312-4), mais rien n'empêche d'en faire plus régulièrement. Par exemple, une tous les 2 mois pour préparer chaque réunion.

Lors de la réunion suivant la visite d'inspection, les membres de la délégation ayant réalisé la visite en feront le compte rendu, permettant un échange et normalement d'initier des décisions d'amélioration, pour résoudre les problèmes identifiés. A l'issue de cette discussion, une nouvelle inspection sera programmée, et ainsi de suite !

Pour créer cette routine, le secrétaire et l'éventuel secrétaire adjoint doivent bien penser à inscrire systématiquement ces points à l'ordre du jour !

Quelle place pour la santé/sécurité dans les réunions du CSE ?

Un ordre du jour pourrait se présenter comme suit :

- sujets sociaux et économiques ;
- sujets santé/sécurité et conditions de travail ;
- sujets relations individuelles et collectives de travail.

Chaque section contient une liste de points précis plus ou moins nombreux selon l'actualité de l'entreprise.

Sans être idéal, cet exemple permet de segmenter l'ordre du jour en grandes sections relativement homogènes à l'intérieur desquelles seront abordés les points plus ou moins nombreux que président et secrétaire souhaitent inscrire à l'ordre du jour. On peut même imaginer une pause entre chacune de ces sections pour bien marquer le changement de sujet.

Qu'attend-on des membres du CSE par rapport aux problèmes de droit du travail ?

Le CSE a pour mission légale de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise. On attend donc des membres du CSE qu'ils soient les porte-paroles des salariés. Au-delà de ce que prévoit le code du travail, le rôle du CSE est d'être à l'écoute des salariés, de les informer sur leurs droits, de les orienter, de les conseiller, etc.

Références : C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8

Les membres du CSE sont également là pour soumettre à l'employeur les réclamations des salariés

Les élus du CSE sont chargés de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8). Cela fait d'eux les porte-paroles et les intermédiaires des salariés. Il leur revient de collecter auprès du personnel les réclamations relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise. C'est à ces réclamations que l'employeur devra répondre de manière motivée.

La liste des réclamations, il faut la constituer et passer un peu de temps à la rédiger de manière à ce que les questions soient claires et précises, ce qui n'est pas toujours évident. Il faut bien faire ressortir la problématique posée.

Cet aspect du mandat n'est pas facile à exercer car il oblige à passer beaucoup de temps sur le terrain et, en quelque sorte, à « avoir les mains dans le cambouis », à s'intéresser au quotidien du personnel ainsi qu'à leurs conditions de vie et de travail dans l'entreprise, à être à l'écoute permanente des salariés et à aller vers eux très souvent.

C'est aussi un mandat dont l'exercice nécessite d'avoir quelques connaissances de base en droit du travail, ne serait-ce que pour pouvoir informer les salariés de leurs droits. Il n'est donc pas superflu de savoir utiliser un code du travail et se repérer dans une convention collective et de s'intéresser un minimum aux réformes du droit du travail et aux évolutions incessantes de la jurisprudence. D'où l'importance d'avoir une documentation en droit du travail à jour et de se former.

Il est illusoire de penser que les salariés vont systématiquement aller voir les élus pour leur demander de faire remonter auprès de l'employeur telle ou telle réclamation, telle ou telle problématique. La pratique montre que c'est à eux d'aller vers eux. Ceux qui ne le font pas constatent très vite qu'ils n'ont jamais de questions à poser à l'employeur.

A l'inverse, même s'ils n'ont pas pour mission de faire le jeu de la direction, les membres du CSE ne sont pas là pour tout faire remonter. Ils doivent savoir

analyser les situations, notamment lorsqu'elles se rapportent à un individu. En d'autres termes, ils ne sont pas obligés de prendre toutes les réclamations des salariés. Ils doivent savoir faire la part des choses, laisser tomber les questions secondaires ou celles qui sont liées à des règlements de compte avant de les faire remonter auprès de la direction. Ils doivent se montrer francs envers les salariés et savoir leur dire que leur position n'a aucune chance d'aboutir, que la question a déjà été posée, etc.

Il revient aux membres du CSE d'être à l'écoute des salariés, de les informer sur leurs droits, de les orienter, de les conseiller, etc.

Les membres du CSE ne peuvent pas se permettre de rester dans leur tour d'ivoire, ils doivent avoir une bonne faculté d'écouter des salariés. Même si le salarié n'a pas de réclamation à faire remonter auprès de l'employeur, il peut solliciter un membre du CSE pour lui faire part de certaines difficultés dans son travail, pour avoir son point de vue sur telle situation, pour lui demander une information juridique sur ses droits, pour se faire aider à élaborer une stratégie, etc. A l'élu d'écouter le salarié et d'essayer, tout en restant franc et objectif, de lui apporter une aide.

Il faut savoir expliquer que le CSE peut faire remonter un problème, qu'il peut alerter la direction, qu'il peut rechercher des informations juridiques, qu'il peut aider à monter un dossier et orienter mais qu'il n'est pas là pour se substituer au salarié. Si une décision doit être prise, c'est au salarié de la prendre en tenant éventuellement compte de ce que lui aura dit le CSE. Par ailleurs, avant toute intervention auprès de la direction, il est important de demander au salarié ce qu'il cherche à obtenir et jusqu'où il est prêt à aller. Si l'élu estime qu'il n'a aucune chance, il devra savoir le dire au salarié. Il est aussi important d'expliquer au salarié que la mission du CSE a des limites en ce sens qu'il n'a pas de pouvoir de décision, c'est l'employeur qui l'a.

Dans le cadre de cette écoute, les membres du CSE peuvent se retrouver confrontés à des situations parfois difficiles, notamment lorsqu'il s'agit de risques psychosociaux (harcèlement moral ou sexuel, violence morale, etc.). Il n'est pas évident de savoir comment on doit se comporter, surtout si le salarié demande au CSE de n'en parler à personne. A l'élu de faire preuve d'empathie en essayant de montrer au salarié qu'il ne peut pas rester dans cette situation et en lui conseillant

de consulter son médecin traitant ou de prendre rendez-vous avec la médecine du travail. Écoute et orientation, voilà ce que peut faire l'élu, sachant qu'il n'est ni médiateur, ni psychologue, ni psychiatre.

Il peut être demandé à un membre du comité social et économique d'assister un salarié à un entretien préalable

Tout salarié convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou à un licenciement a le droit de se faire assister au cours de cet entretien avec l'employeur par un membre du personnel. On demande donc souvent à un élu du CSE de s'en charger, surtout lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise.

Sur un plan juridique, rien n'oblige le salarié à se faire assister, c'est juste une faculté. Rien ne l'oblige non plus à demander à un représentant du personnel, il pourrait en théorie demander à un collègue de travail qui n'a aucun mandat représentatif. Quant à l'élu, rien ne l'oblige juridiquement à accepter d'assister le salarié. En cas de refus, il faut savoir expliquer au salarié pourquoi et l'orienter vers un autre représentant du personnel.

Le code du travail ne dit absolument rien sur cette mission d'assistance qui comporte en fait 3 étapes :

- avant l'entretien. A ce stade, l'élu propose au salarié une première rencontre pour commencer à prendre connaissance du dossier et discuter avec lui. Cela permettra :
 - d'informer le salarié sur les différentes étapes de la procédure, de lui expliquer comment les choses doivent se dérouler,
 - de recueillir un maximum d'informations sur ce qui s'est passé, sur le vécu du salarié dans l'entreprise (éventuelles sanctions, évaluations professionnelles, etc.),
 - de présenter les différentes options possibles, s'il y en a, et d'essayer d'élaborer une stratégie en fonction de ce que veut le salarié ;
- pendant l'entretien. L'élu est là pour écouter et si nécessaire intervenir. Il peut demander des explications à l'employeur, compléter celles du salarié, présenter des observations et donner un avis personnel. Il est très important de prendre des notes au cours de l'entretien ;

•après l'entretien. A l'élu de proposer au salarié de faire un point sur le déroulement de l'entretien et de lui expliquer la suite des événements. Il lui est conseillé de rédiger un compte rendu objectif reflétant la réalité des échanges qui ont eu lieu au cours de l'entretien.

On attend aussi des élus au CSE qu'ils tirent une sonnette d'alarme en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles

Tout membre du CSE dispose d'un droit d'alerte qui lui permet de tirer une sonnette d'alarme auprès de l'employeur (C. trav., art. L. 2312-59). Ce droit d'alerte peut être déclenché lorsqu'un élu constate, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché. L'alerte permet d'informer officiellement l'employeur de la situation pour l'obliger à enquêter et à prendre, si nécessaire, les bonnes mesures pour faire cesser la situation.

Une consultation, ça sert réellement à quelque chose

Le comité social et économique dispose d'attributions consultatives très étendues, à l'occasion desquelles il va pouvoir émettre des voeux et avis, veiller à la prise en compte des intérêts des salariés et essayer de faire bouger les lignes. Même si le CSE n'a pas de droit d'opposition ou de veto, il ne faut surtout pas s'arrêter à l'idée qu'il n'émet que des avis consultatifs dont l'employeur n'est pas obligé de tenir compte.

Les représentants du personnel doivent prendre le temps de préparer avec soin les consultations du CSE, c'est vital

Quel que soit son objet, la consultation ne sera utile pour le CSE et les salariés que si les élus ont pris le temps de la préparer. Cela signifie, notamment, qu'il faut lire et analyser les documents transmis par la direction, se plonger dans les

informations économiques, sociales et financières de la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise, rechercher des informations complémentaires à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, lister les points qui doivent être approfondis, préparer une liste de questions à poser à l'employeur, rencontrer les salariés qui seront éventuellement concernés, prendre contact avec des personnes extérieures à l'entreprise (médecin du travail, expert-comptable, avocat du CSE, etc.), s'informer auprès des CSE des autres établissements de l'entreprise, envisager de se faire assister par un expert, etc.

Si ce travail de préparation n'est pas fait, les membres du comité risquent de ne pas être en mesure de rebondir sur l'information donnée par l'employeur le jour de la réunion. Il n'y aura guère de débat et l'avis sera donné sans grande conviction et sans aucune motivation.

En résumé, il faut arriver en réunion avec un dossier le plus complet possible, c'est le seul moyen de mettre toutes les chances de son côté pour réussir à faire bouger les lignes. Il faut cependant avoir conscience que le temps joue contre le CSE. En effet, qu'elles soient récurrentes ou ponctuelles, les consultations du comité social et économique sont encadrées dans le temps.

Une consultation permet au CSE de s'exprimer et d'émettre un avis dont l'employeur a besoin pour exécuter ses décisions

Il ne faut pas s'arrêter à l'idée que le CSE ne peut pas s'opposer aux décisions et projets de l'entreprise

Certains élus ont tendance à considérer qu'émettre un avis ne sert pas à grand-chose puisque la direction n'est pas tenue de le suivre. C'est vrai, le comité social et économique n'a pas de pouvoir de cogestion de l'entreprise, l'employeur n'est pas obligé de tenir compte d'un avis négatif. Il y a là une frustration qu'il faudra apprendre à gérer dans l'exercice de son mandat. Cela ne veut pas pour autant dire que les consultations du comité social et économique sont inutiles, ce serait même une erreur de le penser. Douter de l'utilité de la consultation du CSE reviendrait en effet à douter de l'efficacité de l'action menée par le CSE.

Et surtout, il ne faut pas perdre de vue que la consultation a un caractère préalable. L'employeur a donc besoin de l'avis consultatif du CSE, qu'il soit positif ou négatif, pour pouvoir mettre en oeuvre ses projets et décisions.

Veiller à la prise en compte des intérêts des salariés et essayer de faire bouger les lignes, c'est à ça que sert une consultation

Comme nous le dit le code du travail, un CSE a pour mission 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'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (C. trav., art. L. 2312-8). Cette mission, le comité va pouvoir la remplir au moment des consultations obligatoires.

Il faut être réaliste, certaines consultations sont vraiment plus importantes que d'autres. Consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et, enfin, sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, consultations ponctuelles en cas de réorganisation d'un département, de délocalisation, de fusion avec une autre société, de mise en commun des services support du groupe, de Leverage Buy-Out (LBO), de plan de sauvegarde de l'emploi..., c'est sur ce genre de consultations qu'il faudra se concentrer et accepter l'idée de laisser tomber les autres.

D'une manière générale, la consultation doit permettre aux membres du CSE :

- de disposer d'informations précises et écrites en rapport avec l'objet de la consultation. Par exemple, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur un projet de restructuration, d'aménagement important impactant les conditions de travail, etc. La qualité de l'information, c'est un point de départ qui est fondamental pour les représentants du personnel ;

Par exemple, lorsqu'il est consulté sur un projet dont la mise en oeuvre repose sur le volontariat, le CSE peut demander la communication de la liste des salariés volontaires afin de pouvoir vérifier la faisabilité du projet et la réalité du volontariat (Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-24.488).

- d'analyser, pour les faire parler, les informations brutes fournies, d'essayer d'anticiper le plus possible les changements et les risques à venir pour les salariés en termes d'emploi, de santé et de sécurité, de conditions de travail, etc., de poser des questions à l'employeur pour comprendre ses motivations et obtenir davantage d'informations, de s'assurer des modalités de mise en oeuvre des changements en termes de moyens, etc. ;
- d'essayer de provoquer un échange avec la direction, d'exprimer leur point de vue sur les choix de l'entreprise, de faire remonter la réalité du terrain et d'apporter des informations complémentaires, d'émettre des réserves en pointant du doigt certaines insuffisances, contradictions ou incohérences, de faire des contre-propositions et des préconisations, de négocier certains points du projet présenté, etc.

Par exemple, en principe tous les ans, il y a la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, etc.. Pourquoi ces orientations ? Sont-elles cohérentes par rapport à la situation du marché, par rapport à la concurrence ? Avec quels moyens ? Dans quelles conditions ? etc. Aux élus de poser ces questions et, ensuite, d'émettre un avis bien motivé expliquant sa position.

Dans bien des cas, l'employeur présente au CSE un projet déjà bien ficelé. Certains élus s'inquiètent de n'avoir aucune influence sur ce projet et se sentent démunis. C'est pourquoi les élus doivent retenir 3 mots :

- Chercher : ils doivent d'abord chercher ce qui est à l'origine du projet, ce qui pousse l'employeur à le mettre en place. Pourquoi un tel projet est présenté au comité ? Quel(s) événement(s) pousse (nt) l'employeur à le proposer ? Quels éventuels problèmes sont à l'origine de ce projet ? Quelle est l'étendue de ces problèmes ? Pourquoi l'employeur présente-t-il ce projet maintenant et non pas avant ou plus tard ? etc.
- Comprendre : ils doivent ensuite comprendre la solution que l'employeur apporte avec son projet. Quel est le contenu du projet ? Quels sont les salariés concernés ? Quels problèmes ce projet devrait-il résoudre ? Quel est l'impact du projet sur l'emploi des salariés, leurs conditions de travail et d'emploi, leur santé et leur sécurité ? etc. ;
- Mesurer : ils doivent enfin mesurer la finalité du projet, s'il permet effectivement de résoudre les problèmes visés. Ce projet permet-il de

résoudre tous les problèmes ? Si non, quels problèmes ne peuvent pas être résolus avec ce projet ? Pourquoi ne le peuvent-ils pas ? Existe-t-il d'autres solutions plus adaptées ? Qu'est-ce que les membres du CSE peuvent proposer pour améliorer le projet ? etc.

De même, le CSE peut relever des défaillances de l'employeur dans ses obligations. Tel est le cas s'il estime ne pas disposer d'éléments d'information suffisants ou précis pour mesurer les impacts d'un projet sur la santé et la sécurité des salariés. Par exemple, si l'employeur n'a pas évalué correctement les risques psychosociaux résultant de la mise en place de son projet ou bien s'il n'a pas tenu compte dans son projet de l'expertise commandée par le CSE.

Un avis, on le motive

Il est aussi très important de bien comprendre qu'une consultation ne se résume pas à l'avis, positif ou négatif, favorable ou défavorable. Émettre un avis veut dire émettre une opinion. Or, cette opinion n'aura de chance de faire bouger les lignes que si elle est bien expliquée et justifiée. En résumé, l'avis consultatif émis par le comité social et économique doit être motivé. C'est d'autant plus important que l'employeur a l'obligation de rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et voeux du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-15).

Articuler les consultations récurrentes du CSE avec les négociations obligatoires

D'un côté, trois consultations récurrentes du CSE, une sur les orientations stratégiques de l'entreprise, une sur sa situation économique et financière et une sur sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. De l'autre, trois négociations obligatoires avec les syndicats, une sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée, une sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et une sur la gestion des emplois et des parcours

professionnels. Il est essentiel de faire le lien entre ces consultations et ces négociations.

Références : C. trav., art. L. 2312-17, L. 2242-1 et L. 2242-2

Des négociations obligatoires avec les délégués syndicaux, dont la périodicité peut être aménagée par accord d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes (C. trav., art. L. 2242-1) :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Un accord d'entreprise peut aménager ces négociations obligatoires et en préciser le calendrier, la périodicité, sans pouvoir aller au-delà de 4 ans, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. En l'absence d'accord, les négociations sont annuelles (C. trav., art. L. 2242-13).

Par ailleurs, dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés notamment, l'employeur doit engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (C. trav., art. L. 2242-2). Ici aussi, un accord peut aménager la périodicité de cette négociation, sans pouvoir aller au-delà de 4 ans. En l'absence d'accord, il faut négocier tous les 3 ans (C. trav., art. L. 2242-13).

Au même titre que les membres du comité social et économique, les délégués syndicaux ont accès à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), laquelle rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes du CSE.

Trois consultations récurrentes du CSE qui doivent être organisées tous les ans, sauf si un accord fixe une périodicité différente

Tous les ans, sauf si une périodicité différente a été prévue par accord, l'employeur doit consulter le comité social et économique sur un certain nombre de thèmes. Il y a en fait 3 grands rendez-vous, qui sont au cœur de la mission économique du CSE. C'est ce que l'on appelle les consultations récurrentes (C. trav., art. L. 2312-17) :

- consultation 1 : elle porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation ;
- consultation 2 : elle concerne la situation économique et financière de l'entreprise et sa politique de recherche et de développement ;
- consultation 3 : elle porte sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (formation, égalité professionnelle, emploi, qualification, durée du travail, etc.).

Par accord employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, par accord employeur/CSE, il est possible d'aménager la périodicité de ces 3 consultations, sans jamais pouvoir aller au-delà de 3 ans.

L'ensemble des informations nécessaires à ces consultations récurrentes se trouvent dans la base de données économiques, sociales et environnementales que l'employeur a l'obligation de mettre en place (C. trav., art. L. 2312-18). Tous les membres du CSE et les délégués syndicaux doivent disposer d'un accès à cette BDESE.

Il est important pour les représentants du personnel de faire le lien entre ces trois consultations et de s'assurer de leur cohérence les unes par rapport aux autres. On peut, par exemple, faire le lien entre la politique de formation de l'entreprise et ses orientations stratégiques et perspectives de développement, entre sa situation économique et financière et sa politique sociale, notamment en matière de rémunération des salariés et de partage de la valeur ajoutée, entre ses résultats et la situation de l'emploi, etc. En procédant ainsi, les élus pourront avoir une vision globale des enjeux économiques et sociaux de l'entreprise.

Consultations récurrentes du comité social et économique et négociations obligatoires avec les délégués syndicaux sont indissociables

Ce n'est pas le fruit du hasard, cela a été voulu par le législateur, les différents thèmes des négociations obligatoires se recoupent avec ceux des trois consultations récurrentes du comité social et économique. Pour autant, une négociation n'est pas liée à une consultation en particulier. En fait, même si les acteurs n'en sont pas les mêmes, il faut se dire que consultations et négociations forment un tout indissociable. Pour organiser cet ensemble, on peut à titre d'exemple suivre le fil conducteur suivant :

- les consultations sur la situation économique et financière et sur la politique sociale sont source d'information pour les négociations sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail permet d'alimenter la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs diverses conséquences apporte des informations utiles pour la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Quels sont les meilleurs moments pour positionner les consultations et les négociations ? Comment organiser les liens entre ces différents temps forts ? Il n'existe pas d'articulation consultations/négociations exemplaire. En tout état de cause, si on veut donner aux consultations récurrentes toute leur utilité pour les négociations à venir, il faudra avoir présent à l'esprit que la phase de consultation devrait se tenir avant la phase de négociation. Dans certaines entreprises, les élus et les délégués syndicaux estimeront que les négociations salariales doivent s'appuyer sur la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, et du point qu'elle aura permis de faire sur la politique salariale, alors que d'autres estimeront qu'il faut lier négociations salariales et consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Ainsi, au cours des négociations, les organisations syndicales doivent pouvoir s'appuyer sur les travaux menés par le comité social et économique pour les besoins

de ces consultations, sur le jeu de questions/réponses avec la direction et sur les avis consultatifs, correctement motivés, qu'il aura rendus. Grâce aux analyses du CSE, et à celles de son éventuel expert-comptable, elles seront davantage en mesure d'élaborer une véritable stratégie de revendications et de disposer de « billes » pour appuyer auprès de la direction ces revendications.

Pour chaque consultation récurrente, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable. Faire le lien entre ces consultations et les négociations obligatoires permettra naturellement d'orienter le travail de l'expert dans la perspective des négociations. Ainsi, mieux informés, les délégués syndicaux seront davantage en mesure d'affiner leur stratégie de revendications et auront une idée bien plus précise de leur marge de manœuvre au regard de la situation de l'entreprise.

Proposer à l'employeur la mise en place d'un agenda social

Sur un plan juridique, l'employeur est maître du calendrier des consultations récurrentes du comité social et économique et des négociations obligatoires avec les organisations syndicales. Il est donc de l'intérêt des élus du personnel et des délégués syndicaux de lui proposer, via un accord d'entreprise, la mise en place d'un agenda, ou d'un calendrier, social qui permettra de planifier et d'organiser les consultations et les négociations. Ce genre d'agenda ou de calendrier leur évitera de « subir la situation » et de se voir imposer les dates de rendez-vous avec la direction, leur donnera la possibilité de planifier le travail de préparation et de disposer d'une articulation consultations/négociations convenant à tous, y compris à l'employeur.

Qui dit consultation, dit information préalable du CSE

Lorsqu'ils sont amenés à émettre un avis dans le cadre d'une consultation récurrente ou ponctuelle, les élus du CSE doivent au préalable disposer d'informations précises et écrites. A l'employeur de leur présenter en réunion les informations transmises et de

répondre aux questions des élus de manière motivée. L'information préalable, c'est le point de départ de toute consultation.

Références : C. trav., art. L. 2312-14 et L. 2312-15

La consultation du CSE a un caractère préalable, elle doit avoir lieu avant que la décision ne soit définitivement prise

Le code du travail le dit, les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE, sauf en cas de lancement d'une offre publique d'acquisition (C. trav., art. L. 2312-14). La consultation du CSE doit donc obligatoirement avoir lieu avant que la décision de l'employeur ne soit définitive ou que le projet ne soit définitivement arrêté. Toute la difficulté est alors de savoir si on est bien en présence d'un projet. A ce titre, il a été jugé qu'un projet ou des orientations, même formulés en des termes généraux, doivent être soumis à consultation lorsque leur objet est assez déterminé pour que leur adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Il n'est pas nécessaire que ce projet soit accompagné de mesures précises et concrètes d'application dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause dans son principe le projet ou les orientations adoptées (Cass. soc., 18 juin 2003, n° 01-21.424).

Quand elle porte sur un projet, la consultation ne doit être :

- ni trop prématuée, en ce sens que le projet doit être dans un état suffisamment avancé pour que l'information puisse être substantielle ;*
- ni trop tardive, en ce sens qu'elle ne doit pas porter sur un projet définitivement arrêté pour qu'une discussion puisse avoir lieu entre l'employeur et le CSE.*

Lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le CSE doit être consulté à chaque étape (Cass. soc., 7 févr. 1996, n° 93-18.756, n° 508 P). Le CSE, consulté une première fois sur un projet de restructuration devant se dérouler par étapes sur une longue période, doit à nouveau être consulté en cas de modification du calendrier de la restructuration (Cass. crim., 19 sept. 2006, n° 05-86.668, n° 5111 F - P + F).

La présentation au CSE d'un constat d'étape sur un projet sur lequel il a déjà été consulté doit s'accompagner d'une consultation si l'information donnée lors de cette présentation implique des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail ou de formation professionnelle (Cass. soc., 18 nov. 2015, n° 14-12.684).

Il a été jugé que la mise en place d'une commission d'approfondissement en vue de discuter d'un projet soumis à consultation du CSE n'est pas en soi illégale dès lors que la procédure d'information/consultation est respectée (Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-16.814).

Le CSE doit être à nouveau consulté lorsque le projet sur lequel il a été consulté fait l'objet de modifications importantes

L'employeur apporte parfois d'importantes modifications à son projet après la consultation du CSE. Dans ce cas, il doit à nouveau consulter le comité (Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-10.815). Dans cette affaire, les mesures d'accompagnement social d'un projet de réorganisation mises en oeuvre par l'employeur comportaient des modifications substantielles par rapport au projet ayant donné lieu à consultation.

L'employeur doit à nouveau consulter le comité dès lors que le projet de fusion envisagé comporte un montage différent de celui prévu dans le projet initialement présenté au comité et que ce nouveau projet nécessite la communication d'éléments d'information complémentaires ainsi qu'un examen spécifique quant à ses modalités et ses conséquences économiques, financières et sociales (TGI Paris, 1^{re} ch., sect. soc., 22 janv. 2008, n° 07/16562).

L'employeur qui ne respecte pas le caractère préalable de la consultation peut être poursuivi pour entrave

Quelques exemples :

- employeur qui lance la procédure d'information/consultation du comité sur un projet de déménagement de l'entreprise, alors que l'ancien bail a déjà

été dénoncé et le nouveau signé : entrave (Cass. crim., 15 mars 2016, n° 14-85.078) ;

• employeur qui prend la décision définitive de fermer un site et qui confie à son directeur le soin d'effectuer toutes les démarches nécessaires, alors que la consultation du comité n'est pas achevée : entrave (Cass. crim., 30 mars 2016, n° 15-80.117) ;

• employeur qui lance une information/consultation sur un projet de réorganisation ayant des impacts sur les conditions de travail, alors que la réorganisation est en cours de mise en oeuvre : entrave (Cass. crim., 30 mars 2016, n° 13-81.784).

On ne peut rien reprocher à l'employeur qui lance l'information/consultation du comité avant que les conditions du projet d'externalisation des services ne soient définitivement arrêtées et avant toute mise en oeuvre (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-17.642).

Informer les salariés avant de consulter le CSE ne porte pas forcément atteinte au caractère préalable de la consultation

Il faut faire attention, on ne peut pas d'office invoquer une entrave, sous prétexte que l'employeur a informé les salariés de sa décision ou de son projet avant de consulter. Il a par exemple été jugé que :

- le fait d'informer les salariés de la suppression éventuelle de leur poste avant la fin de la consultation du comité ne constitue pas en soi une entrave (Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864) ;
- le fait qu'un projet de cession du capital, accompagné d'un PSE, ait été annoncé à la presse et au personnel n'implique pas un défaut de consultation du comité (Cass. crim., 29 mai 1990, n° 89-84.747) ;
- l'annonce au personnel concerné d'un projet de licenciement pour motif économique n'a pas pour effet de transformer ce projet en décision définitive (Cass. crim., 12 oct. 1993, n° 92-84.363).

En revanche, il y a entrave lorsque l'employeur divulgue le projet de licenciement et négocie avec les salariés avant de consulter le comité (Cass. crim., 11 mai 1989, n° 87-81.710).

Pour pouvoir émettre un avis motivé, le comité social et économique doit disposer d'informations suffisantes et de temps

Rendre un avis consultatif, c'est émettre une opinion. Or, ce n'est possible que si on a préalablement disposé d'informations, d'explications et de temps. On dit que l'avis doit être émis en pleine connaissance de cause. D'où l'obligation pour l'employeur de (C. trav., art. L. 2312-15) :

- transmettre aux représentants du personnel ou de mettre à leur disposition dans la BDESE des informations précises et écrites en rapport avec l'objet de la consultation ;
- laisser un délai d'examen suffisant en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises aux élus du personnel ;
- présenter en réunion les informations fournies et de répondre de façon motivée aux questions posées par les membres du comité social et économique.

Si durant la réunion, l'employeur n'est pas en mesure de fournir des réponses motivées, il devra le faire au cours de la réunion suivante. Il n'est cependant pas exigé qu'il fournisse des réponses écrites (Cass. soc., 9 févr. 2000, n° 98-12.143, n° 800 P).

L'information viendra aux élus sous forme de documents écrits ou sera mise à leur disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales. Mais attention, l'employeur n'est pas forcément tenu de remettre au CSE tous les documents se rapportant à la consultation, tels que les projets de contrat (Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864). Une note contenant des informations suffisamment précises peut suffire (Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864). En revanche, il ne peut pas se contenter de lire en réunion un document complexe de plusieurs pages, qu'il refuse ensuite de lui communiquer (Cass. crim., 4 nov. 1982, n° 82-90.715), ni d'une projection d'un fichier « Power point » très succinct sur le projet et ses conséquences (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-21.747, n° 1580 FP - P + B).

L'information fournie doit permettre aux élus d'apprécier la portée du projet et de donner un avis éclairé sur celui-ci (Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-13.307). Elle doit être utile et loyale au regard des implications du projet en cause (Cass. soc., 10 juill.

2013, n° 12-14.629). Elle doit donc être suffisamment détaillée pour que le CSE puisse se prononcer en ayant une vision satisfaisante des objectifs poursuivis, des moyens pour y parvenir et des conséquences en termes d'emploi (CA Paris, ch. 1-1, 31 juill. 2009, n° 09/14577) et/ou de conditions de travail.

Lorsqu'il est consulté sur un projet dont la mise en oeuvre repose sur le volontariat, le CSE peut demander la communication de la liste des salariés volontaires afin de pouvoir vérifier la faisabilité du projet et la réalité du volontariat (Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-24.488).

La qualité de l'information, c'est le nerf de la guerre !

Dès qu'ils sont saisis d'un projet, les élus ont vraiment intérêt à vérifier tout de suite que l'information qu'on leur donne est suffisante car le temps joue contre eux. L'employeur, qui peut avoir tendance à minimiser les impacts de son projet ou à affirmer qu'il ne change absolument rien pour les salariés, ne doit pas se contenter de quelques lignes ou quelques mots pour présenter son projet. Il doit normalement le décrire de manière détaillée et indiquer ses conséquences sur l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail au sens large du terme.

A l'issue d'un certain délai, le CSE doit rendre un avis consultatif

Quand il est consulté, le CSE a un délai préterminé pour rendre son avis, on dit parfois qu'il a un délai préfix. Soit ce délai est négocié avec l'employeur, soit on prend les délais prévus par le code du travail. Quoi qu'il en soit, si le comité ne s'est pas prononcé à l'expiration du délai de consultation, il est réputé avoir émis un avis négatif. L'employeur pourra poursuivre...

Références : C. trav., art. L. 2312-15, L. 2312-16 et R. 2312-6

Soit les délais de consultation du CSE font l'objet d'un accord, soit on applique les délais réglementaires du code du travail

Un accord employeur/syndicats ou, à défaut, un accord employeur/CSE peut venir fixer les délais de consultation

Les règles applicables sont les suivantes (C. trav., art. L. 2312-15 et L. 2312-16) :

- dans l'exercice de ses attributions consultatives, c'est-à-dire lorsqu'il est consulté et qu'il doit donner un avis, le CSE dispose d'un délai d'examen suffisant ;
- sauf dispositions législatives spéciales, un accord d'entreprise majoritaire entre l'employeur et les délégués syndicaux fixe les délais dans lesquels les avis consultatifs du CSE sont rendus ;

Attention, il existe des délais spécifiques en cas de consultation du CSE sur un projet de licenciement collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 1233-30).

- si l'entreprise n'a pas de délégués syndicaux, ces délais peuvent être fixés par un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du comité social et économique.

La négociation d'un accord avec les syndicats est prioritaire, ce n'est en effet qu'en l'absence de syndicats représentatifs dans l'entreprise qu'on peut négocier directement avec le CSE. Normalement, il faut un accord formel. Cependant, d'après la jurisprudence, la prolongation du délai de consultation peut résulter d'un accord informel entre l'employeur et les élus résultant des échanges qui ont lieu lors du processus d'information/consultation (Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 19-10.987, n° 714 FS - P + B + I).

La négociation est très ouverte. L'accord peut être à durée déterminée ou indéterminée, il peut prévoir des délais uniformes pour l'ensemble des consultations du CSE ou des délais différents en fonction, par exemple, du thème abordé ou de la nature et de l'importance des questions soumises au comité.

Quand il est consulté sur un projet, il n'est pas évident pour le CSE d'évaluer en amont le temps dont il aura besoin pour étudier le projet en question et préparer son avis. En plus, il ne faut pas se soucier que du délai, il faut essayer de discuter des modalités de la consultation : nombre de réunions, point de départ du délai, échange des informations, etc. Pour les consultations ponctuelles, le CSE n'a peut-être pas intérêt à se laisser enfermer dans un seul et même délai. A chaque projet de l'entreprise, sa consultation et son délai. Il vaut mieux faire du cas par cas.

Le délai réglementaire laissé au comité social et économique pour rendre son avis est, selon le cas, de 1, 2 ou 3 mois

Attention, le fait de se mettre d'accord avec l'employeur pour prolonger, même que de quelques jours et pour quelque raison que ce soit, le délai initial de consultation empêche par la suite de se prévaloir des délais réglementaires de consultation (Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.077, n° 801 FS - B).

Rien n'oblige l'employeur à négocier un accord avec les syndicats ou le comité, il peut très bien décider de mener sa procédure de consultation avec les délais réglementaires. Ainsi, à défaut d'accord, le CSE a 1 mois pour rendre son avis (C. trav., art. R. 2312-6). Le délai de consultation passe à :

- 2 mois en cas d'intervention d'un expert. Il peut s'agir d'un expert-comptable, d'un expert habilité ou, d'après une jurisprudence, d'un expert libre rémunéré par le CSE (CA Versailles, 6^e ch., 11 mai 2023, n° 23/00226) ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

On compte ces délais en jours calendaires, ils se calculent de date à date. Si le délai expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié, il sera prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

A titre d'exemple, dès lors que le CSE n'a pas décidé de se faire assister par un expert-comptable, le délai sera de 1 mois pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et sa

politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Ce sera la même chose en cas de consultation, sans intervention d'un expert habilité, sur un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

S'il estime ne pas disposer d'éléments d'information suffisants pour pouvoir rendre son avis, le CSE peut saisir le président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai (C. trav., art. L. 2312-15).

A l'expiration du délai, conventionnel ou réglementaire, le comité social et économique est dos au mur, il doit rendre un avis

La politique de la chaise vide est vraiment à bannir car, à l'expiration du délai négocié ou du délai réglementaire, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (C. trav., art. L. 2312-16). Cela veut dire qu'il ne peut pas reporter son avis. S'il ne rend pas d'avis à l'issue du délai, la procédure de consultation est terminée et l'employeur peut poursuivre. Bien évidemment, le dernier jour du délai, il est trop tard pour se contenter de lire une motion et voter une expertise (Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-17.921).

Un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des élus titulaires peut allonger le délai à l'expiration duquel le comité est réputé avoir rendu un avis. Il faut un accord en ce sens. A ce titre, les élus ne peuvent pas faire valoir qu'une réunion a eu lieu après l'expiration du délai initial pour faire admettre que l'employeur a accepté une prolongation du délai (Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-13.363, n° 1572 FS - P + B + I ; Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-16.082, n° 1958 FS - P + B).

L'employeur doit permettre au comité d'exprimer son avis, il doit organiser une réunion avant la fin du délai de consultation. Il ne pourrait pas se contenter de remettre les informations et attendre, en toute mauvaise foi, que le délai vienne

naturellement à expiration. En pratique, il s'agira souvent d'une réunion extraordinaire.

Pour recueillir l'avis du CSE, il faut organiser un vote auquel seuls les titulaires et les suppléants remplaçant un titulaire absent peuvent participer. On ne peut pas se contenter de recueillir l'opinion de chacun à l'occasion d'un tour de table. Cet avis doit résulter d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective (Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.206, n° 145 FS - P + B). Il a été jugé que l'avis doit :

- être exprimé que par les membres élus et non par les organisations syndicales auxquelles ils appartiennent (Cass. soc., 5 déc. 2006, n° 05-21.641, n° 2873 FS - P + B) ;*
- résulter d'une simple appréciation formulée à la suite d'une communication de l'employeur en réunion, sans remise d'informations écrites (Cass. crim., 27 mars 2012, n° 11-80.565, n° 1856 FS).*

Tout le problème est de savoir à partir de quand commence à courir le délai de consultation

Le délai de consultation court, selon le cas, à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) (C. trav., art. R. 2312-5).

Comme l'a précisé la jurisprudence, il court à compter de la date à laquelle le CSE a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir la justice s'il estime que l'information communiquée est insuffisante (Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-19.003, n° 1575 FS - P + B ; Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-17.921). Ainsi, la communication des informations correspond au moment auquel l'employeur remet aux membres du CSE les documents. Cette remise peut être faite :

- à l'occasion d'une première réunion du comité social et économique. Ce n'est pas la pire des situations car cela va permettre d'avoir une première présentation du projet par l'employeur et des premiers échanges avec la direction ;
- hors réunion. Pourquoi pas, mais les élus ne doivent pas traîner, surtout s'ils estiment l'information insuffisante ou peu compréhensible. Le mieux

sera de demander très vite une réunion extraordinaire, sans attendre la réunion de consultation.

Si le CSE estime qu'il manque des informations, il doit immédiatement agir, avant l'expiration du délai. Après, il sera trop tard pour demander au tribunal judiciaire une prolongation du délai de consultation.

Et si l'entreprise n'a toujours pas de BDESE ? Quelle incidence cela peut-il avoir sur le délai de consultation ? La jurisprudence ne fait pas dans la dentelle car elle considère que l'absence de BDESE empêche tout simplement le délai de consultation de courir (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081, n° 528 FS - P + B).

Un accord peut prévoir un délai plus court

D'après le code du travail, le délai laissé au comité social et économique doit lui permettre d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises (C. trav., art. L. 2312-16). Donc plus le projet est important et complexe, plus il faut du temps.

Sur un plan juridique, en cas de négociation des délais de consultation, l'accord pourrait prévoir des délais moins longs que ceux fixés par le code du travail. De même, en cas d'application des délais réglementaires, faute d'accord, rien n'interdit au CSE d'accepter de rendre un avis plus tôt.

Bien motiver les avis du comité social et économique

Lorsqu'il est consulté, que ce soit dans le cadre des consultations récurrentes ou des consultations ponctuelles, le comité social et économique rend des avis et voeux. Il faut bien comprendre que ce qui est important dans l'avis, ce n'est pas tant qu'il soit favorable ou défavorable, c'est sa rédaction, son contenu et surtout sa motivation.

A l'issue des débats qui ont eu lieu en réunion, on prend la peine de rédiger un avis consultatif

Qu'elle soit récurrente ou ponctuelle, toute consultation du CSE doit se solder le jour J par un avis consultatif. Cet avis est exprimé en réunion par un vote des élus titulaires, et non par un simple tour de table. Cet avis ne peut pas se résumer au simple fait que les élus auront levé la main pour choisir entre « Favorable ou défavorable ». L'avis consultatif du comité social et économique doit être écrit et motivé, il faut donc le rédiger.

Beaucoup de comités sociaux et économiques se contentent du vote exprimé en réunion et repris dans le procès-verbal. Pour eux, cela suffit, on leur a demandé leur avis, ils estiment l'avoir donné. Cette façon de faire est trop juste. Elle ne permet pas du tout de faire ressortir les éléments clés de la consultation, dont le sens de l'avis émis par les élus n'est que la résultante.

Au regard du processus de consultation, il y a deux façons de faire. Soit l'avis est déjà rédigé le jour de la réunion au cours de laquelle il doit être donné, soit il le sera dans les jours qui suivent. Quelle que soit la façon de procéder, l'avis écrit peut être soit intégré au PV de réunion, soit y être annexé.

Il n'y a pas de miracle ! Pour être en mesure de rendre et rédiger un avis motivé, il faut avoir pris le temps de préparer la consultation. Il faut travailler sur les documents transmis et les informations mises à la disposition des élus par l'employeur, il faut se former et s'informer par divers biais (documentation juridique, sites Internet, documents syndicaux, etc.), rencontrer et discuter avec les salariés pour mesurer au mieux les impacts réels qui ne sont pas vus dans le projet soumis par la direction, prendre des contacts à l'extérieur de l'entreprise (avocat du CSE, médecin du travail, inspecteur du travail, expert-comptable, expert habilité, CSE des autres établissements, etc.). Seul ce travail préparatoire permettra d'aboutir à un avis consultatif construit et argumenté, présentant des contre-propositions.

L'avis doit être au plus près de la réalité des débats, pour qu'il soit efficace et puisse servir d'appui aux représentants du personnel par la suite dans leurs différentes

démarches auprès de l'employeur, de l'inspecteur du travail, du médecin du travail ou même des juges.

Ce qui compte, c'est d'avoir un avis consultatif bien rédigé, clair, précis, et surtout argumenté

Il faut commencer par rappeler les éléments clés de la consultation, à savoir sur quoi elle portait, les informations fournies par la direction, etc.

La première chose à faire dans la rédaction de l'avis consultatif émis par le CSE est de rappeler le contexte et l'objet de la consultation. S'agissant des consultations récurrentes prévues par le code du travail, à savoir celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, celle sur la situation économique et financière et, enfin celle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, il n'y aura pas grand-chose à rappeler. En revanche, lorsqu'il s'agit d'une consultation ponctuelle sur un projet, il faudra détailler.

Il sera en effet important de rappeler la nature du projet envisagé par l'entreprise (un déménagement, une réorganisation d'un service, la fermeture d'un établissement, une délocalisation, etc.) et les raisons avancées par l'employeur pour justifier son projet (difficultés économiques, nécessité de réagir face à la concurrence, amélioration de la productivité de l'entreprise, exigences de la société mère, etc.).

Ensuite, il est important de mentionner, sans forcément entrer dans les moindres détails, sur la base de quelles informations et quels documents la consultation a eu lieu et l'avis rendu. Si l'information a été de mauvaise qualité et difficile à obtenir, il faut l'écrire. Si l'information a été cohérente, de bonne qualité et qu'elle a permis de rendre un avis en pleine connaissance de cause, il faut aussi le noter. Il faudra également préciser si la direction a apporté des réponses solides aux élus, ou si au contraire les réponses étaient évasives.

Les questions jugées essentielles par les représentants du personnel et restées sans aucune réponse de la part de l'employeur mériteraient d'être reprises.

Si le CSE s'est fait assister par un expert-comptable ou par un expert habilité au cours de la consultation, il sera utile de le rappeler et de faire ressortir les éléments essentiels. A savoir, l'objet de l'expertise, la perception qu'a eu l'expert du projet ou de la situation, ses recommandations et ses préconisations.

Lorsqu'on rend un avis consultatif, qu'il soit favorable ou défavorable, positif ou négatif, on explique pourquoi

Se contenter, sans aucune explication, de dire qu'on donne un avis négatif sur les orientations stratégiques de l'entreprise, un avis positif sur sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, un avis défavorable sur le projet de déménagement de l'entreprise ou d'externalisation du service comptabilité n'a aucun sens et ne sert pas à grand-chose.

Ce n'est pas comme ça qu'on parviendra à faire bouger les lignes, même si ce n'est pas grand-chose, et qu'on gagnera en crédibilité. De plus, tant aux yeux des représentants du personnel eux-mêmes que des salariés, cela ne fera que renforcer l'idée que la consultation du comité social et économique ne sert strictement à rien, que tout était déjà décidé. A travers la lecture d'un avis consultatif, les salariés doivent pouvoir se rendre compte que les élus ne sont pas restés inertes, qu'on a dit non à toutes leurs propositions, qu'on en a accepté certaines, qu'ils ont bien vu les problèmes que le projet envisagé par la direction allaient poser, etc.

Finalement, ce qui compte, c'est d'avoir un avis consultatif bien rédigé, clair, précis, et surtout argumenté. Lorsqu'on rend un avis favorable ou défavorable, on dit pourquoi dans les deux cas. L'argumentation doit être détaillée. On donne les raisons par ordre d'importance, on en dresse une liste pour être le plus clair possible.

Si au cours des débats, le comité social et économique a été amené à manifester son inquiétude par rapport aux choix de l'employeur au regard des conséquences que cela pourrait avoir pour l'entreprise et les salariés, à émettre des réserves sur l'option retenue par l'employeur pour remédier à tel problème, on prend la peine de bien le faire ressortir dans l'avis du CSE.

De même, on indique les voeux du comité social et économique, ainsi que les contre-propositions de l'instance, les préconisations destinées à améliorer les conditions de travail, la prévention des risques professionnels, etc. On propose plusieurs solutions. Il sera difficile à l'employeur de toutes les refuser et de se justifier sur chacun de ses refus. Avec leur vision des métiers de l'entreprise et leur connaissance du terrain, les élus ont souvent l'occasion de formuler des contre-propositions au cours des discussions avec la direction. L'avis consultatif doit reprendre l'ensemble de ces contre-propositions de façon claire et non équivoque. Lorsque plusieurs contre-propositions ont été formulées, il faut les faire apparaître dans l'avis par ordre de priorité/préférence.

Lorsqu'ils existent, il ne faut pas hésiter à souligner les points positifs présentés par la direction lors de la consultation

Tout n'est pas forcément négatif dans un projet, l'employeur peut avoir accepté au cours des discussions avec les représentants du personnel de revenir sur tel point de son projet, de modifier tel autre. Ces points positifs, il faut les faire ressortir dans l'avis du CSE. C'est une façon de les pérenniser, que la direction ne les oublie pas. Il faut également noter les éléments obtenus par les représentants du personnel au cours des discussions. Mais aussi tous les éventuels engagements de l'employeur, les garanties pour les salariés, etc.

Il ne faut pas perdre de vue que tous les engagements pris par la direction et consignés dans un PV ont valeur d'engagement unilatéral. L'employeur est donc lié.

Un bon avis consultatif du CSE est celui qui doit provoquer une réflexion chez l'employeur, il doit produire des effets

S'il est défavorable, l'avis doit mettre la direction face à ses responsabilités et aux risques engendrés par sa décision ou son projet. Il faut rechercher un changement de ligne, de stratégie, des améliorations... S'il est favorable, l'avis doit en préciser les raisons et mentionner les éventuelles réserves et aménagements/améliorations futures demandés.

La motivation de l'avis du CSE est d'autant plus importante que le code du travail impose à l'employeur de rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et voeux du comité (C. trav., art. L. 2312-15).

Des avis consultatifs bien rédigés, un gage de compétence et de crédibilité de l'instance

Le CSE ne doit pas perdre de vue que les avis consultatifs sont lus par les salariés et l'employeur. C'est aussi pour cette raison qu'ils doivent être clairs, précis et au plus près des débats qui se sont déroulés avec la direction. L'information des salariés est ainsi optimale. Des avis consultatifs bien rédigés participent également à la bonne image de l'instance. Ils reflètent son sérieux et montrent sa compétence. Ils contribuent à la réputation et au positionnement du CSE comme un interlocuteur crédible face à la direction.

Réagir lorsque les règles de consultation ne sont pas respectées

Que faire lorsque les informations fournies par l'employeur dans le cadre d'une consultation sont beaucoup trop légères ? Que faire lorsque l'employeur laisse seulement 3 jours au CSE pour examiner un projet de réorganisation ? Que faire lorsque des changements sont mis en oeuvre sans consultation préalable du comité ? Un jour ou l'autre, tout CSE est confronté à l'une de ces questions.

Des changements plus ou moins importants sont mis en oeuvre par l'entreprise sans consultation préalable du CSE

Bien souvent, le comité social et économique est mis devant le fait accompli ou découvre les changements après coup

Parfois, on s'aperçoit que l'organisation de l'entreprise et/ou du travail a changé, alors que le CSE n'a été ni consulté ni informé. En pareil cas, il est important de réagir officiellement. S'il n'y a pas d'urgence, on peut attendre la prochaine réunion

ordinaire. Sinon, la majorité des élus du CSE peut demander et obtenir une réunion extraordinaire. Ainsi, on aura une trace écrite des événements avec le PV de réunion.

Cela permettra de faire remarquer à la direction que le CSE aurait dû être consulté et qu'il ne l'a pas été. Ensuite, même si les changements sont déjà là, il n'est jamais trop tard pour aborder le sujet en réunion et interroger l'employeur sur la nature du projet, ses modalités pratiques, ses conséquences pour les salariés, etc. On aura une trace écrite des événements dans le PV de réunion.

Si nécessaire, le comité social et économique peut passer à la vitesse supérieure en agissant devant le tribunal judiciaire

L'absence de consultation du CSE constitue un trouble manifestement illicite. Si le comité n'arrive pas à obtenir gain de cause auprès de l'employeur, il peut agir en référé devant le tribunal judiciaire la direction à respecter son droit à consultation. En pratique, le juge pourra ordonner la suspension du projet dans l'attente d'une consultation régulière (Cass. soc., 1^{er} avr. 2008, n° 07-12.713 ; Cass. soc., 6 mars 2012, n° 10-30.815).

D'anciennes jurisprudences nous montrent que le seul fait de ne pas respecter le droit à consultation d'une instance représentative du personnel suffit à justifier la suspension du projet envisagé. Ainsi, la suspension a été ordonnée dans les cas suivants :

- décision de l'employeur de mettre en place un dispositif d'alerte professionnelle et projet de modification du règlement intérieur de l'entreprise en résultant (TGI Caen, ord. réf., 5 nov. 2009, n° 09/00287) ;*
- instauration d'entretiens d'évaluation, dont les enjeux étaient de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail (Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964, n° 2466 FS - P + B + R) ;*
- projet d'une société d'assurance de commercialisation d'un nouveau contrat collectif d'assurance affectant globalement le mode de rémunération et les conditions de travail du personnel intéressé (Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-19.594, n° 4830 FS - P + B).*

Une fois le tribunal judiciaire saisi, une telle suspension ne pourra plus être ordonnée si l'employeur a pris la peine de mener jusqu'à son terme la procédure d'information/consultation du CSE avant que le juge ne se prononce (Cass. soc., 6 mars 2012, n° 10-30.815).

Le défaut de consultation permet également au CSE de réclamer des dommages-intérêts (Cass. soc., 18 juin 2003, n° 01-21.424). Il en va de même lorsque l'employeur se contente d'informer le comité sur une question donnée alors qu'il aurait dû le consulter (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-14.144). En revanche, un salarié ne peut pas se prévaloir du défaut de consultation régulière pour réclamer des dommages et intérêts (Cass. soc., 22 nov. 2023, n° 20-23.640, n° 2084 FS - B) et s'opposer à la décision de l'employeur (Cass. soc., 20 sept. 2017, n° 15-25.783 ; Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-23.032) ou pour justifier une prise d'acte de rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-21.181).

Un syndicat ne peut pas agir en lieu et place du CSE pour tirer argument d'un défaut de consultation que le comité n'invoque pas. Dans un tel cas, l'action du syndicat ne peut que s'associer à l'action menée par le comité mais non s'y substituer (Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 14-17.152 ; Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-23.321). Ainsi, le syndicat ne peut pas de sa propre initiative invoquer un défaut de consultation pour faire suspendre un projet. Il ne peut davantage faire annuler un avis alors que le CSE n'invoque aucune irrégularité de l'avis qu'il a émis (Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-22.465).

Et si le projet est déjà plus ou moins mis en oeuvre ? Le juge peut ordonner à l'employeur de revenir en arrière. Il a été jugé qu'un comité irrégulièrement consulté sur un projet de transfert partiel d'activité peut saisir le juge des référés pour faire réintégrer les salariés déjà transférés, dans l'attente d'une régularisation de la consultation (Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-20.939, n° 2130 FS - P).

De quel délai dispose le CSE pour faire suspendre une décision de l'employeur qui aurait dû donner lieu à consultation ? Réponse de la jurisprudence, 5 ans à compter de la mise en oeuvre de cette décision si le CSE l'a connue à cette date. A défaut, ce sera à compter de la date à laquelle le comité a eu connaissance de

la décision ou a pu en avoir connaissance (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-13.943).

L'employeur a bien engagé une procédure de consultation du comité social et économique, mais...

Il peut y avoir des difficultés d'accès aux informations

Le principal problème auquel les élus peuvent être confrontés, c'est un problème d'accès à l'information dont ils estiment avoir besoin. La réalité montre que l'employeur ne fournit pas toujours spontanément des « informations précises et écrites ». La solution consiste à réclamer des informations complémentaires.

Il faut le faire vite car la direction a tout intérêt à jouer la montre. Le temps joue contre le CSE. En effet, s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration du délai conventionnel ou réglementaire de consultation, on va considérer qu'il a donné un avis négatif. Il ne faut donc pas attendre le jour où le CSE est censé rendre son avis pour dire à l'employeur que cet avis est reporté faute d'informations suffisantes.

Face à une telle demande, l'employeur peut faire la sourde oreille, faire traîner ou encore estimer qu'il en a donné suffisamment. La balle est alors à nouveau dans le camp du CSE, lequel n'aura d'autre choix que d'agir en justice (C. trav., art. L. 2312-15) :

- si les élus estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, les élus du comité social et économique peuvent saisir le président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond, c'est-à-dire en urgence, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants ;
- cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé, le juge peut décider la prolongation du délai.

Attention, l'action du CSE doit impérativement être engagée avant l'expiration du délai réglementaire ou conventionnel de consultation (Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-24.488), après il sera trop tard. Pour savoir si le tribunal judiciaire a été saisi

avant l'expiration du délai de consultation du comité social et économique, il faut se placer à la date à laquelle l'assignation a été signifiée à l'employeur (Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-11.339, n° 1011 F - B). Lorsqu'il condamne l'employeur à fournir au CSE un complément d'information, le juge peut prolonger le délai de consultation, voire fixer un nouveau délai courant à compter de la communication des informations complémentaires. Et ce, même si le projet a déjà commencé à être mis en oeuvre (Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-22.759, n° 246 FS - P + B + R + I ; Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-26.483, n° 455 F - P + B).

A noter qu'un syndicat ne peut pas agir pour demander communication à son profit de documents qui, selon lui, auraient dû être transmis au comité social et économique (Cass. soc., 11 sept. 2012, n° 11-22.014, n° 1815 FS - P + B). De même, un syndicat ne peut pas exiger la remise au CSE de documents que celui-ci n'a pas réclamés à l'employeur (Cass. soc., 16 déc. 2014, n° 13-22.308, n° 2365 FS - P + B).

Il faut veiller à ce que l'employeur ne cherche pas à court-circuiter le CSE en mettant en place un ou plusieurs groupes de travail, composés de salariés et d'élus, chargés d'étudier le projet soumis à consultation du comité. A cet égard, il a été jugé que la mise en place d'une commission d'approfondissement en vue de discuter d'un projet soumis à consultation du CSE n'est pas en soi illégale dès lors que la procédure d'information/consultation est respectée (Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-16.814).

Il peut y avoir un problème de délai d'examen suffisant

Le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant (C. trav., art. L. 2312-16). L'employeur ne peut donc pas arriver en réunion, distribuer un document, exposer son projet et dire aux élus « maintenant, donnez-moi l'avis du comité ». S'il est confronté à ce genre de situation, le CSE peut refuser d'émettre un avis.

Le problème du délai d'examen suffisant pourrait se poser lorsqu'on a négocié avec l'employeur un accord sur le délai de consultation et que le CSE découvre, en cours de route, que le projet est bien plus important, bien plus complexe que ce qu'a voulu lui faire croire la direction. Peut-il contraindre l'employeur à lui accorder une rallonge en termes de temps ? Pas certain du tout. Il pourrait aussi y avoir une difficulté lorsque l'employeur, sachant que le temps joue en la défaveur

du comité, tarde à remettre les informations complémentaires demandées par le comité. Une action en justice est-elle possible lorsque le CSE reçoit les informations complémentaires juste quelques jours avant la fin du délai de consultation ? A voir...

Le défaut de consultation régulière est susceptible de constituer un délit d'entrave

L'employeur le sait et il pourra être utile de lui montrer que le CSE le sait aussi. Mais, au final, il est certainement plus utile d'agir devant le tribunal judiciaire pour faire respecter le droit à consultation du comité, car, en cas de condamnation de l'employeur pour délit d'entrave, le CSE obtiendra tout au plus des dommages-intérêts s'il s'est constitué partie civile.

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), qu'est-ce qu'on doit y trouver ?

L'entreprise doit se doter d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), qui sert à mettre à la disposition du CSE toutes les informations économiques, sociales, financières et environnementales sur l'entreprise. Sous réserve de respecter quelques règles impératives, il est possible de définir par accord l'organisation, l'architecture, le contenu, le support ainsi que les modalités de fonctionnement, de consultation et d'utilisation de la BDESE.

Références : C. trav., art. L. 2312-18, L. 2312-21 et L. 2312-36

L'employeur a l'obligation de mettre en place une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Une obligation d'ordre public...

Toute entreprise doit mettre en place une base de données économiques, sociales et environnementales qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE. L'obligation qui pèse sur l'employeur de mettre en place une BDESE est d'ordre public, il n'est pas possible de s'en affranchir. A défaut, il y aurait délit d'entrave (C. trav., art. L. 2312-18 et R. 2312-7).

Une autre règle d'ordre public prévoit que la BDESE doit obligatoirement contenir des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

L'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Cette BDESE est donc un outil très important pour les élus. Elle constitue leur principal vecteur d'information sur la situation sociale, économique et financière de l'entreprise, c'est là qu'ils vont y trouver les données et informations dont ils auront besoin pour les consultations récurrentes du CSE. Elle peut aussi être d'une grande utilité pour les délégués syndicaux dans le cadre des négociations obligatoires (salaires, épargne salariale, égalité professionnelle, GPEC, etc.).

Les consultations récurrentes du CSE, il y en a trois et elles sont toutes d'ordre public (C. trav., art. L. 2312-17). Une sur les orientations stratégiques de l'entreprise, une sur la situation économique et financière de l'entreprise et une sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Au-delà du fait que l'entreprise qui ne respecte pas son obligation de se doter d'une BDESE est susceptible d'être poursuivie pour entrave, il est intéressant pour les élus de savoir que l'absence de BDESE empêche les délais de consultation du CSE de courir (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081, n° 528 FS - P + B). Il en a été jugé ainsi, à l'époque du comité d'entreprise, pour la consultation sur les orientations stratégiques. Cela vaut pour toutes les consultations récurrentes du CSE.

Il a également été jugé que le fait de ne pas mettre à jour la BDESE en y intégrant les éléments indispensables à une bonne information loyale sur les orientations stratégiques de l'entreprise permettant aux élus d'émettre un avis éclairé à l'occasion de cette consultation constitue un trouble manifestement illicite (TJ, ord. réf., 16 sept. 2021, n° 21/00773). Cela vaut pour les deux autres consultations récurrentes.

... qui n'interdit pas de négocier

Le code du travail donne à l'employeur de larges possibilités de négocier, par accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2232-12), la BDESE qu'il envisage de mettre en place dans l'entreprise. En l'absence de délégués syndicaux, il est possible de conclure un accord avec la majorité des élus titulaires du CSE (C. trav., art. L. 2312-21). Attention, rien n'oblige l'employeur à ouvrir une telle négociation. Il peut donc s'en tenir à l'application directe des dispositions supplétives du code du travail (Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.748, n° 983 F - B).

En soi, l'idée de négocier la BDESE n'est pas mauvaise. Ce 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 d'organisation, de contenu et d'utilisation de la base. A charge pour les délégués syndicaux et les élus, si négociation il y a, de travailler en amont le sujet pour pouvoir être en mesure de venir avec des propositions concrètes sur la BDESE dont ils souhaiteraient disposer. Des données financières par activité de l'entreprise, le nombre de pièces mises au rebut sur une chaîne de production, le nombre d'appels d'offres remportés par l'entreprise, etc., voilà avec quoi la BDESE pourrait par exemple être enrichie.

Ainsi, l'accord peut définir l'organisation de la BDESE, son architecture, son contenu, ses modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place dans les entreprises divisées en établissements distincts, son support ainsi que ses modalités de consultation et d'utilisation.

En tout état de cause, l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au CSE et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences. En

clair, cela signifie que la BDESE mise en place par accord ne doit pas être une coquille vide ! Attention, en cas de négociation d'un accord, la BDESE n'est pas tenue de contenir des informations sur les 2 années précédentes et des perspectives sur les 3 années à venir. Il est pourtant très important de déterminer l'étendue des données historiques et/ou prospectives qui semblent utiles au CSE pour lui permettre d'exercer ses attributions consultatives.

S'agissant de son contenu, la BDESE doit comporter au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires avec les délégués syndicaux et aux consultations ponctuelles du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-21).

A noter enfin qu'un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données. Cet accord ne sera applicable que dans les entreprises de moins de 300 salariés et uniquement si aucun accord interne à l'entreprise n'a été conclu.

Si aucun d'accord n'a été conclu, on applique directement les dispositions supplétives du code du travail

Il est prévu que la BDESE, régulièrement mise à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du CSE (C. trav., art. L. 2312-36). Ces informations portent sur les thèmes suivants : les investissements, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres et l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise, notamment les aides publiques et crédits d'impôts, la sous-traitance, le cas échéant, les transferts commerciaux et

financiers entre les entités du groupe et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années suivantes. Elles sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances (C. trav., art. R. 2312-10). L'employeur indique, pour ces 3 années suivantes, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.

La base de données économiques, sociales et environnementales ne concerne que les informations/consultations récurrentes du comité social et économique. Pour les consultations ponctuelles liées à certains événements, certaines situations (réorganisation, restructurations, licenciements économiques, etc.), les informations et documents y afférents doivent continuer à faire l'objet d'un envoi au CSE.

A priori, on peut quand même penser que l'employeur qui diffuserait les informations et documents par la BDESE ne pourrait pas se le voir reprocher. Dans ce cas, le délai de consultation du CSE commencera à courir à compter de l'information par l'employeur de la mise à disposition de ces informations dans la base.

Attention à l'obligation de confidentialité

Tous ceux qui ont accès à la base de données économiques et sociales sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. L'employeur doit indiquer précisément quelles informations sont pour lui confidentielles et pendant combien de temps elles le sont (C. trav., art. L. 2312-36 et R. 2312-13). Il doit le faire en respectant les conditions dans lesquelles il a le droit de faire jouer la confidentialité. C'est donc à lui d'établir que la confidentialité est nécessaire au regard des intérêts légitimes de l'entreprise (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270, n° 1981 FS - P + B). Intérêts économiques, intérêts financiers, intérêts commerciaux, intérêts stratégiques... voilà le genre de justification que l'employeur va devoir

donner. Il y aurait probablement abus de sa part s'il rendait toute la BDESE confidentielle.

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), comment ça marche ?

Comment est structurée la BDESE ? A quel niveau est-elle mise en place ? Qui peut y accéder ? Quand ? C'est à ce genre de question qu'il faudra répondre si la BDESE fait l'objet d'un accord. Sinon, c'est l'employeur qui fixe les règles du jeu dans le respect des règles du code du travail.

Références : C. trav., art. L. 2312-36 et R. 2312-7 et s.

La BDESE, ça se passe toujours au niveau de l'entreprise... et de temps en temps au niveau du groupe

C'est prévu par le code du travail, la base de données économiques, sociales et environnementales doit être mise en place au niveau de l'entreprise

Pas de problème quand il n'y a pas d'établissements distincts et qu'il n'y a qu'un seul CSE, la BDESE est mise en place au niveau de l'entreprise. Mais qu'en est-il lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts et qu'elle possède à la fois des CSE d'établissement et un CSE central ? D'après le code du travail, en l'absence d'accord, la base de données économiques, sociales et environnementales est constituée au niveau de l'entreprise (C. trav., art. R. 2312-11). On doit en déduire que l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place une BDESE dans chacun des établissements de l'entreprise.

Un accord employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE peut définir les modalités de fonctionnement de la BDESE,

notamment le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts (C. trav., art. L. 2312-21).

Qu'en est-il du contenu de la BDESE ? Le code du travail est clair, dans les entreprises dotées d'un CSE central et de CSE d'établissement, la BDESE doit comporter les informations que l'employeur met à disposition du comité central et des comités d'établissement (C. trav., art. R. 2312-11).

Cela veut-il dire que les élus des CSE d'établissement auront accès non seulement aux informations de l'entreprise tout entière, c'est-à-dire celles qui concernent le CSE central, mais aussi aux informations qui concernent les autres établissements ? Certainement pas ! Comme a pu le dire l'administration, les membres du CSE d'établissement ne doivent pouvoir accéder qu'aux informations concernant leur établissement. En revanche, les représentants de chaque CSE d'établissement au CSE central doivent bien disposer de droits leur permettant d'accéder à la totalité de la BDESE.

Le groupe aussi peut avoir droit à sa base de données si un accord collectif a été signé avec les syndicats

Ce n'est pas obligatoire mais le groupe peut lui aussi se doter d'une BDESE. Un accord de groupe peut en effet prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe. Cet accord doit fixer les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation (C. trav., art. R. 2312-15).

Une BDESE de groupe, pourquoi pas ? Cela permettrait de regrouper l'ensemble des informations transmises aux entreprises du groupe, d'harmoniser ces informations et d'en permettre une meilleure connaissance par les élus. A cela s'ajoute le fait qu'un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques et les informations et consultations ponctuelles seront effectuées au niveau du comité de groupe (C. trav., art. L. 2312-20 et L. 2312-56).

Mais attention, en aucun cas, la BDESE de groupe ne peut se substituer à la base de données économiques, sociales et environnementales devant être mise en place dans chaque entreprise du groupe (C. trav., art. R. 2312-15).

Et pour une unité économique et sociale (UES) ? Le code du travail ne dit rien. L'administration considère pour sa part que la BDESE doit être mise en place au niveau de l'UES. C'est logique car l'unité économique et sociale ne constitue qu'une seule et même entreprise au regard de la représentation du personnel, elle a un CSE. En pratique, ce n'est pas évident car les données ne sont pas consolidées au niveau de l'UES, elles sont propres à chaque entreprise qui la compose.

A défaut d'accord, la base de données économiques, sociales et environnementales doit être mise à jour régulièrement

Dans l'hypothèse où aucun accord n'a été conclu, le code du travail se contente de prévoir que la BDESE doit être mise à jour régulièrement (C. trav., art. L. 2312-36). Qu'est-ce que cela veut dire ? Tous les jours, toutes les semaines, tous les mois, en temps réel... ? En fait, les éléments d'information contenus dans la base sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail (C. trav., art. R. 2312-11). Cela signifie que les informations qui doivent être fournies annuellement au CSE doivent être mises à jour au moins tous les ans.

C'est la même chose pour les informations trimestrielles. Par exemple, dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE doit être informé chaque trimestre de l'évolution des commandes et des programmes de production et de l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe de la situation de l'emploi (nombre de CDI, de CDD, de temps partiel, d'intérimaires, etc.) (C. trav., art. L. 2312-69). Ainsi, la BDESE devra être mise à jour tous les trimestres sur ces points.

La mise à disposition actualisée dans la BDESE des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au CSE vaut communication de ces rapports et informations lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies (C. trav., art. L. 2312-18 et R. 2312-14) :

- les éléments d'information de la BDESE sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail ;

- l'employeur met à disposition des membres du CSE les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le code du travail.

Mettre à disposition les informations ne veut pas dire consulter ! Bien évidemment, lorsque l'information ou le rapport transmis de manière récurrente au CSE doit s'accompagner d'une consultation, sa mise à disposition dans la BDESE ne dispense pas l'employeur de procéder à cette consultation. En revanche, en cas de consultation, cette mise à disposition fait courir les délais dont dispose le comité social et économique pour rendre son avis consultatif.

L'employeur ne peut pas se contenter de mettre à jour la BDESE, il doit informer les représentants du personnel qu'il l'a fait. Heureusement car les élus ne pourraient pas surveiller en permanence la base de données pour vérifier si quelque chose a bougé. Il revient à l'employeur de déterminer les modalités d'information des membres du CSE (C. trav., art. R. 2312-12). Généralement, une alerte automatique par mail est prévue.

En l'absence d'accord, il revient à l'employeur de fixer les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDESE

Sauf si un accord prévoit autre chose, la base de données économiques, sociales et environnementales doit être accessible en permanence aux membres du CSE (C. trav., art. L. 2312-36). Les membres, ce sont bien évidemment tous les élus, qu'ils soient titulaires ou suppléants, et les représentants syndicaux au CSE. Les membres du comité social et économique central et les délégués syndicaux ont eux aussi accès à la BDESE.

Le code du travail ne le prévoit pas mais, selon nous, l'expert-comptable chargé d'assister le CSE dans le cadre des missions légales (consultation sur orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale, emploi et conditions de travail, etc.) doit pouvoir accéder à la BDESE.

Reste à savoir ce que veut dire en pratique l'expression « accessible en permanence » ? C'est à l'employeur de fixer les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données. Il doit le faire de manière à ce que les

utilisateurs de la BDESE soient en mesure « d'exercer utilement leurs compétences respectives » (C. trav., art. R. 2312-12) et prévoir des facilités pour que les représentants du personnel puissent imprimer, photocopier ou même encore extraire des documents et informations.

En pratique, rien n'oblige l'employeur à rendre la BDESE accessible 24 h/24 et 7 jours/7, il peut en limiter les accès aux seuls jours et heures d'ouverture de l'entreprise. A l'inverse, il ne doit pas imposer des règles trop restrictives, voire abusives. Une BDESE qui pourrait exclusivement être consultée dans le bureau de la RH sur rendez-vous ne serait pas valable. A titre d'exemple, il a été jugé que la condition d'accès permanent était satisfaite à propos d'une BDESE accessible « soit par informatique pendant les heures de travail à partir de l'adresse IP des agences, soit sur support papier par courrier ou fax sur demande » (Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 18-15.504).

Il va de soi que les droits d'accès à la base fournis par l'employeur sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à un tiers. Généralement, la direction fait signer à chaque représentant du personnel une charte d'utilisation de la BDESE en vue de lui rappeler les conditions d'utilisation et ses obligations.

Quand on parle de base de données, on pense tout de suite à un outil d'information totalement informatisé

En l'absence d'accord, la BDESE est tenue à la disposition de ses utilisateurs sur un support informatique pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et sur un support informatique ou papier pour les entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-12). L'idée est bien de rassembler en un seul et même endroit toutes les informations. Il pourrait s'agir d'un classeur, d'un accès via l'intranet de l'entreprise ou encore un accès réglementé sur des dossiers du réseau informatique. En tout cas, il faut toujours avoir en tête qu'il faut s'adapter à l'entreprise et à l'activité exercée par les représentants du personnel. Rien ne sert de mettre en place une base informatisée si aucun ou peu d'entre eux ont accès à un ordinateur !

A l'employeur de communiquer au CSE une documentation économique et financière sur l'entreprise

A défaut d'accord, l'employeur doit communiquer au comité social et économique une documentation économique et financière un mois après chaque élection. Les élus devront y trouver la forme juridique de l'entreprise, ses perspectives économiques, sa position dans le groupe, la répartition du capital entre les actionnaires, etc.

Références : C. trav., art. L. 2312-57

Une obligation d'information qui pourrait, en théorie, être supprimée par un accord d'entreprise ou par un accord employeur/CSE

Le code du travail prévoit que l'employeur doit, à défaut d'accord, communiquer au CSE une documentation économique et financière un mois après chaque élection (C. trav., art. L. 2312-57). L'expression « à défaut d'accord » signifie qu'un accord pourrait en théorie faire sauter cette obligation. Il pourrait s'agir d'un accord d'entreprise majoritaire conclu avec les syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, d'un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du comité social et économique.

Quel syndicat, quel élu irait signer un tel accord. En revanche, on pourrait imaginer que cette obligation d'information fasse l'objet d'aménagements dans le cadre d'un accord global sur la base de données économiques, sociales et environnementales que l'employeur doit mettre en place.

Si aucun accord n'est conclu, l'employeur a bien l'obligation de communiquer au CSE une documentation économique, juridique et financière

Donc, à défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur doit communiquer aux représentants du personnel une documentation économique, juridique et financière sur l'entreprise. L'idée de cette obligation est de permettre aux membres du CSE, qu'ils soient nouveaux ou réélus, de disposer d'entrée de jeu d'un minimum d'informations sur l'entreprise et sur sa situation économique, juridique et financière.

Cette information doit être réitérée à chaque élection, et ce, même si les membres du comité social et économique n'ont pas changé.

Le refus de communiquer au CSE cette documentation économique, juridique et financière, et ce malgré le rappel des obligations légales formulé par l'inspecteur du travail, constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 14 nov. 2006, n° 05-87.554, n° 6761 F - P + F).

Quel est le contenu obligatoire de la documentation à communiquer au comité social et économique

Le code du travail précise un peu le contenu de cette documentation que l'employeur doit communiquer au comité social et économique. Il s'agit :

- de la forme juridique de l'entreprise et de son organisation (société commerciale, société civile ou association, en précisant la forme juridique le cas échéant : SARL, SA...) ;
- des perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées (plans, orientations, projets, investissements et résultats escomptés...) ;
- de la position de l'entreprise au sein du groupe. L'entreprise est-elle dominante ou dominée ? Quelle est sa place par rapport aux autres sociétés du groupe ? ;
- de la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital, compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise ;

- de la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient, compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise.

Il s'agit ici de la place de la société parmi les entreprises de la même branche : effectifs, production, productivité comparée au niveau national, et si possible au niveau européen ou international.

En pratique, tous les documents nécessaires à la compréhension des informations semblent devoir être communiqués : extrait K bis (document officiel reprenant les caractéristiques de la forme juridique de la société), organigramme de la société (permettant de comprendre l'organisation de la société, ainsi que sa position au sein d'un groupe le cas échéant), état des effectifs, état du marché, etc.

Ces informations concernant l'entreprise prise globalement doivent être transmises au niveau du comité social et économique central. Cependant, les informations spécifiques à chaque établissement devront, à notre sens être communiquées au niveau de chaque CSE d'établissement, en particulier les perspectives spécifiques de l'établissement et son organisation.

L'employeur doit communiquer ces documents dans le mois qui suit l'élection du comité social et économique

L'employeur doit obligatoirement communiquer ces documents dans le mois qui suit l'élection du CSE. Le code du travail n'impose pas une communication en réunion, il y a donc deux possibilités :

- soit l'employeur prévoit la discussion sur ces informations dans l'ordre du jour de la première réunion : dans ce cas, il semblerait logique d'envoyer les documents en même temps que la convocation, afin que les membres du CSE puissent en prendre connaissance pour poser utilement leurs questions. L'envoi sera donc fait 3 jours au moins avant la réunion ;
- soit la documentation est bien envoyée dans le mois qui suit l'élection, mais en dehors de toute réunion, c'est-à-dire sans inscription de la discussion sur ces informations à l'ordre du jour des premières réunions : dans ce cas, les élus et plus particulièrement le secrétaire ont tout intérêt à faire inscrire à l'ordre du jour de la séance suivante les questions relatives aux documents remis afin d'obtenir les informations les plus complètes.

Cette communication peut se faire via la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise

Tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise, doit mettre en place une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) regroupant un certain nombre d'informations économiques, sociales et financières que l'employeur doit mettre à la disposition du comité (C. trav., art. L. 2312-18).

C'est dans cette BDESE que le CSE doit trouver toute une série d'informations pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière et la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

S'agissant de la documentation économique, juridique et financière, le code du travail n'impose pas une communication via la BDESE. Pour autant, il ne l'interdit pas. L'employeur pourrait satisfaire à son obligation en mettant cette documentation à la disposition des membres du CSE dans la base de données. Ce serait même logique, la BDESE ayant été conçue pour devenir le principal vecteur d'information du comité social et économique.

La communication d'un exemplaire de la convention collective

Outre la remise des premières informations économiques et juridiques, l'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit, en l'absence d'accord de branche prévoyant d'autres modalités d'information, en procurer un exemplaire au comité social et économique et aux CSE d'établissement, ainsi qu'aux délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2262-5 et R. 2262-2). Chaque année, il doit fournir au CSE et aux délégués syndicaux la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. Les textes conventionnels applicables à l'entreprise sont particulièrement importants pour le CSE dans sa mission de présentation des réclamations individuelles ou collectives des salariés, il faut les demander.

Les registres, rapports et livrets auxquels a accès le CSE en matière de santé et de sécurité

En matière de santé et de sécurité, l'employeur doit laisser le CSE accéder à un certain nombre de documents et de registres qu'il a l'obligation d'établir. Dans certains cas, les documents doivent être remis au CSE. Dans d'autres cas, ils doivent seulement être tenus à la disposition des membres du comité. Une différence parfois bien subtile !

Références : C. trav., art. R. 2312-3

Le CSE a accès à un grand nombre de documents, qui vont lui permettre d'exercer ses missions

L'énumération qui figure ci-dessous n'est volontairement pas complète en ce sens qu'elle ne reprend que les principaux documents et/ou registres auxquels a accès le CSE. D'une manière générale, les membres du CSE peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et sécurité du travail (C. trav., art. R. 2312-3). Après, la plupart des réglementations propres à chaque risque professionnel ou procédé de travail imposent souvent à la direction de tenir à la disposition du comité des documents spécifiques. Il faudra donc toujours penser à se référer à la réglementation d'hygiène et de sécurité dont relève l'entreprise.

Documents et/ou registres auxquels ont accès les membres du CSE

Référence au code du travail

Bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail	(C. trav., art. L. 2312-27)
Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	(C. trav., art. L. 2312-27)
Registre des dangers graves et imminents signalés dans le cadre d'un droit d'alerte du CSE	(C. trav., art. D. 4132-2)
Registre des alertes en matière de santé publique et d'environnement	(C. trav., art. D. 4133-1)
Document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise	(C. trav., art. R. 4121-4)
Registre des accidents bénins n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux	(CSS, art. L. 441-4)
Fiche d'entreprise du médecin du travail, présentée au CSE en même temps que le bilan sur l'hygiène et la sécurité	(C. trav., art. R. 4624-48)
Consignes d'utilisation des équipements de protection individuelle	(C. trav., art. R. 4323-104 et R. 4323-105)
Attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la	(C. trav., art. L. 4711-1 et R. 2315-23)

charge de l'employeur	
Rapports et résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu de travail	(C. trav., art. R. 4624-8)
Constat par l'inspecteur du travail de certaines situations dangereuses	(C. trav., art. L. 4721-8 et R. 4721-7)
Avertissement du médecin du travail sur les risques et des moyens de protection dont il doit être fait usage	(C. trav., art. R. 4624-7)
Document d'information relatif à l'intervention d'une entreprise extérieure en cas d'exécution d'une opération	(C. trav., art. R. 4511-11)
Plan général de coordination lorsque plusieurs entreprises interviennent sur un même chantier	(C. trav., art. R. 4532-50)
Plan de prévention lié à la réalisation d'une opération par des entreprises extérieures	(C. trav., art. R. 4514-2)

Les informations relatives aux résultats des vérifications et contrôles figurant dans des registres distincts peuvent être réunies dans un registre unique dès que cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations (C. trav., art. L. 4711-5). C'est généralement ce que l'on appelle le registre de sécurité.

Reste à savoir si les documents doivent être communiqués, présentés ou encore mis à disposition, etc.

Tous les articles du code du travail ne sont pas rédigés de la même manière. Selon le cas, on parle soit de communication des documents, soit de mise à disposition, soit de présentation, soit d'information du CSE. Cela n'aide pas à y voir clair et à déterminer comment les règles doivent être appliquées en pratique. On peut essayer de s'en sortir de la manière suivante :

- il est des documents qui n'existent qu'en un seul exemplaire. Les membres du CSE ne pourront pas faire autrement que de les consulter sur place. C'est le cas pour tous les registres que l'employeur a l'obligation de tenir : registre des accidents bénins, registre des dangers graves et imminents, registre de sécurité, carnets de maintenance des équipements de travail, etc. ;
- il est des documents sur lesquels le CSE doit émettre un avis dans le cadre d'une consultation. Or, qui dit consultation, dit obligatoirement remise préalable d'informations précises et écrites. C'est par exemple le cas pour la consultation sur la politique sociale, pour laquelle l'employeur présente un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et sur le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- il est des documents que l'employeur a l'obligation de présenter au CSE ou de porter à sa connaissance. Cela signifie que la présentation doit avoir lieu à l'initiative de la direction en réunion plénière. Et si le document n'a pas déjà été distribué aux membres du comité, ceux-ci sont en droit d'en exiger une copie. C'est par exemple le cas pour la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail ;
- il est des documents dont l'importance est telle que les membres du CSE doivent forcément en recevoir une copie. C'est par exemple le cas du document unique d'évaluation des risques professionnels, alors que si on s'en tient à la lecture du code du travail (C. trav., art. R. 4121-4), ce document devrait seulement être tenu à la disposition du comité. C'est presque une hérésie !

Même si le code du travail ne le précise pas, lorsqu'un document doit être communiqué, il est selon nous normal de considérer que chaque membre du CSE

doit en recevoir de l'employeur une copie. En toute logique, ce n'est donc pas au secrétaire du comité de se charger de la diffusion.

Il est indispensable de se fixer des priorités et de s'assigner des objectifs annuels

Parcourant la liste de documents auxquels ils sont censés avoir accès, certains CSE pourraient se dire qu'ils n'arriveront jamais à tout obtenir et, en conséquence, très vite se décourager. Ce n'est pas de cette manière qu'il faut aborder les choses.

De toute façon, il faut être lucide, le comité qui se retrouverait en possession, du jour au lendemain, de tous les documents que l'employeur a l'obligation de lui communiquer, de mettre à sa disposition ou de lui présenter serait immédiatement noyé sous le flot d'informations. Tout réclamer pour tout avoir ne sert à rien !

Il est indispensable de se fixer des priorités, de s'assigner quelques objectifs et d'établir un programme de travail pour l'année. Et ce n'est que si ce programme a été tenu, qu'on pourra s'attaquer à d'autres chantiers l'année d'après.

Au début, il faut savoir rester modeste, surtout si l'équipe du CSE n'est pas très étoffée. L'élaboration ou la mise à jour du document unique et la consultation sur le bilan de l'hygiène et de la sécurité et le programme de prévention des risques professionnels sont incontournables.

Et après ?

Le fait que le comité n'ait pas d'avis à émettre ne doit pas laisser penser que son rôle consiste simplement à accuser réception des informations fournies par l'employeur. Ces informations lui permettent de suivre de près les questions de santé et de sécurité des salariés de l'entreprise. Elles doivent donc être examinées attentivement et être très bien archivées dans la perspective d'effectuer des comparaisons d'une année sur l'autre. D'ailleurs, rien n'interdit aux représentants du personnel de débattre au cours d'une réunion de leur teneur, de demander des explications supplémentaires à

l'employeur et d'acter les réponses apportées dans le procès-verbal de réunion.

Informations du comité social et économique sur la médecine du travail

La réglementation impose au médecin du travail d'établir un certain nombre de documents : fiche d'entreprise, rapport annuel d'activité, etc. Ces documents doivent être présentés au CSE, ce qui donnera l'occasion aux représentants du personnel de débattre avec le médecin du travail de son action dans l'entreprise. Des rendez-vous à ne pas manquer.

La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail est présentée en réunion du comité social et économique

Le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise pour chaque établissement dont il a la charge (C. trav., art. R. 4624-47 et s.). Cette fiche d'entreprise contient un certain nombre d'informations portant notamment :

- sur les conditions générales de travail : temps de travail (horaires de travail, astreintes, télétravail, etc.), installations générales de l'entreprise (salle de repos, réfectoire, fontaine à eau, etc.), hygiène générale (aération, sanitaires, nettoyage des locaux, etc.) ;
- sur les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP) : taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, nombre d'accidents avec arrêt de travail, nombre de déclarations de MP sur avis du médecin du travail, etc. ;
- sur les risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs : risques physiques (bruit, température, vibrations, etc.), risques chimiques, risques et contraintes liés aux situations de travail (posture, manutention, etc.), risques d'accidents prépondérants, etc. ;
- sur les actions tendant à réduire les risques professionnels : résultats des mesurages et des prélèvements disponibles, diffusion de consignes de

sécurité, formation du personnel à la sécurité, nature et efficacité des protections individuelles, etc.

Pour les entreprises adhérentes d'un service de prévention et de santé au travail (SPST) interentreprises, la fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur et est présentée au CSE en même temps que le bilan annuel sur l'hygiène et la sécurité. Le comité a ainsi la possibilité d'échanger avec le médecin du travail à propos des risques professionnels que ce dernier a identifiés.

Dans l'hypothèse où la fiche d'entreprise n'existe pas ou n'est pas mise à jour, il revient au CSE de le signaler en réunion et de demander à l'employeur de rappeler au médecin du travail son obligation. Si nécessaire, on pourra signaler cette carence à l'inspecteur du travail.

Le rapport annuel d'activité, un rapport qui permet au CSE d'échanger avec le médecin du travail sur son activité dans l'établissement

Tous les ans, le médecin du travail doit établir un rapport d'activité. Avant la fin du mois d'avril qui suit l'année pour laquelle il a été établi, ce rapport est présenté au CSE lorsque l'entreprise a son propre service de prévention et de santé au travail (SPST) (C. trav., art. D. 4622-55). Lorsqu'elle adhère à un SPST interentreprises, ce qui est le cas le plus fréquent, le rapport est présenté à l'instance chargée de surveiller le fonctionnement du service (C. trav., art. D. 4622-54).

Important ! Dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, transmis exclusivement au CSE. Il en est de même dans celles de 300 salariés ou moins lorsque le CSE en fait la demande. Il est conseillé de faire cette demande (C. trav., art. D. 4622-54).

Que trouve-t-on dans ce rapport ? De nombreuses informations, prévues par la réglementation (Arr. 13 déc. 1990, NOR : TEFT9004075A : JO, 1^{er} févr. 1991 ; Circ. n° 92/21, 27 oct. 1992), qui seront très utiles au CSE, et notamment des renseignements sur :

- le suivi médical des salariés : visites médicales, avis d'inaptitude, examens complémentaires, surveillance médicale particulière pour les salariés exposés à certains risques, dépistage des maladies en relation avec le travail, etc. ;
- l'action du médecin du travail sur le milieu du travail : temps mensuel consacré à ces actions, identification et évaluation des risques en milieu de travail, visites des locaux de l'entreprise, études de postes de travail, participation à des enquêtes ponctuelles, etc.

Au final, ce rapport va permettre aux membres du CSE d'échanger avec le médecin du travail sur son activité dans l'entreprise :

- quels sont les salariés soumis à une surveillance médicale particulière ? combien y a-t-il eu de déclarations d'inaptitude ?
- quels ont été les examens effectués par le médecin du travail dans l'année et quelles en sont les conclusions principales ?
- a-t-il détecté d'éventuelles maladies professionnelles ou risques de maladies professionnelles ou de pathologies en lien avec l'activité ?
- quelles ont été les actions du médecin du travail sur le milieu du travail ? combien de visites de l'entreprise ? combien d'études de poste de travail ?
- le médecin du travail a-t-il des recommandations ou des observations spécifiques concernant l'entreprise dont il a la charge ?
- quel est le plan d'activité déterminé par le médecin du travail pour l'année à venir (modalités d'organisation de ses missions) ?

Il est également intéressant, et important, de comparer les données du rapport d'activité du médecin du travail aux autres documents en possession du CSE, et notamment au bilan sur l'hygiène et la sécurité et au programme de prévention des risques professionnels que l'employeur a l'obligation d'établir. Le rapport d'activité pourrait mentionner des risques professionnels que l'on ne retrouve pas dans les documents de l'entreprise, ce qui pourrait être révélateur d'un problème dans l'évaluation des risques au niveau de l'entreprise. Il reviendra alors aux

membres du CSE de le signaler et de demander à l'employeur des changements dans la politique de prévention.

Un droit à information étendu

Le médecin du travail doit consacrer une partie de son temps de travail à des actions sur le milieu du travail : visite d'entreprise, étude de toute nouvelle technique de production, formation à la sécurité des salariés, prélèvements et mesures, propositions de mesures individuelles, etc. (C. trav., art. R. 4624-1 et s.). Le service de prévention et de santé au travail communique à chaque employeur intéressé les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du CSE (C. trav., art. R. 4624-8).

Penser à s'informer par ses propres moyens

Plus les membres du CSE sont en possession d'informations, mieux c'est pour l'exercice de leurs missions. D'où la nécessité de ne jamais se contenter des informations transmises par la direction. Il faut rechercher des informations par ses propres moyens. A ce titre, le CSE va pouvoir trouver d'intéressantes ressources documentaires sur des sites Internet.

Les questions soumises au CSE sont multiples et variées, elles sont également souvent complexes

Le CSE va être amené à s'intéresser à différents sujets : stratégie de l'entreprise, emploi, organisation et structure de l'entreprise, application du droit du travail et des accords collectifs dans l'entreprise, conditions de travail, risques professionnels auxquels sont exposés les salariés, circonstances et causes d'un accident du travail pour qu'il ne se reproduise plus... ça ne s'invente pas. Tout membre d'un CSE doit, dès lors, avoir conscience que ces différentes questions sont variées et complexes.

Conclusion : il est vital pour les membres du CSE de s'informer et de se documenter, sans oublier de se former.

Même si elles sont de qualité, les informations fournies par la direction ne peuvent pas suffire. D'abord, il faut être réaliste, on peut toujours avoir un doute sur l'impartialité de l'employeur. Ensuite, pour être réellement en mesure de comprendre ces informations et de rebondir dessus en posant des questions, il faut avoir effectué des recherches et s'être constitué son propre dossier. S'il veut devenir un acteur incontournable dans l'entreprise et être une vraie force de proposition, le CSE n'a pas d'autre choix : il doit s'informer par ses propres moyens.

Le comité social et économique va pouvoir collecter des informations dans l'entreprise auprès des salariés notamment

Même s'il est indispensable de se documenter, les informations dont a besoin un CSE ne sont pas uniquement dans des registres, rapports, bilans, base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), etc. Elles sont d'abord sur le terrain, au plus près des salariés et des situations de travail. L'information, c'est aussi avoir une bonne connaissance de l'entreprise et des personnes qui la composent. C'est tout l'intérêt :

- de discuter avec les salariés à l'occasion des permanences dans le local du comité social et économique, même s'ils viennent pour acheter des places de cinéma ;
- de faire usage de son droit de circuler librement dans l'entreprise et prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission (C. trav., art. L. 2315-14) ;
- des inspections : le CSE peut, et doit, inspecter périodiquement les lieux de travail en vue, notamment, de s'informer sur le terrain des problèmes que rencontrent les travailleurs dans l'exécution de leur travail ;
- des enquêtes : en cas d'AT ou de maladie professionnelle, le CSE peut mener une enquête pour collecter des informations, comprendre ce qui s'est passé et amener l'employeur à prendre les mesures nécessaires.

Le comité social et économique va pouvoir trouver d'intéressantes ressources documentaires sur différents sites Internet

Les sites institutionnels généralistes

Les sites institutionnels sont une très grande source d'informations gratuites. Le CSE peut utilement consulter :

- Légifrance (www.legifrance.gouv.fr), pour prendre connaissance des dispositions applicables en droit du travail et avoir accès aux conventions et accords collectifs de branche, aux décisions de justice, mais également aux accords d'entreprise conclus depuis septembre 2017. Ces accords peuvent s'avérer être une bonne source d'inspiration pour les négociations de l'entreprise et arriver en réunion avec des propositions concrètes et现实的；
- le site du ministère du travail (www.travail-emploi.gouv.fr), qui traite par thèmes du dialogue social, de l'emploi, du droit du travail, de santé au travail et de formation professionnelle. On y trouve également les études et statistiques de la DARES sur le chômage, les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi...
- le site du ministère de l'économie et des finances (www.economie.gouv.fr), notamment pour un dossier très complet sur la lecture des comptes de l'entreprise : Quelles sont les informations accessibles au public ? Comprendre le bilan, le compte de résultat et l'annexe ? Que regarder dans le bilan ? Que regarde un actionnaire en priorité ? ;
- le site de l'INSEE, Institut national de la statistique et des études économiques (www.insee.fr), pour connaître les chiffres importants de l'économie comme l'inflation, le chômage, la croissance, le coût horaire du travail, etc. ;
- le Céreq, centre d'études et de recherches sur les qualifications (www.cereq.fr), pour suivre l'évolution des métiers, des qualifications et de la formation professionnelle ;
- le site égalité femmes-hommes, secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes (www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr), pour avoir des informations sur l'égalité professionnelle, telles que les obligations des entreprises en la matière, l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale, la lutte contre le harcèlement sexuel, etc. ;

Il ne faut pas oublier de se tenir au courant via la presse généraliste ou spécialisée, notamment la presse économique, la radio ou la télévision de l'actualité sur l'emploi, l'économie, les conditions de travail...

Les sites des organisations syndicales sont très riches d'informations pratiques et de propositions de réponses à des problèmes concrets rencontrés par leurs adhérents. Il ne faut hésiter à les consulter, même si on n'est pas syndiqué.

L'acquisition d'une documentation juridique, dont le coût est pris en charge par le budget de fonctionnement, permet aux membres du CSE de s'informer par ses propres moyens, d'acquérir des connaissances et d'être autonomes dans les solutions à apporter aux salariés et les propositions, demandes et remarques à formuler à l'employeur.

Les sites en matière de santé et de sécurité

La prévention des risques professionnels constitue des enjeux de taille pour tous : l'État, la Sécurité sociale, les entreprises et les salariés. C'est certainement l'une des raisons pour lesquelles on trouve plusieurs sites Internet qui permettent d'accéder gratuitement à de nombreuses informations en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail. Plusieurs sites méritent de figurer dans les favoris ou les marque-pages du CSE :

- le site de l'INRS, l'Institut national de recherche et de sécurité (www.inrs.fr) : l'INRS est une association loi 1901 ayant pour mission de contribuer à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans tous les secteurs d'activité. L'INRS dispose d'un important fonds documentaire spécialisé en hygiène, en santé et sécurité du travail et d'un service questions-réponses que les CSE peuvent utiliser ;
- le site de l'ANACT, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (www.anact.fr) : l'ANACT est une association loi 1901 constituée d'un réseau d'associations régionales, les ARACT. Le réseau ANACT a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises. A partir de ses interventions en entreprise, le réseau ANACT conçoit et diffuse des outils utiles aux acteurs de l'entreprise, dont les CSE. Une bonne partie de ces outils est consultable en ligne ;
- le site de l'OPPBTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics), qui propose, en plus d'une importante documentation sur la prévention, l'amiante, les équipements de protection individuelle, un outil d'auto diagnostic permettant de mesurer les progrès réalisés par le CSE ([www.oppbtp.fr](http://www oppbtp fr)) ;

- le site de la revue Travail et Sécurité (www.travail-et-securite.fr), éditée par l'INRS, qui contient de très nombreux articles en PDF : fiches pratiques de sécurité, dossiers juridiques faisant le point sur les questions les plus fréquemment posées aux juristes de l'INRS, archives de la revue, etc. ;
- le site du ministère du travail (www.travail.gouv.fr), dont une partie est consacrée à la santé au travail. On y trouve de nombreuses informations à la fois juridiques et pratiques portant notamment sur la prévention des risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques (TMS), les différents acteurs de la prévention des risques professionnels, etc.
- L'ensemble de ces sites généralistes ou spécialisés santé et sécurité propose de pouvoir s'abonner à leur newsletter ou lettre d'informations. C'est très pratique ! Les membres du CSE reçoivent ainsi les nouveautés directement dans leur boîte mail.

Travailler avec les interlocuteurs, c'est aussi une manière de s'informer

Les interlocuteurs du CSE sont nombreux et sont une mine d'informations. Il ne faut pas l'oublier !

Inspecteur du travail, expert-comptable, expert en santé et sécurité, médecin du travail, ergonome, caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), l'INRS, l'ANACT qui ont pour mission de prévenir les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail. Il ne faut pas hésiter à les solliciter pour avoir des réponses à vos questions.

Les informations auxquelles ont accès les membres du CSE en matière de droit du travail

Les membres du comité social et économique sont destinataires de plusieurs documents et informations qui vont les aider à exercer leur mission de présentation à l'employeur des réclamations des salariés relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise. Certains leur sont remis, d'autres sont tenus à leur disposition.

Les représentants du personnel doivent disposer des conventions et accords collectifs applicables à l'entreprise

Les conditions d'information des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise doivent normalement être définies par accord de branche. Si rien n'est prévu, on applique directement ce que prévoit le code du travail. En tout état de cause, l'accès à la convention collective et aux accords d'entreprise est essentiel pour les élus lorsqu'ils sont dans leur mission de présentation à l'employeur des réclamations des salariés relatives à l'application du droit du travail.

L'employeur doit fournir un exemplaire de la convention collective applicable à l'entreprise au comité social et économique (C. trav., art. L. 2262-5 et R. 2262-2). Dans les entreprises divisées en établissements distincts, chaque CSE d'établissement distinct doit disposer de la convention collective. Bien évidemment, l'employeur ne peut pas en théorie se contenter de dire aux élus qu'ils la trouveront gratuitement sur internet !

Lorsqu'il existe plusieurs conventions collectives applicables dans l'entreprise, l'employeur doit fournir un exemplaire de chaque convention.

L'employeur doit également remettre un exemplaire de tous les accords collectifs applicables dans l'entreprise. Par exemple, il doit fournir l'accord de réduction du temps de travail, l'accord prévoyance, l'accord de participation et d'intéressement, l'accord sur le télétravail, l'accord relatif au compte épargne-temps, l'accord salarial, l'accord sur l'égalité professionnelle, etc.

Le code du travail impose à l'employeur de fournir chaque année au CSE la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. De même, le CSE doit être informé sans délai lorsque l'entreprise démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord (C. trav., art. L. 2262-6 et L. 2262-7).

Les documents relatifs à l'hygiène et la sécurité sont communiqués aux membres du comité social et économique

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité doivent être communiqués aux élus dès réception par l'employeur (C. trav., art. L. 4711-1 et R. 2315-23).

Il s'agit de la vérification des équipements et installations tels que les installations électriques, exercices incendie, les ascenseurs, les véhicules professionnels, les équipements sous pression, les compacteurs à déchets, les massicots, etc.

Il en est de même pour les observations et mises en demeure notifiées par l'inspecteur du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques (C. trav., art. L. 4711-4).

Le registre unique du personnel, qui doit exister dans tout établissement où sont employés des salariés

Le registre unique de personnel est un document obligatoire établi par l'employeur. Il comporte les mentions obligatoires relatives à l'identification des salariés, les dates d'embauche et de départ de l'entreprise, le type de contrats de travail. Il concerne tous les salariés, y compris les salariés mis à disposition dans l'établissement. Ce registre doit être tenu à la disposition des membres du CSE (C. trav., art. L. 1221-13 et L. 1221-15).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels, qui permet de recenser les risques auxquels sont exposés les salariés

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est élaboré par l'employeur en tenant compte de la nature des activités de l'entreprise. Ce document recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel de l'entreprise. Ce document est mis à jour au moins une fois par an. Les membres du CSE doivent pouvoir accéder au document unique d'évaluation des risques professionnels (C. trav., art. R. 4121-4).

Ce document, mis en regard avec les problèmes ou réclamations remontés aux membres du CSE, leur permet d'identifier d'éventuelles situations à risque pour les salariés. Et ainsi d'en avertir l'employeur.

Les documents nécessaires au décompte de la durée de travail et des repos compensateurs acquis

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Le CSE peut consulter ces documents (C. trav., art. L. 3171-2). A cet égard, il a été jugé que la copie des documents que les membres du CSE ont pu consulter dans l'exercice de leurs fonctions constitue un moyen de preuve licite devant les prud'hommes (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203, n° 2013 FS - P + B + R + I).

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et du CSE (C. trav., art. D. 3171-7).

Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires

Dans leur mission de présentation des réclamations individuelles ou collectives des salariés, les membres du CSE ont le droit de faire remonter des réclamations concernant des intérimaires. Voilà pourquoi l'employeur doit mettre à leur disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales des informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires (C. trav., art. L. 2312-26).

Il peut s'agir de réclamations relatives à la rémunération des intérimaires, y compris le paiement des jours fériés, à leurs conditions de travail, durée du

travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé/sécurité, etc. et aux transports collectifs et installations collectives, comme la restauration.

Les titres autorisant un étranger à travailler en France et les déclarations de détachement d'un salarié en France

Une copie des titres autorisant l'exercice en France d'une activité salariée des travailleurs étrangers est annexée au registre unique du personnel et rendue accessible aux membres du CSE. Il en est de même pour les copies de déclarations de détachement de salariés en France (C. trav., art. D. 1221-24 et D. 1221-24-1).

L'accès à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise

La base de données économiques, sociales et environnementales regroupe un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du CSE.

Dans leur mission relative à l'application du droit du travail dans l'entreprise, les membres du CSE peuvent utilement s'y référer pour formuler des réclamations, notamment en matière d'évolution des rémunérations salariales, de déroulement de carrière, de conditions générales d'emploi (effectifs, durée et organisation du travail, etc.), de formation, de conditions de travail, de congés, etc.

Ce qu'il faut savoir sur l'inspection du travail

L'inspecteur du travail a d'abord pour mission de contrôler l'application de la réglementation du travail. Il est aussi là pour conseiller et informer les employeurs, les représentants du personnel et les salariés sur leurs droits et obligations. Il joue un rôle fondamental en matière d'hygiène et de sécurité et de prévention des risques professionnels.

Références : C. trav., art. L. 8112-1 et s.

Une mission d'information et de conseil auprès de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel

L'inspection du travail est chargée de veiller à la bonne application par l'entreprise des dispositions du code du travail et des stipulations des conventions et accords collectifs de travail. Elle a ainsi une connaissance et un domaine d'action très étendus. Elle est aussi chargée de constater les infractions.

Les représentants du personnel et les organisations syndicales sollicitent de manière fréquente les services d'inspection du travail afin de recueillir des informations ou des conseils sur la stratégie à adopter. Cette tendance est particulièrement nette dans les grandes entreprises bien structurées.

Mais, l'inspection du travail n'est pas seulement là pour contrôler et relever des infractions. Elle a d'abord un rôle important de conseil et d'information auprès des entreprises et élus du personnel. C'est une source inépuisable d'informations. Elle peut ainsi renseigner les représentants du personnel sur les normes légales et conventionnelles applicables à l'entreprise, appuyer les demandes des représentants du personnel auprès de l'employeur et, si nécessaire, venir en relais du CSE en cas d'entrave (manque d'informations, défaut de consultation, etc.). Elle peut aussi revêtir le rôle de négociateur ou d'arbitre en cas de conflit avec l'employeur.

Un inspecteur du travail connaît bien l'environnement humain et matériel de l'entreprise. Il est un conciliateur naturel auprès des partenaires sociaux qui font souvent appel à lui en cas de litige, notamment en cas de difficultés de fonctionnement du comité social et économique.

La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs constitue une mission primordiale pour l'inspection du travail

Contrôle du respect par l'entreprise du droit du travail, et notamment des normes relatives à l'hygiène et à la sécurité, contrôle de l'application des principes généraux de prévention, contrôle du fonctionnement régulier du CSE, protection renforcée de certaines catégories de salariés..., voilà quelles sont les principales attributions de l'inspection du travail en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Le champ des normes à contrôler est très étendu : agents biologiques, substances et préparations dangereuses, rayonnements ionisants, amiante, aération et assainissement, incendie, équipements de travail et moyens de protection, appareils de levage, équipements de protection individuelle, installations électriques, bruits, éclairage, explosifs, etc.

L'inspection du travail joue un rôle essentiel en matière d'accidents du travail. Elle peut intervenir auprès de l'employeur pour faire cesser la situation de travail à l'origine de l'accident, ou la corriger et mettre en oeuvre les mesures de prévention adaptées aux risques constatés. Elle peut aussi informer le Parquet des constats effectués à l'occasion de l'enquête et lui transmettre, le cas échéant, le procès-verbal de relevé d'infractions.

L'inspecteur du travail est immédiatement informé en cas de réunion d'urgence déclenchée suite à un désaccord entre un élu du CSE et l'employeur dans le cadre de la mise en oeuvre de la procédure d'alerte pour danger grave et imminent. Il peut assister à la réunion (C. trav., art. L. 4132-3).

L'inspecteur du travail a également pour mission :

- de sensibiliser les acteurs de l'entreprise à la prévention des risques et de les accompagner, sans pour autant aller jusqu'à une association complète à cette démarche ;
- de contrôler le contenu du règlement intérieur de l'entreprise et d'agir contre les discriminations et de constater les agissements de harcèlement moral ou sexuel ;
- d'accorder certaines dérogations en matière de durée du travail, de repos dominical, de travail de nuit, de travail des jeunes, d'affectation de CDD à certains travaux, etc.

L'inspecteur du travail est invité à certaines réunions du CSE et aux réunions de l'éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail

A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des élus, l'inspecteur du travail est invité aux réunions du CSE dont l'ordre du jour comporte un ou plusieurs points consacrés aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2314-3 et L. 2315-27).

La règle est la même pour les réunions devant être organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, en cas de risque d'atteinte à la santé publique ou à l'environnement du fait de l'activité de l'entreprise ou à la demande motivée de 2 élus sur un sujet ayant trait à la santé, la sécurité ou les conditions de travail.

Il est invité aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE, dont la mise en place est seulement obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus, et aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (C. trav., art. L. 2314-3).

L'employeur informe annuellement l'inspecteur du travail du calendrier retenu pour les réunions du comité consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et lui confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions (C. trav., art. L. 2315-27). L'ordre du jour des réunions du CSE lui est communiqué 3 jours au moins avant la réunion (C. trav., art. L. 2315-30).

Il est important pour les membres du comité d'essayer d'établir une relation personnalisée avec l'inspection du travail

Les membres du CSE peuvent contacter l'inspecteur du travail par téléphone, courrier ou courriel. Ils peuvent aussi se rendre à la permanence qu'il occupe à la section d'inspection du travail dont il dépend. Parfois, les représentants du

personnel d'une entreprise pensent qu'un simple coup de téléphone ou un mail à l'inspection du travail va permettre de résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés. Et comme c'est rarement le cas, il en résulte une certaine désillusion.

Tout déplacement effectué pour rencontrer l'inspecteur du travail peut être imputé sur les heures de délégation car une telle démarche est bien conforme à l'objet du mandat des membres du CSE.

Il faut réellement avoir conscience que les inspecteurs du travail sont surchargés de travail, ce qui ne leur laisse pas beaucoup de temps pour recevoir les représentants du personnel ou les salariés. D'où la nécessité de leur faire gagner du temps.

L'employeur est tenu d'afficher, dans les locaux normalement accessibles aux salariés, l'adresse et le numéro d'appel de l'inspection du travail compétente, ainsi que le nom de l'inspecteur du travail compétent.

Plusieurs conseils de bon sens :

- établir une relation suivie et avoir des contacts réguliers avec l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Après chaque renouvellement du CSE, il peut déjà être utile de se faire connaître. Il suffit au secrétaire du comité d'envoyer un mail ou un courrier informant qu'il est le nouveau secrétaire du CSE ;
- toute rencontre avec l'inspection du travail doit être préparée à l'avance. Quelques jours avant le rendez-vous, il est conseillé d'adresser à l'inspecteur ou au contrôleur du travail un document de synthèse. On gagnera beaucoup de temps au moment du rendez-vous, qui sera d'emblée centré sur les points essentiels ;
- il faut essayer de définir à l'avance ce que l'on attend de l'inspection du travail. Et si une intervention de celle-ci est envisagée, il faut lui fournir un maximum d'informations précises, qui faciliteront le constat des faits et l'obtention des preuves matérielles de l'infraction commise. En d'autres termes, quelle est la stratégie du CSE ?

Même si ce n'est pas prévu par le code du travail, beaucoup de CSE adressent leurs procès-verbaux de réunion à l'inspecteur du travail. Ils ne seront peut-être

pas toujours lus mais c'est aussi un moyen de maintenir un contact. Il est en tous les cas recommandé d'adresser à l'inspection du travail un mail ou un courrier avec une copie du procès-verbal lorsque la réunion du CSE porte sur un sujet sensible et/ou que les discussions avec l'employeur sont tendues.

Il ne peut pas se substituer au conseil de prud'hommes pour régler les litiges individuels

L'inspecteur du travail n'est pas habilité à régler les litiges relatifs au contrat de travail. Seul le conseil de prud'hommes est compétent dans ce domaine. Il peut quand même informer et conseiller le salarié sur ses droits et intervenir, le cas échéant, auprès de l'employeur pour lui rappeler les règles légales ou conventionnelles applicables.

De quels pouvoirs dispose un inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail dispose d'importants pouvoirs. Il peut pénétrer dans l'entreprise et la visiter, demander la communication de divers documents, faire appel à des organismes extérieurs pour des contrôles techniques, etc. Il peut rappeler à l'employeur ses obligations légales, en matière de sécurité notamment. Et si cela ne suffit pas, il peut dresser un procès-verbal pour constater une infraction.

Références : C. trav., art. L. 8112-1 et s.

L'inspecteur du travail peut librement pénétrer dans tous les locaux de travail de l'entreprise

L'inspection du travail peut librement pénétrer dans toute entreprise soumise à son contrôle (C. trav., art. L. 8113-1), y compris la nuit. Et ce, sans être obligé d'aviser

préalablement l'employeur, qui ne sera alors informé qu'une fois l'inspection du travail sur place. En pratique, la visite est souvent annoncée à l'avance.

Ce droit de visite porte sur l'ensemble des locaux dans lesquels des salariés sont appelés à travailler, à circuler ou à séjourner.

Lors des visites effectuées par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres du CSE doivent être informés de sa présence par l'employeur et doivent pouvoir présenter leurs observations (C. trav., art. L. 2312-8).

Il est utile de rappeler cette règle dans le règlement intérieur du comité et d'y préciser que l'employeur devra informer en priorité le secrétaire du CSE ou, en cas d'absence de celui-ci, tout autre membre du comité.

Le code du travail prévoit par ailleurs que l'agent de contrôle doit se faire accompagner dans ses visites par un membre du CSE, si ce dernier le désire (C. trav., art. L. 2312-8). Deux possibilités (Circ. DRT n° 5, 28 juin 1984) :

- lorsque l'inspecteur du travail se rend dans l'entreprise à la demande d'un membre du CSE, il doit en avertir l'élu qui peut, s'il le désire, l'accompagner ;
- lorsque l'inspecteur du travail intervient dans l'entreprise de sa propre initiative, il peut proposer à un membre du CSE de l'accompagner.

Cette circulaire visait à l'origine les délégués du personnel. Il nous semble cependant qu'elle reste applicable au comité social et économique.

L'inspecteur du travail peut demander communication de tous livres, registres et documents obligatoires

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut se faire présenter, au cours de ses visites, l'ensemble des livres, registres et documents imposés à l'employeur par la réglementation du travail (C. trav., art. L. 8113-4).

L'employeur doit conserver les documents concernant les observations et mises en demeure de l'inspection du travail ainsi que ceux concernant les vérifications

et contrôles mis à sa charge au titre de la santé et de la sécurité au travail des 5 dernières années et, en tout état de cause, ceux des 2 derniers contrôles ou vérifications (C. trav., art. D. 4711-3).

Il s'agit notamment des contrats à durée déterminée, du règlement intérieur de l'entreprise, des conventions et accords collectifs, des documents permettant le décompte des durées individuelles de travail, du registre unique de sécurité, du document unique d'évaluation des risques professionnels, du registre des dangers graves et imminents, du registre unique du personnel, des PV de réunion du CSE, du règlement intérieur de l'entreprise, etc.

L'inspecteur du travail est autorisé à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'il juge nécessaires

Ce droit d'enquête, que l'inspection du travail peut exercer dans toute partie de l'entreprise, lui permet notamment d'auditionner sur place le personnel de l'entreprise et de procéder à des prélèvements de substances manipulées. En pratique, le droit de prélèvement n'est guère utilisé, faute de protocole et de moyens adaptés.

L'inspection du travail peut demander à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques

Ces contrôles, qui devront être réalisés par un organisme accrédité, peuvent notamment consister :

- à faire vérifier l'état de conformité de ses installations et équipements de l'entreprise avec la réglementation en vigueur ;
- à faire procéder à la mesure de l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques, à des agents physiques, chimiques ou biologiques donnant lieu à des limites d'exposition ;
- à faire procéder à l'analyse de substances et préparations dangereuses utilisées par l'entreprise (C. trav., art. L. 4722-1).

Par exemple, il peut s'agir de contrôles portant sur l'aération et l'assainissement des locaux de travail, l'exposition au bruit, les vibrations mécaniques, la conformité des équipements de travail, les substances ou préparations dangereuses, les niveaux d'empoussièvement en fibres d'amiante, les installations électriques, etc.

L'inspecteur du travail peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité d'une entreprise en cas d'exposition à une substance chimique cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration (C. trav., art. L. 4731-2).

Observations, mises en demeure, procès-verbal... : l'inspection du travail dispose de plusieurs moyens d'action

C'est l'inspecteur du travail qui apprécie quel moyen d'action il doit mettre en oeuvre pour faire cesser une infraction

Généralement, de simples observations de sa part, qui ne sont en fait qu'un rappel de la réglementation à respecter, suffisent. Le CSE doit être informé par l'employeur de ces observations.

La décision dépendra notamment de la gravité de l'infraction, des circonstances dans lesquelles cette dernière a été constatée, de la bonne foi de l'employeur et de ses antécédents.

Si nécessaire, l'inspecteur du travail peut passer à la vitesse supérieure par une mise en demeure, qui peut être définie comme une injonction de faire, puis si elle n'est pas suivie d'effet par un procès-verbal (C. trav., art. L. 4721-4 et L. 4721-8).

Un tableau du code du travail récense les cas où la mise en demeure préalable est obligatoire à la rédaction d'un procès-verbal (C. trav., art. R. 4721-5).

En cas de danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs, l'inspecteur du travail peut d'emblée dresser un procès-verbal

L'inspection du travail peut d'emblée dresser un procès-verbal, sans mise en demeure préalable, lorsque les faits qu'elle constate présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs (C. trav., art. L. 4721-5).

Si cela ne suffit pas, l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou

autres (C. trav., art. L. 4732-1). Cette procédure peut par exemple être utilisée lorsque les salariés d'un entrepôt sont trop exposés au froid et qu'aucune mesure n'est prise par l'employeur (CA Caen, 1^{re} ch. civ., 5 juill. 2011, n° 10/00842).

Lorsqu'un accident du travail survient dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles de santé et sécurité au travail, l'employeur peut être condamné à présenter au juge un plan de sécurité dont la mise en oeuvre doit permettre de rétablir les conditions normales de santé et sécurité au travail (C. trav., art. L. 4741-11). Le CSE est consulté sur ce plan. L'inspecteur du travail est chargé de suivre l'exécution du plan de sécurité. Si nécessaire, il peut saisir le juge des référés, qui peut ordonner la fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant le temps nécessaire pour assurer ladite exécution.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Ce n'est que dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus que le CSE a l'obligation de se doter d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-36). Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision peut être contestée devant la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) (C. trav., art. L. 2315-37).

Ce qu'il faut savoir sur la médecine du travail

Le médecin du travail a principalement un rôle préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il est là pour surveiller leur état de santé. Il a un rôle de conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du

personnel pour toutes les questions de conditions de travail, de santé et de sécurité, de qualité de vie au travail, etc.

Références : C. trav., art. L. 4622-1 et s. et D. 4622-1 et s.

Soit l'entreprise a son service de prévention et de santé au travail (SPST), soit elle adhère à un service de prévention et santé au travail interentreprises

Chaque entreprise est tenue d'organiser un service de prévention et de santé au travail (SPST). Le choix entre SPST autonome et service interentreprises dépend du nombre de salariés placés sous surveillance médicale. Les règles sont les suivantes :

- l'employeur peut créer un SPST d'entreprise ou d'établissement, ou de groupe institué par accord entre toutes les entreprises du groupe : lorsque le nombre de salariés suivis est supérieur ou égal à 500. Ce service est administré par l'employeur sous la surveillance du CSE ;
- l'employeur doit adhérer obligatoirement à un service interentreprises territorialement et professionnellement compétent : lorsque le nombre de salariés suivis est inférieur à 500. Ce service est administré par un conseil d'administration composé à parts égales de représentants des salariés et de représentants des employeurs.

Pour les entreprises de 500 salariés et plus, l'employeur a donc le choix entre un SPST autonome et un service interentreprises. Le CSE doit être consulté et peut s'opposer au choix opéré par une décision motivée. Dans ce cas l'employeur doit saisir la Dreets qui se prononce sur la forme du service dans le délai d'un mois (C. trav., art. D. 4622-2 et s.).

Pour assurer la surveillance médicale des salariés éloignés, l'employeur a la possibilité d'adhérer à un ou plusieurs SPST interentreprises de proximité situés dans le département où travaillent, à titre principal, ses travailleurs (C. trav., art. D. 4625-25 et D. 4625-26). Il doit informer et consulter le CSE sur le recours à un ou plusieurs services de prévention et de santé au travail de proximité (C. trav., art. D. 4625-27).

Le CSE a accès aux données d'activité du service de santé au travail propres à l'entreprise ou à l'établissement

Tous les ans, le directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises doit établir un rapport annuel d'activité (C. trav., art. L. 4622-16). Ce rapport est présenté au comité interentreprises ou à la commission de contrôle et au conseil d'administration au plus tard le 30 avril de l'année qui suit l'année au titre de laquelle il a été établi. Ce rapport est ensuite transmis aux adhérents.

Dans les services autonomes, l'employeur établit un rapport et le présente au CSE au plus tard le 30 avril de l'année qui suit l'année pour laquelle il a été établi (C. trav., art. D. 4622-55).

Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, les données d'activité propres à l'entreprise ou à l'établissement sont transmises au CSE. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le CSE intéressé en fait la demande (C. trav., art. D. 4622-54). Cette transmission d'informations peut se faire via la BDESE (Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857, n° 685 FS - B).

Le médecin du travail exerce une action sur le milieu de travail et assure la surveillance médicale des salariés

Des actions sur le milieu de travail

Le SPST a pour principale mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Le médecin du travail, qui est membre de droit du CSE, a une mission de conseil de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel afin, notamment, d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, etc. (C. trav., art. L. 4622-2). Il doit consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail (C. trav., art. R. 4624-1 et s.).

Ce rôle de conseiller s'exerce par exemple en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des

techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la protection contre l'ensemble des nuisances (C. trav., art. R. 4623-1). Le médecin du travail est également chargé d'accompagner l'entreprise, les salariés et les représentants du personnel en cas de changements organisationnels importants en analysant l'impact que ces changements peuvent avoir sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Il est par ailleurs prévu que le médecin du travail (C. trav., art. R. 4624-1 et s.) :

- a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CSE ;
- a accès à tous les documents obligatoires non nominatifs que l'employeur doit établir en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires ;
- est obligatoirement associé à l'étude de toute nouvelle technique de production, à la formation à la sécurité des salariés et à la formation des secouristes.

L'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail ou du SPST compétent pour l'établissement, ainsi que l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence, doivent obligatoirement être affichés dans les locaux de travail normalement accessibles aux salariés.

Surveillance médicale des salariés

Le médecin du travail est tenu d'assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge (C. trav., art. L. 4622-2). La visite d'information et de prévention initiale doit être renouvelée selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans (C. trav., art. R. 4624-10 et R. 4624-16). Tout salarié peut par ailleurs bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur (C. trav., art. R. 4624-34).

Il existe des règles particulières permettant d'adapter le suivi individuel de l'état de santé de certains travailleurs. C'est le cas notamment pour les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit, les travailleurs de moins de 18 ans et les salariées enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes (C. trav., art. R. 4624-18 et s.).

Il faut par ailleurs faire une visite médicale de reprise :

- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ;
- après un congé de maternité ou après une absence du salarié pour maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée.

Une surveillance médicale particulière est exercée pour les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux (amiante, rayonnements ionisants, plomb, bruit, vibrations, agents CMR, etc.). Il s'agit d'un suivi individuel renforcé (C. trav., art. R. 4624-22 et s.).

Le médecin du travail peut par ailleurs prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude médicale et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication au poste de travail ou au dépistage des maladies à caractère professionnel ou de celles dangereuses pour l'entourage (C. trav., art. R. 4624-35 et s.).

Les différentes visites médicales sont évidemment obligatoires :

- pour l'employeur, qui manque à son obligation de sécurité s'il ne les organise pas. Un tel manquement pourrait justifier une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié ;
- pour le salarié, qui risque une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement s'il ne s'y soumet pas (Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-42.748).

Proposition de mesures individuelles

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles, telles que mutation ou transformation de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4624-3). L'employeur est tenu, au nom de son obligation

de sécurité, de prendre en considération ces propositions (Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-43.918, n° 2631 F - P + B).

Un droit d'alerte spécifique pour le médecin du travail

Lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, le médecin du travail doit proposer, par un écrit motivé, des mesures visant à la préserver (C. trav., art. L. 4624-9). L'employeur doit prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le médecin du travail peut aussi être saisi par l'employeur de toute question relevant de ses missions. Il fait connaître ses préconisations par écrit.

Dans les deux cas, les propositions et préconisations du médecin du travail et les réponses de l'employeur sont tenues, à sa demande, à la disposition du CSE.

Faire de la prévention avec le médecin du travail

Le médecin du travail, au rôle essentiellement préventif de conseil auprès de l'employeur et de suivi de la santé des salariés, est membre consultatif du CSE. A ce titre, il en est l'expert médical. Il peut participer aux missions de terrain du comité. Le médecin du travail est chargé de rédiger et de mettre à jour plusieurs documents : fiche d'entreprise, rapport d'activité, etc.

Références : C. trav., art. L. 2314-3

En réunion, le médecin du travail intervient en tant qu'expert médical du comité social et économique

Le médecin du travail est là pour conseiller le CSE et assiste aux réunions consacrées à la santé et sécurité avec une voix consultative

Le médecin du travail assiste avec voix consultative aux réunions du CSE dont l'ordre du jour comporte un ou plusieurs points consacrés aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il en est de même pour les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), dont la mise en place est seulement obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus (C. trav., art. L. 2314-3).

L'employeur informe annuellement le médecin du travail du calendrier retenu pour les réunions du comité consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et lui confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions (C. trav., art. L. 2315-27).

Le rôle du médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail, est principalement de conseiller le comité dans le domaine de la santé au travail. Il peut notamment l'éclairer sur l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'établissement, et plus particulièrement :

- sur la surveillance de l'hygiène générale de l'établissement : propreté, chauffage, alimentation, etc. et sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine (ergonomie) ;
- sur la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

Il peut déjà conseiller le CSE sur les priorités à traiter, en attirant son attention sur certains problèmes ou risques professionnels qui pourraient faire l'objet de missions. Il peut aussi aider le comité à proposer des solutions qui pourraient être mises en place.

Le médecin n'a pas de voix délibérative. Il ne participe donc pas à la prise de décision concernant les questions de fonctionnement et les missions du comité : choix des missions confiées à ses membres, avis consultatif du comité, etc. Toutefois, il doit pouvoir exprimer librement ses opinions avant les votes, par exemple en cas de consultation du CSE sur un projet d'aménagement important.

Afin de permettre au médecin du travail d'exprimer librement ses opinions, le code du travail a fait de lui un salarié protégé. Il bénéficie de la même protection que celle accordée aux élus du personnel.

La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail est présentée en réunion du comité social et économique

Le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise pour chaque établissement dont il a la charge (C. trav., art. R. 4624-46 et s.). Cette fiche d'entreprise contient un certain nombre d'informations portant notamment :

- sur les conditions générales de travail : temps de travail (horaires de travail, astreintes, télétravail, etc.), installations générales de l'entreprise (salle de repos, réfectoire, fontaine à eau, etc.), hygiène générale (aération, sanitaires, nettoyage des locaux, etc.) ;
- sur les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP) : taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, nombre d'accidents avec arrêt de travail, nombre de déclarations de MP sur avis du médecin du travail, etc. ;
- sur les risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs : risques physiques (bruit, température, vibrations, etc.), risques chimiques, risques et contraintes liés aux situations de travail (posture, manutention, etc.), risques d'accidents prépondérants, etc. ;
- sur les actions tendant à réduire les risques professionnels : résultats des mesurages et des prélèvements disponibles, diffusion de consignes de sécurité, formation du personnel à la sécurité, nature et efficacité des protections individuelles, etc.

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur et est présentée au CSE en même temps que le bilan annuel sur l'hygiène et la sécurité. Le comité a ainsi la possibilité d'échanger avec le médecin du travail à propos des risques professionnels que ce dernier a identifiés.

Le médecin du travail, un expert interne de la santé au travail avec lequel le CSE se doit de travailler

A la demande du CSE, il participe aux missions du comité

Les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail. Cette visite peut se faire à la demande du CSE (C. trav., art. R. 4624-3). A ce titre, le médecin peut être amené à participer aux missions décidées par le comité. Ainsi, il peut être sollicité pour accompagner les membres du comité :

- lors d'inspections ou encore lors de missions d'enquête, notamment lorsqu'il s'agit d'une maladie professionnelle ;
- lors de missions d'étude de type analyse de poste de travail ou analyse de risque impliquant des effets sur la santé (bruit, agents chimiques dangereux, etc.).

Il est parfois utile d'avoir le médecin sur le terrain. Il a un regard et des questions qui peuvent être très complémentaires à celles des membres du CSE, notamment pour appréhender des risques professionnels difficiles à analyser comme les troubles musculo-squelettiques ou autres maladies professionnelles dont la survenance n'est pas immédiate après exposition (par exemple, les cancers professionnels, etc.).

Toutefois, il faut prendre garde à ce que l'inspection menée par le CSE reste équilibrée et ne tourne pas en « visite du médecin ».

Il est le référent expert sur les sujets de la santé au travail

Il ne faut pas hésiter à solliciter le médecin du travail en tant que conseiller et référent scientifique sur certains thèmes relevant de ses compétences, y compris en dehors des réunions. Par exemple, pour l'étude des effets des horaires de travail ou du travail de nuit sur la santé, ou encore pour une réflexion sur la mise en oeuvre d'actions de prévention du tabac ou d'amélioration de l'alimentation, sa consultation est tout à fait incontournable.

Pour des sujets sensibles, comme la prise en charge des personnes en souffrance, les addictions (alcool, drogue, médicaments, etc.), il peut apporter au CSE de précieux conseils.

En outre, le médecin du travail dispose de certains moyens d'actions qui lui permettent, par exemple, de procéder à des mesures physiques (bruit, éclairage,

atmosphère de travail, etc.) ou encore de faire intervenir des spécialistes (ergonomes, psychologue, etc.). Pour le savoir, un seul moyen, aller vers lui afin de créer et de consolider la relation avec le CSE !

En cas de changements organisationnels importants dans l'entreprise, le médecin du travail accompagne l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel dans l'analyse que ces changements peuvent avoir sur les conditions de santé et de sécurité.

Le comité social et économique est informé par l'employeur des propositions et préconisations du médecin du travail

Le CSE doit être informé, par l'employeur, des propositions de mesures que le médecin du travail peut être amené à faire lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs. Si l'employeur refuse de prendre en considération ces propositions, il doit expliquer pourquoi par écrit. Cette réponse écrite est transmise au CSE (C. trav., art. L. 4624-6 ; Circ. DGT n° 13, 9 nov. 2012).

Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question en matière de santé/sécurité, il fait connaître ses préconisations par écrit. Ses préconisations sont transmises au CSE.

Qu'est-ce que les IPRP ?

Il s'agit des Intervenants pour la prévention des risques professionnels. Soumis à une procédure administrative d'enregistrement auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), ces IPRP interviennent dans un but préventif afin d'apporter un regard pluridisciplinaire et complémentaire à celui de médecin du travail. Ils peuvent être ergonomes, psychologues du travail, etc. Ils interviennent dans le cadre de conventions qui sont soumises à l'avis du CSE et signées par le président du service de prévention et de santé au travail interentreprises. Les IPRP agissent donc en complément du médecin du travail et viennent renforcer l'analyse des risques professionnels ou actions d'amélioration des conditions de travail que ce dernier serait amené à développer, notamment dans le cadre du CSE.

S'informer, se former et se faire accompagner avec l'INRS et l'ANACT

Les membres du comité social et économique ne sont pas démunis pour traiter des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Grâce à deux organismes spécialisés en prévention des risques professionnels (INRS) et en amélioration des conditions de travail (réseau ANACT), il est toujours possible de trouver une réponse à ses questions ou de développer ses compétences.

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), un organisme d'information et de formation pour les acteurs de la prévention

Une association chargée de contribuer à la prévention

L'INRS est une association loi 1901, créée en 1947, qui a pour mission de contribuer à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il exerce ses activités au profit de tous les secteurs : métallurgie, chimie, BTP, transports, services, etc. Les compétences scientifiques, techniques et médicales de l'INRS couvrent une très grande variété de disciplines : acoustique, ventilation, électricité, informatique, épidémiologie, toxicologie, chimie, ergonomie, génie civil, etc.

Une mine d'informations pour l'entreprise et le CSE

Si on veut trouver des informations utiles de qualité et très pédagogiques, mêlant regard juridique et technique, c'est à l'INRS qu'il faut s'adresser. Il y a plusieurs moyens d'accéder à ces informations : l'appel direct sur la ligne questions/réponses au 01 40 44 30 00 et la navigation sur le site Internet : www.inrs.fr

La consultation du site Internet permet de faire des recherches par mots clés et de trouver des dossiers en ligne ou des publications thématiques. On peut ainsi accéder rapidement à l'essentiel sur un thème donné et rechercher un type de risque professionnel que l'on souhaite mieux appréhender (troubles musculo-squelettiques, risque chimique, etc.), des spécificités propres à son secteur d'activité (hôtellerie-restauration, pêche, sport et loisirs, etc.) ou encore des

situations particulières (femmes enceintes, travailleurs isolés, travailleurs handicapés, etc.). On peut également trouver sur le site Internet de l'INRS des outils ou des supports pour déployer ou proposer des démarches de prévention dans l'entreprise.

On peut aussi contacter l'INRS par mail pour poser une question documentaire, technique ou réglementaire au Service questions réponses de l'INRS ou encore pour obtenir des renseignements sur les stages et l'offre de formation.

Se former en tant que membre du CSE avec l'INRS

L'INRS propose des formations à distance pour développer les compétences de base des membres du CSE. Ces formations ont pour principaux objectifs de permettre aux représentants du personnel d'acquérir « les connaissances minimales pour intervenir de façon autonome dans le domaine de la prévention des risques professionnels, de participer à la recherche et la mise en place des moyens de prévention et de conjuguer les compétences pour atteindre des objectifs communs de prévention ».

Pour plus de détails sur ces formations, on peut contacter le service prévention de la CARSAT dont dépend l'entreprise ou se rendre sur le site Internet de l'INRS, rubrique Se former.

L'organisme propose également aux membres du CSE des formations en présentiel destinées à les outiller en matière de prévention ou encore pour faire face à des risques spécifiques, comme les risques psychosociaux. Par exemple, voici le genre de thèmes proposés :

- mettre en oeuvre une démarche et des méthodes en ergonomie ;
- analyser les accidents et incidents par la méthode de l'arbre des causes ;
- analyser a posteriori des événements dus aux risques psychosociaux ;
- acquérir des connaissances sur les risques psychosociaux ;

L'INRS réalise également des formations à destination d'autres acteurs de la prévention : préveneur, médecin du travail, etc.

Le réseau ANACT-ARACT : un réseau au service de l'amélioration des conditions de travail

Un réseau ANACT-ARACT qui peut intervenir dans l'entreprise

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) forment un réseau qui a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises. Le réseau ANACT-ARACT a la possibilité de réaliser des interventions gratuites de 5 jours en entreprise.

Il existe d'autres modes d'action : accompagnements des entreprises, par l'apport d'outils et de méthodes pour la conduite de projet, le suivi de groupes de travail (aide à la rédaction de cahiers des charges, évaluation des démarches de changement...) afin d'expérimenter des projets sur une longue durée puis d'évaluer leur impact. Ces interventions sont payantes.

Rien n'interdit au CSE de demander en réunion une intervention de courte durée du réseau. Si l'entreprise est d'accord, et seulement dans ce cas, l'ARACT locale peut alors intervenir. Le réseau s'assure avant d'intervenir de l'accord du chef d'entreprise pour que les salariés et leurs représentants soient partie prenante de la démarche engagée. Dans certains cas, la demande d'intervention est explicitement conjointe : direction et représentants du personnel.

Il existe également le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT), qui peut apporter une aide financière à des projets d'amélioration ou d'investissement des entreprises de moins de 250 salariés.

Se former et s'informer : il y a aussi le réseau ANACT-ARACT

L'ANACT propose des formations ouvertes aux membres du CSE et touchant les domaines en pointe de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail. Quelques exemples : Favoriser le maintien en activité des seniors, Incrire les risques psychosociaux dans le document unique, Élaborer une stratégie de prévention des TMS, Prévenir l'usure professionnelle, etc.

www.anact.fr : un site Internet qu'il faut avoir dans ses favoris

Comme celui de l'INRS, le site Internet de l'ANACT fait vraiment partie des sites que le CSE se doit d'avoir dans ses favoris ou ses marque-pages. Il contient de

nombreuses ressources documentaires qui peuvent être d'une grande utilité : de l'actualité, des dossiers thématiques, des accords d'entreprise ou de branche, des cas d'entreprise, des guides gratuits, des brochures, des enquêtes, des fiches thématiques, des vidéos, etc.

Suivre l'actualité de la prévention

L'ANACT comme l'INRS ont un magazine d'actualité. L'ANACT publie Travail et Changements, revue bimestrielle thématique traitant de différents sujets relatifs aux missions de l'agence, incluant l'amélioration des conditions de travail. Il est disponible en texte intégral sur le site Internet de l'agence (www.anact.fr). L'INRS publie Travail & Sécurité, magazine traitant de l'actualité de la prévention des risques professionnels avec des dossiers thématiques et des focus juridiques. Retrouvez ces deux magazines sur Internet. Il existe un site spécial pour Travail & Sécurité : www.travail-et-securite.fr

Se faire conseiller par l'ingénieur de la CARSAT

Les agents du service prévention de la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT), à savoir l'ingénieur-conseil et le contrôleur de sécurité, peuvent assister aux réunions du CSE dans certaines circonstances. Ils ont un rôle essentiellement consultatif concernant les accidents du travail et maladies professionnelles et les actions à mettre en oeuvre afin d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Références : C. trav., art. L. 2314-3 et L. 2315-27

L'ingénieur-conseil de la CARSAT est invité aux réunions du CSE lorsque certaines conditions sont remplies

La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT), l'ingénieur-conseil et le contrôleur de sécurité

La CARSAT a notamment pour mission d'aider les entreprises à détecter et à évaluer l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés, pour réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles. Lors de visites périodiques dans les entreprises, les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité du service prévention de la CARSAT conseillent et alertent sur les principaux risques dans l'entreprise :

- ils invitent le chef d'entreprise à adopter les mesures de prévention adaptées et à conduire l'évaluation de l'ensemble des risques. Ils peuvent également faire toutes les mesures, contrôles, analyses, prélèvements relatifs aux produits et aux ambiances de travail ;
- ils peuvent effectuer toutes les enquêtes ou études techniques jugées utiles, notamment à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, non dans un but de rechercher les responsabilités, mais pour déterminer les causes, afin d'en tirer un enseignement et de conseiller les mesures de prévention à prendre.

L'employeur a l'obligation de porter à la connaissance du comité social et économique les observations formulées par l'ingénieur-conseil suite à une intervention. L'information a lieu au cours de la réunion qui suit l'intervention en question (C. trav., art. R. 2315-23).

En ce qui concerne la prévention des risques professionnels, l'ingénieur-conseil de la CARSAT a un rôle privilégié de conseil auprès du CSE

L'agent de la CARSAT est un professionnel de la prévention des risques professionnels. Il dispose d'une connaissance technique précise sur les risques professionnels sources d'accidents du travail ou de maladies professionnelles : risque chimique, risque biologique, troubles musculo-squelettiques, etc. Il a généralement une bonne connaissance des dispositifs de prévention qui peuvent être mis en place, notamment du fait de son expérience de terrain acquise au contact d'autres entreprises dont il a la charge. De plus, il suit la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles de l'établissement. C'est un membre consultatif privilégié pour évoquer ces thématiques.

Lorsque l'ingénieur-conseil a été amené à suggérer la mise en oeuvre de démarches de prévention, par exemple suite à un accident du travail grave, le CSE doit aborder cette demande et son état d'avancement au cours d'une réunion.

L'ingénieur-conseil est invité à certaines réunions du CSE et aux réunions de l'éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail

A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des élus, l'ingénieur-conseil est invité aux réunions du CSE dont l'ordre du jour comporte un ou plusieurs points consacrés aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2314-3 et L. 2315-27).

La règle est la même pour les réunions devant être organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, en cas de risque d'atteinte à la santé publique ou à l'environnement du fait de l'activité de l'entreprise ou à la demande motivée de 2 élus sur un sujet ayant trait à la santé, la sécurité ou les conditions de travail.

L'ingénieur-conseil est invité aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE, dont la mise en place est seulement obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus, et aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (C. trav., art. L. 2314-3).

L'employeur l'informe annuellement du calendrier retenu pour les réunions du comité consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et lui confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions (C. trav., art. L. 2315-27). L'ordre du jour des réunions du CSE lui est communiqué 3 jours au moins avant la réunion (C. trav., art. L. 2315-30).

L'ingénieur-conseil est par ailleurs immédiatement informé en cas de réunion d'urgence déclenchée suite à un désaccord entre un représentant du personnel au

CSE et l'employeur dans le cadre de la mise en oeuvre de la procédure d'alerte pour danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4132-3).

Lorsqu'il est présent en réunion, il est intéressant pour les membres du CSE de prendre l'avis, c'est-à-dire le point de vue, de l'ingénieur-conseil sur les sujets traités au cours des débats. Bien évidemment, il ne s'agit pas d'un avis au sens juridique du terme.

Il est de l'intérêt des représentants du personnel au CSE de travailler avec les agents de la CARSAT

Solliciter l'expertise des agents de la CARSAT

Les représentants du personnel peuvent solliciter l'agent de la CARSAT pour obtenir des informations et des explications sur toutes les questions relevant de la compétence du CSE, et notamment :

- sur toute question relative à l'évaluation des risques professionnels ou aux actions de prévention pouvant être mises en place ;
- sur toute question relative à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

On peut contacter l'agent de la CARSAT soit par téléphone, soit par courrier, soit par courriel. On peut aussi solliciter un rendez-vous à son bureau.

Ce déplacement hors de l'entreprise s'effectue sur le crédit d'heures des représentants du personnel du CSE. Néanmoins, il est plus utile de discuter directement avec l'agent de la CARSAT sur le terrain afin qu'il apprécie au mieux la situation.

La CARSAT permet aussi à l'entreprise de bénéficier de conseils pour construire, aménager, agrandir les locaux, optimiser la sécurité des installations, améliorer la sécurité des chantiers, organiser les manutentions et les circulations, intégrer l'ergonomie dans les postes de travail, etc.

Bénéficier de diverses ressources de la CARSAT

Le service de prévention de la CARSAT distribue les brochures et autres supports (affiches, audiovisuels, etc.) de l'INRS. Mais les CARSAT éditent également leurs propres supports d'information. Il ne faut donc pas hésiter à contacter l'ingénieur-conseil pour mieux connaître les supports auxquels on peut accéder.

Les CARSAT organisent également des formations liées à la prévention des risques professionnels : prévention du risque routier, analyse d'un accident par la méthode de l'arbre des causes. Là encore, pour savoir quelles formations sont dispensées et les conditions d'accès pour les membres du CSE, il faut se rapprocher de l'ingénieur-conseil. Ce sont des formations de très bonne qualité pour un coût très raisonnable.

Enfin, les agents de la CARSAT peuvent faire effectuer toutes les mesures qu'ils estiment utiles : bruit, polluants dans l'air de travail, etc. Ces analyses sont confiées à des laboratoires régionaux ou interrégionaux de physique et de chimie dépendant de la Sécurité sociale. Les membres du CSE peuvent ainsi solliciter l'agent de la CARSAT afin de lui demander si la mise en oeuvre d'un dispositif d'analyse lui semble pertinente pour mieux apprécier les risques professionnels et, le cas échéant, s'il a la possibilité de déclencher ces analyses.

Réaliser des enquêtes communes

L'ingénieur-conseil peut mener toute enquête qu'il estime utile au titre des conditions d'hygiène et de sécurité (CSS, art. L. 422-3). Il paraît approprié d'informer les membres du CSE au sujet de cette investigation. Le cas échéant, ces derniers peuvent proposer leur participation à l'enquête. En tout état de cause, il est souhaitable d'avoir la possibilité d'aborder celle-ci en réunion ordinaire en ajoutant un point à l'ordre du jour prévoyant l'intervention de l'agent de la CARSAT. A l'inverse, par exemple en cas d'accident du travail grave, les membres du CSE peuvent décider de réaliser une enquête officielle du comité. Il apparaît pertinent de solliciter l'agent de la CARSAT pour accompagner les membres dans leur investigation, surtout si l'accident est mortel.

Émettre un avis dans le cadre des trois consultations récurrentes du CSE

Au cœur de la consultation du CSE, les orientations stratégiques de l'entreprise

Tout CSE a droit à une consultation en principe annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise 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, etc. Un rendez-vous à ne pas manquer.

Références : C. trav., art. L. 2312-24

Une consultation relevant de l'ordre public, qui peut être aménagée par accord d'entreprise

Un accord a été signé

Le code du travail impose de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-17). Il s'agit d'une obligation d'ordre public dont l'employeur ne peut absolument pas s'affranchir.

Cette obligation s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise. En pratique, il est certain que le degré de formalisation des orientations stratégiques va dépendre de la taille de l'entreprise.

Cette consultation peut être aménagée par accord pour définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations (C. trav., art. L. 2312-19). Il s'agit d'un accord conclu avec les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2232-12). En l'absence de DS, l'accord peut être conclu avec le CSE à la majorité des élus titulaires.

L'accord peut aussi définir les niveaux auxquels les consultations récurrentes sont conduites et, le cas échéant, leur articulation, ainsi que les délais dont disposera le CSE pour rendre ses avis consultatifs.

La périodicité de la consultation fixée par accord ne peut pas être supérieure à 3 ans. En pratique, même si on a opté pour une consultation triennale, il peut être utile de prévoir au moins une information annuelle du CSE sur l'exécution du plan stratégique de l'entreprise au cours de l'année écoulée.

En l'absence d'accord

Si aucun accord n'a été signé, l'employeur doit chaque année consulter le CSE sur les orientations stratégiques définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 2312-24). Il s'agit des 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.

Le code du travail ne précise pas de quelles informations le CSE doit disposer pour cette consultation

La loi ne précise pas les informations à fournir au CSE. L'employeur doit lui transmettre, ou mettre à sa disposition dans la BDESE, des informations précises et

écrites pour lui permettre de rendre un avis consultatif motivé en pleine connaissance de cause (C. trav., art. L. 2312-15). La direction ne peut pas se contenter :

- de renvoyer les élus à la BDESE (TJ Nanterre, 18 juin 2021, n° 21/01390), d'autant qu'elle ne contient pas d'informations sur la stratégie de l'entreprise en tant que telle. Elle doit bel et bien élaborer un document spécifique qui sera communiqué avant la réunion pour permettre au comité de rendre son avis ;

Une note de 4 pages sous forme de tableaux très synthétiques sur les perspectives 2018-2020 n'est pas suffisante pour permettre au CSE de rendre son avis (TGI Nanterre, réf., 18 janv. 2017, n° 17/00057).

- de rester vague, voire laconique en ce qui concerne les orientations stratégiques. Elle ne peut pas prétendre que l'entreprise, qui bénéficiait ici d'une délégation de service public, n'a pas de stratégie propre, que sa marge de manœuvre est réduite et que sa stratégique ne bouge pas (CA Lyon, ch. soc., 8 janv. 2016, n° 14/09041) ;
- de présenter les grandes tendances. Il doit préciser au niveau le plus décentralisé ces tendances (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-23.623). L'employeur a ici été condamné à transmettre les éléments relatifs aux emplois, métiers et compétences et notamment les effectifs détaillés par région, direction et par métier à horizon 2024.

Le fait de ne pas mettre à jour la BDESE en y intégrant les éléments indispensables à une bonne information loyale sur les orientations stratégiques de l'entreprise constitue un trouble manifestement illicite (TJ, ord. réf., 16 sept. 2021, n° 21/00773).

Que faut-il entendre par « orientations stratégiques » ? On devrait y trouver les grands schémas d'évolution et de développement de l'entreprise : croissance interne par lancement de nouveaux produits, conquête de nouveaux marchés, croissance externe par rachat de concurrents, diversification des activités, recentrage sur le cœur de métier de l'entreprise...

L'information sur la stratégie peut concerner la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation collective du travail, les techniques de production, etc. Il sera donc important d'avoir des informations sur la stratégie produits, les marchés, les implantations géographiques, les politiques de croissance externe, de recherche/développement, d'investissement, etc.

Le comité social et économique émet un avis et peut se faire assister par un expert-comptable

A l'issue de la consultation, le CSE émet un avis sur les orientations stratégiques et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre. Rendre un avis, ce n'est pas simplement dire favorable ou défavorable. Il faut motiver et expliquer la position du CSE.

En ce qui concerne le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis, on applique le droit commun. Soit le délai a fait l'objet d'un accord, soit on applique les délais réglementaires. A savoir, 2 mois si le CSE s'est fait assister par un expert-comptable, 1 mois dans le cas contraire (C. trav., art. R. 2312-6).

Dans le cadre de cette consultation, le CSE a le droit de se faire assister par un expert-comptable (C. trav., art. L. 2315-87). La mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-87-1). Cette expertise est cofinancée, c'est 80 % pour l'employeur et 20 % pour le CSE, sur son budget de fonctionnement (C. trav., art. L. 2315-80).

A défaut d'accord employeur/syndicat ou, en l'absence de délégué syndical, d'accord employeur/CSE, l'expert-comptable doit remettre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le comité pour rendre son avis consultatif sur la situation économique et financière de l'entreprise. En conséquence, si on applique le délai réglementaire de 2 mois, cela laisse 6 semaines à l'expert pour établir et rendre son rapport (C. trav., art. R. 2312-6 et R. 2315-47).

L'expert a accès à l'ensemble des éléments relatifs aux orientations stratégiques de l'entreprise et peut demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. Il a même accès aux orientations stratégiques du groupe (CA Lyon, ch. soc., 8 janv. 2016, n° 14/09041 ; TJ Nanterre, 18 juin 2021, n° 21/01390). En effet, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'expertise peut porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein du groupe (Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-16.503).

Lorsqu'il assiste le CSE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, l'expert ne peut pas englober dans sa mission un projet de réorganisation (Cass. soc., 17 sept. 2025, n° 24-14.518).

Comité de groupe ou CSE des entreprises du groupe ? Comité social et économique central ou CSE d'établissement ?

Légalement, le comité de groupe n'a pas à être consulté. Toutefois, un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Cet accord fixe les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque CSE et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante. Les CSE du groupe restent consultés sur les conséquences des orientations stratégiques (C. trav., art. L. 2312-20).

Plutôt que de s'entendre dire en réunion de CSE que c'est le groupe qui décide tout, il est peut-être préférable d'opter pour une consultation au niveau du comité de groupe. Sinon, il y a fort à parier que la consultation des CSE du groupe ne sera qu'une information. Si aucun accord n'a été conclu, le comité de groupe reçoit les avis émis par les différents CSE du groupe (C. trav., art. L. 2332-1).

Qu'en est-il dans une entreprise structurée en établissements distincts ? Sauf si l'employeur en décide autrement, la consultation a lieu au niveau de l'entreprise. En conséquence, seul le CSE central sera consulté et lui seul aura le droit de se faire assister par un expert-comptable (C. trav., art. L. 2312-22).

Et après ?

Lorsqu'il est ponctuellement consulté sur un projet de réorganisation, le CSE ne peut pas exiger de revenir d'abord à une consultation sur les orientations stratégiques. En effet, la consultation sur un projet de réorganisation n'a pas à être précédée de l'information/consultation annuelle du CSE relative aux orientations stratégiques de l'entreprise (Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.660, n° 962 B + R). Il n'est donc pas possible pour un CSE, lorsqu'il est ponctuellement consulté sur un projet, de demander la suspension de cette consultation en faisant valoir que ce projet est une déclinaison concrète d'une orientation stratégique qui doit préalablement être soumise à la discussion du comité social et économique. Mais attention, le CSE doit bien être consulté sur les projets qui déclinent les orientations stratégiques (TJ Créteil, ord. réf., 24 juin 2022, n° 22/00315).

La consultation annuelle du CSE sur la stratégie de l'entreprise sert aussi à traiter de la GPEC

La consultation annuelle du comité social et économique sur les orientations stratégiques doit également porter sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est l'occasion pour le CSE de s'assurer que stratégie de l'entreprise et GPEC forment un tout cohérent et de veiller à l'émergence de risques pour les salariés.

Références : C. trav., art. L. 2312-24

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) représente un enjeu de taille tant pour l'entreprise que pour les salariés

Faire correspondre les compétences des salariés à l'activité de l'entreprise et à ses perspectives d'évolution, c'est ça la GPEC

La GPEC est un outil de gestion des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement. Schématiquement, faire de la GPEC, c'est essayer de prévoir les compétences, les métiers, l'organisation du travail dont l'entreprise va avoir besoin pour pouvoir mettre en oeuvre sa stratégie de développement et faire face aux évolutions du marché et aux mutations technologiques. Autrement dit, l'idée est de prévenir et d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences afin de préparer l'entreprise à relever les enjeux sociaux (départs en retraite, pénurie de main-d'oeuvre, organisation du travail, etc.) et économiques (positionnement sur un marché, concurrence, etc.) auxquels elle est confrontée.

La GPEC n'a pas un objectif unique, tout dépend des spécificités de l'entreprise. Elle peut servir à réduire des difficultés de recrutement, à faire face à un problème de pyramide des âges, à résoudre une situation de sureffectif, à optimiser les dispositifs de formation, à développer la qualification des salariés, à valoriser les compétences individuelles et/ou collectives, à accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production, à développer les mobilités professionnelles des salariés ou encore à favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle.

La démarche de GPEC consiste très schématiquement à dresser un état des lieux des emplois et des qualifications, à analyser les perspectives d'évolution de l'entreprise, à identifier ses besoins et, enfin, à mettre en place les actions nécessaires (recrutement, formation, mobilité interne ou externe, organisation du travail, entretiens d'évaluation, bilans de compétence, etc.).

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences représente aussi un vrai enjeu pour les salariés

La GPEC va impacter l'emploi, l'organisation du travail, le contenu des postes, les conditions de travail, la formation, les qualifications, les classifications, les mobilités et les rémunérations. Normalement, la GPEC doit leur permettre de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

La GPEC est abordée à l'occasion de la consultation annuelle consacrée aux orientations stratégiques de l'entreprise

Vérifier qu'il y a bien une GPEC dans l'entreprise et qu'elle est cohérente par rapport aux orientations stratégiques

Tous les ans, sauf si une autre périodicité a été prévue par accord, l'employeur a l'obligation de consulter son CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Le code du travail nous dit que cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (C. trav., art. L. 2312-24). Compte tenu des liens étroits qu'il y a, ou qu'il devrait y avoir, entre stratégie de l'entreprise et GPEC, il paraît assez logique de lier les deux.

La consultation sur les orientations stratégiques est la première des 3 grandes consultations récurrentes du CSE. En plus de la GPEC, elle porte sur les orientations de la formation professionnelle.

Le rôle du comité social et économique consiste ici à interroger l'employeur sur sa politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à s'assurer de sa cohérence par rapport aux orientations stratégiques et perspectives d'évolution. Il lui revient d'interpeller la direction et de faire des propositions s'il estime qu'il y a des faiblesses, voire des manques plus ou moins importants dans la GPEC. L'idée est donc de vérifier que la GPEC tend bien à faire correspondre les compétences des salariés à l'activité de l'entreprise et à ses perspectives d'évolution, il faut veiller à l'émergence de risques pour les salariés en termes d'emploi, d'évolution des métiers et de conditions de travail.

Le CSE doit penser à aller chercher dans la base de données économiques, sociales et environnementales les informations relatives à la situation de l'emploi et à la formation professionnelle. Il doit aussi se souvenir qu'il a le droit de se faire assister par un expert-comptable rémunéré à 80 % par l'employeur dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques. L'expert pourra en conséquence travailler sur la GPEC.

Si l'entreprise est couverte par un accord de GPEC, le comité social et économique n'a pas à être consulté

Sauf si une autre périodicité a été prévue par accord, dans les entreprises et les groupes d'entreprises occupant au moins 300 salariés, il y a une obligation légale de négocier avec les syndicats, tous les 3 ans, un accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers. Cette négociation doit notamment porter sur la mise en place d'un dispositif de GPEC (C. trav., art. L. 2242-13). C'est juste une obligation de négocier, pas de conclure.

Cette négociation est notamment engagée sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences. Elle ne porte pas que sur la GPEC. D'autres thèmes doivent y être abordés : les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, etc.

D'après le code du travail, et la jurisprudence (Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-17.729), les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-14).

Même si le CSE perd son droit à consultation sur la GPEC, il est de son rôle d'apporter un appui technique aux délégués syndicaux durant la phase de négociation. De par son rôle économique, il est censé avoir une bonne connaissance de la situation de l'emploi et de la stratégie de l'entreprise, que n'ont pas forcément les délégués syndicaux. Ainsi, il peut contribuer à l'enrichissement de la négociation. Il peut indirectement « participer » à l'élaboration du diagnostic initial et à la définition des mesures de GPEC.

Mais attention, en présence d'un accord de GPEC, le CSE ne perd pas tout droit à consultation. Il a en effet été jugé que le comité social et économique doit, conformément aux exigences de l'article L. 2312-8 du code du travail, être consulté sur les mesures ponctuelles intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment celles de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, même si ces mesures résultent de la mise en oeuvre de l'accord de GPEC (Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-17.729).

Le CSE est ponctuellement consulté lorsque l'entreprise veut mettre en place une GPEC alors qu'elle n'y est pas tenue

Si elle le souhaite, une entreprise de moins de 300 salariés peut élaborer un plan de GPEC, comprenant notamment des actions de formation pour adapter les salariés à l'évolution de leurs emplois ou des actions favorisant l'égalité professionnelle hommes/femmes (C. trav., art. L. 5121-3 et D. 5121-6 et s.). Le CSE doit alors être consulté sur le contenu et les modalités de mise en oeuvre du plan. Il doit également l'être lorsque l'entreprise passe avec l'État une convention d'aide au conseil pour bénéficier d'une aide financière.

Les orientations de la formation, on en parle au moment de la consultation sur la stratégie

La consultation annuelle du comité social et économique sur les orientations stratégiques doit également porter sur les orientations de la formation professionnelle. C'est l'occasion pour les représentants du personnel de s'assurer que stratégie de l'entreprise et politique de formation forment un tout cohérent.

Références : C. trav., art. L. 2312-24

Orientations de la formation professionnelle et orientations stratégiques de l'entreprise sont très liées

Les orientations de la formation correspondent à la politique de formation de l'entreprise et servent à élaborer le plan de développement des compétences, c'est-à-dire le plan de formation, qui correspond, quant à lui, à l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination de ses salariés. Il revient à l'employeur de les élaborer, en tenant compte des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Compte tenu des orientations stratégiques de l'entreprise, de quelles compétences va-t-on avoir besoin ? Quels emplois vont devoir évoluer ? Quels emplois risquent de disparaître ? Des emplois nouveaux vont-ils apparaître ? Quelles mesures pour accompagner les salariés en poste vers ces évolutions ? Voilà le genre de question que les RH ou le responsable formation doivent se poser pour définir les grandes orientations de la formation professionnelle.

Autrement dit, la formation n'est pas une fin en soi, elle est liée à la stratégie de développement de l'activité de l'entreprise. C'est bien parce que l'entreprise a des projets d'investissement, de croissance interne ou externe, de réorganisation, d'évolutions technologiques qu'elle va avoir besoin de former ses salariés.

Les orientations de la formation professionnelle sont abordées au moment de la consultation annuelle consacrée aux orientations stratégiques

Vérifier que les orientations de la formation sont bien définies et qu'elles sont cohérentes par rapport aux orientations stratégiques de l'entreprise

Sauf périodicité différente prévue par accord, tous les ans, l'employeur a l'obligation de consulter son comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Le code du travail nous dit que cette consultation porte, en outre, sur les orientations de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 2312-24).

La consultation sur les orientations stratégiques est la première des 3 grandes consultations annuelles du comité social et économique. En plus des orientations de la formation, elle porte aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le rôle du CSE consiste ici à s'assurer que l'entreprise a bien pris la peine de définir des orientations de la formation et à s'assurer qu'elles sont cohérentes par rapport aux orientations stratégiques et perspectives d'évolution. Si nécessaire, il lui revient d'interpeller la direction et de faire des propositions s'il estime qu'il y a des faiblesses, voire des manques plus ou moins importants dans ces orientations.

Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le CSE a le droit de se faire assister par un expert-comptable rémunéré à 80 % par l'employeur et à 20 % par le comité social et économique lui-même.
L'examen des orientations professionnelles entre bien dans le champ de la mission de l'expert.

Si l'employeur fait correctement les choses, il doit élaborer une note d'orientation de la formation professionnelle

Le code du travail est totalement muet sur la nature et l'étendue des informations dont le CSE doit disposer, il se contente de prévoir que les orientations de la formation doivent se trouver dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) (C. trav., art. R. 2312-8 et R. 2312-9). Toujours est-il que le CSE doit trouver dans la BDESE des informations sur les grandes orientations de la formation. Dans l'idéal, l'employeur devrait rappeler les enjeux stratégiques de l'entreprise, en fonction notamment des perspectives économiques et des projets de l'entreprise, et présente les axes prioritaires de la formation.

Comme pour les orientations stratégiques, il semble important de comparer d'une année sur l'autre les orientations de la formation. Le CSE doit aussi penser à aller chercher dans la base de données économiques, sociales et environnementales les informations relatives à la formation professionnelle.

Au comité social et économique de s'assurer du maintien et/ou du développement de l'employabilité de tous les salariés

La compréhension, par les élus, de la politique de formation de l'entreprise ne peut pas se limiter à la seule analyse de l'effort de formation ou du taux d'accès à la formation. Il faut s'assurer que les moyens mis en oeuvre par l'employeur permettront le maintien et/ou le développement de l'employabilité de tous les salariés dans l'entreprise ou en dehors d'elle.

L'employabilité, c'est schématiquement la capacité d'un salarié à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau.

Pour mener à bien cette mission, il faut essayer de mobiliser le plus possible les moyens dont disposent le CSE et ses membres, et notamment penser à s'appuyer sur l'éventuelle commission formation du comité. A ce titre, il est important de questionner et d'informer d'une manière ou d'une autre les salariés sur cette question de la formation.

Les membres du CSE peuvent utiliser leur heures de délégation pour se rendre à des formations, colloques ou réunions de leur syndicat sur le thème de la formation professionnelle. Ces informations peuvent leur permettre de mieux assurer leur rôle en matière de consultation sur ce sujet mais aussi de renseigner les salariés de façon plus éclairée et documentée.

C'est plus que curieux

Tel que modifié par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, le code du travail prévoit désormais que la consultation annuelle du CSE sur les orientations stratégiques doit également porter sur le plan de développement des compétences, c'est-à-dire sur plan de formation de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-24).

C'est plus que curieux car, au stade des orientations stratégiques et des orientations de la formation, on ne discute pas encore du plan de développement des compétences de l'année à venir, c'est trop tôt. Il ne s'agit que des grandes lignes de la politique de formation qui serviront justement à élaborer le futur plan de développement des compétences en fonction des priorités de l'entreprise, des besoins en formation qui en résultent et des demandes de formation des salariés.

Les actions de formation programmées par l'employeur, l'apprentissage, l'accueil de contrats de professionnalisation, le compte personnel de formation, le congé de transition professionnelle, on en traite un peu plus tard en CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-26).

Une consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

Sauf si un accord prévoit une périodicité différente, l'employeur doit consulter le CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise. Elle est faite pour permettre au comité social et économique de prendre le pouls de la situation économique et financière de l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2312-17, L. 2312-22 et L. 2312-25

Une consultation qui doit avoir lieu tous les ans, sauf si un accord prévoit une périodicité différente

Un accord a été signé

Le code du travail impose de consulter le comité social et économique sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-17). Il s'agit d'une obligation d'ordre public dont l'employeur ne peut absolument pas s'affranchir. A défaut, il commettrait un délit d'entrave.

Des consultations récurrentes, il en existe deux autres. Une sur les orientations stratégiques de l'entreprise et une sur sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Ces consultations récurrentes, dont celle sur la situation économique et financière, peuvent cependant être aménagées par accord. En effet, un accord d'entreprise peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations (C. trav., art. L. 2312-19). Il s'agit d'un accord d'entreprise majoritaire conclu avec les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2232-12). Si l'entreprise n'a aucun délégué syndical, l'accord peut être conclu entre l'employeur et le comité social et économique, il doit alors être adopté par la majorité des élus titulaires.

Le champ de la négociation est très large car l'accord peut également définir les niveaux auxquels les consultations récurrentes sont conduites et, le cas échéant, leur articulation, ainsi que les délais dont disposera le CSE pour rendre ses avis consultatifs.

En tout état de cause, que l'accord soit négocié avec les syndicats ou directement avec le CSE, la périodicité des consultations qu'il prévoit ne peut pas être supérieure à 3 ans. A ce titre, on peut se demander s'il est vraiment opportun pour le CSE d'accepter que la situation économique et financière de l'entreprise ne soit abordée que tous les 3 ans.

En l'absence d'accord

Si aucun accord n'a été signé, on doit appliquer les règles prévues par le code du travail. On dit qu'il s'agit de dispositions supplétives car elles n'ont vocation à être mises en oeuvre qu'en l'absence d'accord aménageant les consultations récurrentes obligatoires. Ainsi, à défaut d'accord, l'employeur doit chaque année consulter le CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-22 et L. 2312-25).

A défaut d'accord, la consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

Pour pouvoir rendre son avis sur la situation économique et financière, le CSE doit disposer d'informations dans la BDESE

Au cours de la consultation sur la situation économique et financière, le CSE doit obligatoirement être informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-22). Les informations doivent être mises à la disposition des élus dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) (C. trav., art. L. 2312-21 et L. 2312-36). Dans certaines sociétés, le CSE doit par ailleurs être consulté sur les informations en matière de durabilité prévues par le code de commerce.

En vue de la consultation sur la situation économique et financière, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE un certain nombre d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). A défaut d'accord, il s'agit notamment (C. trav., art. L. 2312-25, R. 2312-16 et R. 2312-17) :

- d'informations sur l'activité et la situation financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir ;
- pour toutes les sociétés commerciales, des documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés (comptes annuels, rapport de gestion, etc.) ;
- pour certaines sociétés commerciales et certains groupements d'intérêt économique, des documents d'information financière et prévisionnelle ;
- pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, des documents comptables qu'elles établissent ;
- d'informations relatives à la politique menée par l'entreprise en matière de recherche et de développement technologique.

La BDESE doit aussi contenir un certain nombre d'informations se rapportant notamment aux aides publiques perçues par l'entreprise, à la protection de l'environnement et aux transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe auquel appartient éventuellement l'entreprise (C. trav., art. R. 2312-16 et R. 2312-17).

A quel moment doit avoir lieu la consultation ? Le code du travail ne dit rien, c'est donc à l'employeur d'en décider. Il serait logique que la consultation, qui est surtout centrée sur l'examen des comptes annuels de l'entreprise, se fasse avant l'assemblée générale de la société. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Au CSE d'essayer de négocier avec l'employeur un agenda social pour que la consultation soit positionnée dans l'année juste à ce moment-là. Un planning annuel des consultations récurrentes connu de tous permet de mieux s'organiser et de mieux préparer chaque rendez-vous.

Pour le délai de consultation du comité social et économique, on applique les règles de droit commun

Il s'agit bien d'une consultation. Conséquence, il doit s'écouler un délai d'examen suffisant entre la mise à disposition des informations dans la BDESE et la réunion au

cours de laquelle l'avis consultatif du CSE sera donné (C. trav., art. L. 2312-16 et R. 2312-5).

On applique ici les règles de droit commun. Soit le délai de consultation a fait l'objet d'un accord, soit on applique les délais réglementaires prévus par le code du travail (C. trav., art. R. 2312-6). En conséquence, si le CSE a décidé de se faire assister par un expert-comptable, le délai qui doit s'écouler entre la mise à disposition des informations et l'avis consultatif est de 2 mois. Sinon, il est de 1 mois.

A l'issue de la consultation, le CSE rend un avis sur la situation économique et financière de l'entreprise et sa politique de recherche. Rendre un avis, ce n'est pas simplement dire « Favorable » ou « Défavorable ». Le comité doit dire ce qu'il pense de la situation économique et financière de l'entreprise, motiver dans le PV la position prise.

Le CSE est-il inquiet par rapport à la solidité financière de l'entreprise ? Si oui, pour quelles raisons ? La situation pourrait-elle se dégrader ? Quelles conséquences pour l'emploi dans l'entreprise ? Pourquoi la politique de rémunération n'est pas à l'image de la bonne situation économique et financière de l'entreprise ? Notre politique d'investissement est-elle suffisante par rapport à la situation du marché et aux orientations stratégiques de l'entreprise ? etc. Voilà le genre de questions qu'il faut se poser pour pouvoir rendre un avis motivé.

En présence d'un CSE central et de CSE d'établissement, la consultation doit avoir lieu devant le CSE central, sauf si...

Sauf si l'employeur en décide autrement, la consultation sur la situation économique et financière a lieu au niveau de l'entreprise. En conséquence, seul le comité social et économique central sera consulté et lui seul aura le droit de se faire assister par un expert-comptable (C. trav., art. L. 2312-22). Rien n'oblige l'employeur à consulter les CSE d'établissement.

Par ailleurs, un accord d'entreprise majoritaire conclu avec les syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu avec le CSE peut définir es

niveaux auxquels les consultations récurrentes du CSE, dont celle sur la situation économique et financière, sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (C. trav., art. L. 2312-19).

Et si l'entreprise appartient à un groupe ? Le comité de groupe n'a pas à être consulté sur la situation économique et financière du groupe. Tout se passe au niveau des entreprises.

Un expert-comptable, ça aide

Le comité social et économique a le droit de se faire assister par un expert-comptable de son choix, rémunéré par l'employeur, dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise. La mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. Cet expert est là pour aider le CSE à décrypter les informations économiques et financières sur l'entreprise, qui ne sont pas faciles à lire et à comprendre, à préparer la réunion de consultation et à émettre un avis en pleine connaissance de cause. La mission de l'expert ne se réduit pas à une simple vérification des comptes de l'entreprise, lesquels sont déjà certifiés par l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise.

La politique de recherche, on l'aborde lors de la consultation économique et financière

La consultation annuelle du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

Références : C. trav., art. L. 2312-25 et L. 2312-68

Le comité social et économique a un droit de regard sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise

A l'occasion de la consultation sur la situation économique et financière, l'employeur doit aborder la politique de recherche et de développement

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche (C. trav., art. L. 2312-25). Cela signifie tout simplement que le sujet doit être abordé dans le cadre de cette consultation et que l'avis consultatif du CSE portera aussi sur cette thématique.

Dans certains secteurs d'activité, la recherche et le développement occupent une place essentielle dans l'activité de l'entreprise. Si elle veut assurer sa pérennité et se développer, augmenter ses parts de marché, conserver sa position de leader, l'entreprise n'a d'autre possibilité que de faire preuve d'innovation. D'où la nécessité d'avoir une politique de recherche et de développement technologique digne de ce nom. Très schématiquement, le service R & D est là pour développer de nouveaux produits, les mettre au point, les valider et même parfois suivre le lancement de la production. En pratique, le périmètre d'intervention de la Recherche et Développement dépend, notamment, de la taille, de l'activité et de l'organisation de chaque entreprise.

A défaut de consultation du comité social et économique sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues (C. trav., art. L. 2312-68).

La base de données économiques, sociales et environnementales doit indiquer le montant des dépenses de recherche et de développement technologique

De quelles informations doit disposer le CSE ? Si l'on s'en tient à ce que dit le code du travail, l'employeur doit intégrer dans sa BDESE le montant des dépenses de recherche et développement de l'entreprise, ainsi que celui du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche dont bénéficie éventuellement l'entreprise.

La politique de recherche recouvre les crédits, le personnel et les moyens affectés à la recherche par l'entreprise et non les procédés qui peuvent présenter un caractère secret.

Les chiffres, c'est bien mais ce n'est pas suffisant, les élus doivent essayer d'obtenir des informations qualitatives. Quels sont les axes de recherche et de développement technologique ? Quels sont les principaux objectifs poursuivis ? La politique de R & D est-elle cohérente par rapport aux orientations stratégiques de l'entreprise et par rapport à ses prévisions budgétaires ? Les moyens humains sont-ils suffisants ? Des formations sont-elles prévues ? A-t-on une idée de ce qui se fait chez la concurrence ? Voilà le genre de question qu'il faut poser à l'employeur.

Il faut aussi penser à l'avenir et essayer d'anticiper ce qui pourrait changer pour les salariés en termes d'emploi, de conditions de travail, etc.

Les orientations prises en matière de recherche et de développement technologique peuvent avoir des incidences en termes d'emploi, de formation, d'investissement, de réorganisation, etc. La R & D permet aussi de faire évoluer les méthodes et procédures internes de l'entreprise (service, production, chaîne de production, administration et gestion du personnel, etc.). Il est donc utile pour le CSE de questionner la direction à ce sujet et de bien consigner dans les PV de réunions les réponses apportées.

L'idée est toujours la même, il faut essayer de veiller à l'émergence de risques pour les salariés en termes d'emplois et de conditions de travail. Il faut donc penser à faire le lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui doit être abordée une fois dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Il est fort probable que l'employeur fasse jouer l'obligation de discrétion des membres du comité social et économique

La politique de recherche et de développement technologique est un sujet sensible. La divulgation d'informations relatives, notamment, aux axes de recherches peut être préjudiciable à l'entreprise. Pour éviter que cela ne se produise, l'employeur paraît légitime à faire jouer l'obligation de discrétion des membres du comité. Le code du travail prévoit en effet que les membres du CSE sont tenus à une obligation

de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-3).

Attention, il n'y a rien d'automatique. L'employeur doit se justifier, et pas de n'importe quelle manière. Il lui revient d'établir que la confidentialité est nécessaire au regard des intérêts légitimes de l'entreprise. Il peut s'agir d'intérêts économiques, financiers, commerciaux, stratégiques...

Il a aussi l'obligation de secret professionnel qui joue automatiquement à l'égard des secrets de fabrique, et dont la violation peut faire l'objet de sanctions pénales.

Le crédit d'impôt recherche, un mécanisme fiscal pour soutenir les activités de recherche et de développement de l'entreprise

Le crédit d'impôt recherche (CIR) est un mécanisme fiscal qui sert à soutenir les entreprises dans leur démarche de recherche et développement (CGI, art. 244 quater B). Il réduit l'impôt dû par l'entreprise par la déduction d'une partie des dépenses engagées pour développer ses activités de recherche et améliorer sa compétitivité.

Le mécanisme est complexe, pas question de l'exposer ici. Signalons juste qu'il existe toute une liste de dépenses qui pourront être prises en compte dans le calcul du CIR. Il s'agit notamment des dépenses de personnel, c'est-à-dire les rémunérations des chercheurs et techniciens de recherche, qui représentent le plus gros des dépenses retenues pour le calcul du CIR.

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur l'utilisation du crédit d'impôt recherche, ce qui permet au CSE d'avoir de la part de l'employeur un bilan des travaux de recherches éligibles au CIR. A lui d'interroger la direction pour savoir ce qui est fait de ce CIR. Investissement dans la R & D ? Remboursement de la dette de l'entreprise ? Amélioration du résultat ?

Le montant du crédit d'impôt recherche doit figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise. Il est intéressant pour le comité d'avoir le détail des dépenses prises en compte pour calculer le

CIR. Outre les dépenses de personnel, on trouve certains frais de fonctionnement, certaines dépenses de sous-traitance, etc.

Ultérieurement

La mise en oeuvre de la politique de recherche et de développement technologique pourra donner lieu à d'autres consultations ultérieures du CSE, notamment en cas de changements technologiques. Le code du travail prévoit en effet que le CSE est informé et consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8).

Au cœur de la consultation économique et financière, l'examen des comptes de l'entreprise

Tous les ans, sauf si une périodicité différente a été prévue par accord, l'employeur doit consulter le comité social et économique sur la situation économique et financière de l'entreprise. Au centre de cette consultation, on trouve la présentation par l'employeur et l'analyse par le CSE des comptes annuels de l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-25

L'examen des comptes de l'entreprise permet aux élus d'établir un diagnostic de la situation économique et financière

En vue de la consultation du comité social et économique sur la situation économique et financière de l'entreprise, l'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel un certain nombre d'informations comptables et financières dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Ce sont ces informations qui vont permettre au CSE d'effectuer l'examen

des comptes et d'établir un diagnostic de la situation économique et financière de l'entreprise.

Rappel ! Dans les entreprises dotées d'un CSE central et de CSE d'établissement, la consultation a lieu au niveau de l'entreprise, donc devant le comité social et économique central, sauf si l'employeur en décide autrement (C. trav., art. L. 2312-22). Les niveaux auxquels les consultations récurrentes du CSE sont conduites peuvent également être définis par accord (C. trav., art. L. 2312-19).

S'il veut que ce soit bénéfique, le comité social et économique a tout intérêt à préparer la consultation

Préparer une série de questions qui seront posées à la direction sur les comptes annuels de l'entreprise

Par rapport aux comptes, le rôle du CSE consiste en priorité à préparer des questions qui seront posées à la direction :

- quels sont les faits significatifs qui justifient le niveau de résultat obtenu ? Quelle est l'évolution du chiffre d'affaires et des marges par produit/par prestation ?
- quelles sont les différentes composantes du résultat financier ? Quelles sont les différentes composantes du résultat exceptionnel ?
- quels sont les investissements réalisés ? Comment évolue la trésorerie ? Comment va être affecté le résultat dégagé dans l'année ?

L'examen des comptes peut permettre au comité social et économique de repérer des difficultés importantes dans la société, et éventuellement de déclencher la procédure d'alerte économique (C. trav., art. L. 2312-63 et s.).

En tenant compte de ce qui lui aura été dit au moment de la consultation sur les orientations stratégiques, le CSE a aussi pour mission d'interpeller la direction sur les enjeux auxquels l'entreprise se trouve confrontée. Cela lui permet d'amener l'employeur à s'expliquer sur certains éléments relevés. S'il existe d'éventuels désaccords entre les élus et la direction sur la situation de l'entreprise, le procès-verbal de la réunion devra les mentionner.

Il faut aussi penser à faire le lien entre l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise et la négociation annuelle relative aux rémunérations, à la durée du travail et au partage de la valeur ajoutée (C. trav., art. L. 2242-5).

D'où l'importance de bien retranscrire dans le PV les informations données par la direction, les questions posées par les élus, etc. L'avis motivé du CSE rendu dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise pourra servir de feuille de route aux délégués syndicaux chargés de négocier.

Faire appel à un expert-comptable qui aidera le CSE à établir un diagnostic de la situation économique et financière de l'entreprise

Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière, le comité social et économique a le droit de se faire assister par un expert-comptable de son choix rémunéré à 100 % par l'employeur, pas question de prendre l'expert-comptable de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-88). La décision doit être prise en réunion sous forme de délibération. En pratique, cela va se faire au moment où l'employeur initie, en réunion, la consultation sur la situation économique et financière. Au comité de tout préparer pour le jour J en ayant pris la peine de choisir un expert-comptable et en ayant déterminé l'étendue de sa mission et ses axes de travail.

Même si la consultation du CSE, et l'examen des comptes qui va avec, a lieu après l'approbation des comptes par l'assemblée générale de la société, le comité peut faire intervenir un expert-comptable. La jurisprudence antérieure à la loi Rebsamen du 17 août 2015 demeure selon nous valable (Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 02-11.404).

A partir de ses investigations dans les domaines économique, financier et comptable, l'expert doit aider les membres du comité social et économique à mieux comprendre les comptes et à apprécier la situation de l'entreprise. Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'expertise peut porter sur la situation du groupe et sur celle de l'entreprise au sein du groupe (Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.393, n° 650 FS - B).

La lecture des comptes d'une entreprise diffère selon l'interlocuteur qui y procède. Un banquier, un actionnaire, un inspecteur des impôts, etc. ne vont pas regarder les mêmes paramètres. L'un va se concentrer sur le patrimoine et l'endettement financiers de l'entreprise tandis que l'autre va se préoccuper du retour sur investissement. Sur la base des mêmes documents, les conclusions vont souvent différer selon les attributions de l'analyste. Il appartient donc au comité de former sa propre opinion. Il ne peut s'en remettre à la seule direction pour faire l'analyse financière.

Dès lors que la consultation sur la situation économique et financière a exclusivement lieu devant le CSE central, un CSE d'établissement ne peut pas se faire assister par un expert-comptable. Le code du travail prévoit en effet, en des termes généraux, qu'un CSE d'établissement peut se faire assister par un expert « lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du présent code » (C. trav., art. L. 2316-21). Or, justement, pour la consultation sur la situation économique et financière, le CSE d'établissement n'est pas compétent, sauf accord d'entreprise ou décision de l'employeur contraire. Donc, pas de consultation, pas d'expertise.

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'expertise peut porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein du groupe (Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-16.503).

Convoquer les commissaires aux comptes pour obtenir d'autres explications sur la situation de l'entreprise

Dans les sociétés commerciales, le comité social et économique peut convoquer les commissaires aux comptes (CAC) pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués aux actionnaires ainsi que sur la situation financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-25). L'échange avec le CAC portera généralement sur les zones sensibles de l'arrêté des comptes : provisions, refacturations à l'intérieur du groupe, etc.

D'après la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, le CAC doit seulement répondre aux questions qui lui sont posées sur « les différents postes des documents communiqués » et sur « la situation financière de la société ». Il

n'a pas à fournir d'explications aux membres du CSE en dehors des réunions. Il ne doit pas donner de renseignements confidentiels qui pourraient être exploités par des tiers et il doit se garder d'exprimer le moindre jugement de valeur sur la conduite de la gestion de l'entreprise par les dirigeants sociaux.

De quel délai dispose l'expert-comptable pour remettre son rapport ?

A défaut d'accord employeur/syndicat ou, en l'absence de délégué syndical, d'accord employeur/CSE, l'expert-comptable doit remettre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le comité pour rendre son avis consultatif sur la situation économique et financière de l'entreprise. En conséquence, si on applique le délai réglementaire de 2 mois, cela laisse 6 semaines à l'expert pour établir et rendre son rapport (C. trav., art. R. 2312-6 et R. 2315-47).

Les informations dont doit disposer le CSE pour la consultation sur la situation économique et financière

Le code du travail liste les informations que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Tout passe par la base de données économiques, sociales et environnementales.

Références : C. trav., art. L. 2312-25

Un certain nombre d'informations doit être mis à la disposition du comité social et économique dans la BDESE

Le code du travail liste les informations de la BDESE que l'employeur doit, en l'absence d'accord, mettre à la disposition du CSE pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise en distinguant les entreprises de moins de 300 salariés et celles de 300 salariés et plus :

- moins de 300 salariés : informations des rubriques 1° B (investissement matériel et immatériel), 7° A (aides publiques), 7° F (résultats financiers), 8° (partenariats), 9° (transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe) et 10° (environnement) (C. trav., art. R. 2312-16) ;
- au moins 300 salariés : informations des rubriques 1° B (investissement matériel et immatériel), 7° A (aides publiques), 7° F (résultats financiers), 8° (partenariats), 9° (transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe) et 10° (environnement) (C. trav., art. R. 2312-17).

Ces informations sont regroupées dans des tableaux récapitulatifs consultables dans la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux). Il s'agit des 2 documents suivants :

- informations relatives à la consultation sur la situation économique et financière (entreprise de moins de 300 salariés) ;*
- informations relatives à la consultation sur la situation économique et financière (entreprise de 300 salariés et plus).*

Les documents comptables et financiers devant être mis à la disposition du CSE en vue de la consultation sur la situation économique et financière

Dans les sociétés commerciales, l'employeur est tenu de mettre à la disposition du CSE l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues par le code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes et le cas échéant le rapport de certification des informations en matière de durabilité. Il doit également fournir des informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir (C. trav., art. L. 2312-25).

Les sociétés en nom collectif, les sociétés en commandite simple, les SARL, les sociétés anonymes, les sociétés en commandite par actions, les sociétés par actions simplifiées (SAS) sont des sociétés commerciales. Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, l'employeur doit communiquer les documents comptables qu'elles établissent.

C'est le code de commerce qui dresse la liste de ces documents. On y trouve notamment les comptes annuels, à savoir le bilan, le compte de résultat et l'annexe et, le cas échéant, les comptes consolidés. Pour le reste, cela dépendra notamment de la forme juridique de la société :

- rapport du commissaire aux comptes, dans toutes les sociétés commerciales dotées d'un commissaire aux comptes ;
- rapport de gestion du conseil d'administration ou du directoire, avec les observations éventuelles du conseil de surveillance, dans les sociétés anonymes.

Ce rapport de gestion est une source précieuse d'information pour le CSE. Il comprend notamment une analyse objective et exhaustive de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation financière de la société, notamment de sa situation d'endettement, au regard du volume et de la complexité des affaires.

Le rapport de gestion de certaines grandes sociétés par action doit contenir, dans une section séparée, les informations en matière de durabilité prévues par le code de commerce (C. com., art. R. 232-8-4 et R. 22-10-29). Le CSE doit d'ailleurs être consulté sur ces informations au cours des consultations récurrentes (C. trav., art. L. 2312-17).

Si la société est dans l'obligation légale, en application de l'article L. 233-16 du code de commerce, d'établir des comptes consolidés et un rapport de gestion du groupe, le comité social et économique doit en disposer.

Dans certaines sociétés commerciales et certains GIE, le CSE doit disposer de certains documents comptables et financiers prévisionnels

Dans les sociétés commerciales et les groupements d'intérêt économique qui, à la clôture d'un exercice social, comptent 300 salariés ou plus ou dont le montant net du chiffre d'affaires est égal ou supérieur à 18 000 000 €, l'employeur doit également communiquer au CSE un certain nombre de documents comptables et financiers prévisionnels (C. com., art. L. 232-2 et s., L. 251-13 et R. 232-2 et s.).

Les salariés pris en compte sont ceux qui sont liés par un CDI à la société et aux sociétés dont cette dernière détient directement ou indirectement plus de la moitié du capital (C. com., art. R. 232-2).

Il s'agit :

- d'une situation de l'actif réalisable et disponible et du passif exigible : information semestrielle - A établir dans les 4 mois qui suivent chacun des semestres de l'exercice ;
- d'un compte de résultat prévisionnel : information annuelle - A établir dans les 4 mois qui suivent la clôture de l'exercice ;
- d'un tableau de financement : information annuelle - A établir au plus tard à l'expiration du 4^e mois qui suit l'ouverture de l'exercice en cours ;
- d'un plan de financement prévisionnel : information annuelle - A établir dans les 4 mois qui suivent l'ouverture du second semestre de l'exercice.

Attention ! Les informations contenues dans les documents comptables et financiers prévisionnels sont considérées de plein droit comme confidentielles. Autrement dit, les membres du CSE doivent automatiquement respecter leur obligation de discrétion (C. trav., art. L. 2312-25).

Ces documents sont obligatoirement analysés et commentés dans des rapports écrits sur l'évolution de la société, établis selon le cas par le conseil d'administration, le directoire ou les gérants (C. com., art. L. 232-2 et L. 232-3). Le comité social et économique a droit à communication à tout. Les documents prévisionnels et les rapports d'analyse doivent lui être communiqués dans les 8 jours de leur établissement (C. com., art. R. 232-6).

Par le passé, il a été jugé que les entreprises qui établissent des documents de gestion prévisionnelle prévus par le code de commerce sans y être légalement tenues doivent les communiquer au comité (Cass. soc., 30 avr. 1997, n° 95-20.563, n° 1811 P). Cette jurisprudence demeure selon nous valable.

En fait, les membres du comité ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires de la société

D'après le code du travail, l'employeur doit aussi mettre à la disposition du CSE les « communications et copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles L. 225-100 à L. 225-102-2, L. 225-108 et L. 225-115 à L. 225-118 du code de commerce ».

Sans entrer dans le détail, il ressort de ces différents articles du code de commerce que tout actionnaire a droit à communication des comptes annuels et, le cas échéant, des comptes consolidés, du tableau des résultats de la société au cours de chacun des cinq derniers exercices, d'un exposé sommaire de la situation de la société au cours de l'exercice écoulé, des rapports du conseil d'administration soumis à l'assemblée générale, des rapports des commissaires aux comptes soumis à l'assemblée générale, etc.

Pour le comité social et économique, il n'est vraiment pas facile de lire et d'analyser ces documents, qui sont très techniques. C'est surtout l'expert-comptable chargé d'assister le CSE dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière qui saura les faire parler et en retirer des informations intéressantes pour les représentants du personnel.

Alerte, la situation économique de l'entreprise est préoccupante

D'après le code du travail, si le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications et mettre en oeuvre une procédure particulière. C'est ce que l'on appelle le droit d'alerte économique. Dans le cadre de ce droit d'alerte, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable partiellement rémunéré par l'employeur (C. trav., art. L. 2312-63 et s.).

Comment lire le compte de résultat de l'entreprise ?

Le compte de résultat annuel décrit l'activité de l'entreprise au cours d'une année. Il fait partie des documents qui doivent être mis à la disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales. Il recense l'ensemble des produits réalisés par l'entreprise, et l'ensemble des charges auxquelles elle a dû faire face. Les produits moins les charges donnent lieu à un résultat.

Le résultat d'exploitation, un indicateur qui témoigne de la capacité de l'entreprise à être rentable sur le seul plan de son exploitation

Pour calculer le résultat d'exploitation, on doit déduire du chiffre d'affaires l'ensemble des charges d'exploitation. Ce résultat d'exploitation est un indicateur important car il témoigne de la capacité de l'entreprise à être rentable sur le seul plan de son exploitation. Il doit évidemment être positif. Quelques explications :

- le « Chiffre d'affaires » : le principal produit d'une entreprise est son chiffre d'affaires. Il totalise l'ensemble des ventes facturées aux clients de l'entreprise hors TVA ;
- les « Achats » : pour réaliser sa production, l'entreprise a besoin de matières premières et de produits finis ou semi-finis qui sont transformés dans le processus de fabrication ;
- les « Autres achats et charges externes » : l'entreprise achète à l'extérieur des produits ou services divers : électricité, téléphone, fournitures, loyers, entretien, sous-traitance, formation, taxes, honoraires, etc. ;
- les « Frais de personnel » : le coût des effectifs dont l'entreprise a besoin pour fonctionner est, quant à lui, totalisé dans la ligne « frais de personnel » ;
- la « Dotations aux amortissements » : l'entreprise a besoin d'un outil de production (locaux, machines, équipements, etc.) dont l'usure progressive est passée en charge dans le poste « dotations aux amortissements » ;
- la « Dotation aux provisions » : l'entreprise doit doter une provision pour toute perte future liée à un risque qu'elle est en mesure d'identifier.

Par exemple, un client qui probablement n'honorera pas sa facture. C'est le poste « dotations aux provisions ».

Une fois que l'on a déduit du chiffre d'affaires l'ensemble de ces « charges d'exploitation », on obtient le « résultat d'exploitation ».

Le résultat net : pour y arriver il faut repartir du résultat d'exploitation et passer par un certain nombre de résultats intermédiaires

En aval du résultat d'exploitation, on trouve :

- d'une part, les « produits financiers » : il s'agit des intérêts reçus par l'entreprise au titre des placements et dividendes reçus ;
- d'autre part, les « charges financières » : il s'agit des intérêts payés au titre de la dette financière de l'entreprise.

Les produits financiers moins les charges financières, ça donne à un résultat financier. En déduisant du résultat d'exploitation le résultat financier, on a le résultat courant avant impôt.

Ce résultat courant avant impôt correspond à la marge dégagée par l'activité courante de l'entreprise, à savoir avant la prise en compte des éléments exceptionnels.

Ensuite, on trouve les « charges exceptionnelles » et les « produits exceptionnels ». Il s'agit de charges et de produits non récurrents ou ne faisant pas partie de l'activité normale. Produits exceptionnels - Charges exceptionnelles = Résultat exceptionnel.

Les charges exceptionnelles correspondent aux moins-values de cession, charges de restructuration, etc. Les « produits exceptionnels » correspondent aux plus-values de cession.

Ensuite, on trouve le « résultat avant impôt et participation des salariés ». Enfin, on déduit la participation des salariés et l'impôt sur les sociétés. On obtient le « résultat net ».

Un tableau récapitulatif permet de mieux comprendre comment se présente un compte de résultat

Compte de résultat	Année N
+ Chiffre d'affaires	100
- Achats	22
- Autres achats et charges externes	15
- Frais de personnel	28
- Dotation aux amortissements	13
- Dotations aux provisions	5
= Résultat d'exploitation (1)	17
- Charges financières	5
+ Produits financiers	3
= Résultat financier (2)	- 2
= Résultat courant avant impôt (1) + (2)	15

- Charges exceptionnelles	1
+ Produits exceptionnels	4
= Résultat exceptionnel (3)	+ 3
Résultat avant impôt et participation (1) + (2) + (3)	18
- Participation des salariés	1
- Impôt sur les sociétés	7
= Résultat net	10

Capacité d'autofinancement = résultat net + dotations aux amortissements + dotations aux provisions

Pour connaître le « flux de caisse » ou le « cash-flow » de l'année, il faut ajouter au résultat net les dotations aux provisions et les dotations aux amortissements. On obtient ainsi la « capacité d'autofinancement », ou « cash flow ». La capacité d'autofinancement représente en quelque sorte la richesse générée par l'entreprise après déduction de l'ensemble des charges décaissables. Cette richesse est en théorie disponible pour autofinancer les investissements futurs. C'est pourquoi on l'appelle capacité d'autofinancement.

Les dotations aux provisions et les dotations aux amortissements sont des charges d'un type particulier. Elles sont calculées et non décaissables. Pour bien comprendre :

- comment calcule-t-on la dotation aux amortissements ? On estime la durée de vie de l'investissement réalisé. Par exemple, une entreprise

investit 6 millions d'euros dans un équipement informatique. On estime que la durée de vie de ce matériel informatique est de 3 ans. La dotation aux amortissements liée à cet investissement est donc de 2 millions d'euros annuels. Elle sera passée en charge dans le compte de résultat pendant 3 années consécutives ;

•comment fonctionne le mécanisme des provisions ? L'entreprise identifie un risque pouvant donner lieu à une charge future. Par exemple, la probabilité s'avère élevée que le client X ne règle pas sa facture. On passe donc en charge une dotation aux provisions du montant de la facture faite au client douteux. On prend ainsi en compte, dans le compte de résultat de l'année concernée, la perte probable liée à l'apparition du risque.

Prendre connaissance du coût de l'activité de l'entreprise

Une fois identifiée la signification de chaque poste, il est relativement simple de lire un compte de résultat.

Ce document décrit en réalité la structure de coût de l'activité de l'entreprise.

Il s'agit donc pour le CSE de surveiller, au travers de l'évolution de cette structure de coût, l'éventuelle émergence d'un risque pour les salariés.

Il convient de disposer du compte de résultat publié des trois dernières années.

Quelques outils pour analyser le compte de résultat de l'entreprise

Pour faire une première analyse du compte de résultat de l'entreprise, on peut se doter de quelques outils d'analyse. Ils permettent d'aller au-delà d'une simple lecture qui parfois n'est pas assez révélatrice de la réalité de l'entreprise. Ces outils sont des marges calculées à partir des postes du compte de résultat.

Les principaux outils d'analyse du compte de résultat sont les soldes intermédiaires de gestion

Ces soldes intermédiaires permettent d'identifier où se fait l'augmentation ou la diminution de la rentabilité de l'entreprise. Il est relativement simple de les calculer. On distingue 5 soldes intermédiaires de gestion :

- la marge brute (MB) ;
- la valeur ajoutée (VA) ;
- l'excédent brut d'exploitation (EBE) ;
- le résultat d'exploitation (RE) ;
- le résultat courant avant impôt (RCAI).

Compte de résultat	Année N
+ Chiffre d'affaires	100 M
- Achats	22 M
= Marge brute (MB)	78 M
- Autres achats et charges externes	15 M
= Valeur ajoutée (VA)	63 M
- Frais de personnel	28 M
= Excédent brut d'exploitation (EBE)	35 M
- Dotations aux amortissements	13 M

- Dotations aux provisions	5 M
= Résultat d'exploitation (RE) (1)	17 M
- Charges financières	5 M
+ Produits financiers	3 M
= Résultat financier (2)	- 2 M
= Résultat courant avant impôt (RCAI) (1) + (2)	15 M
- Charges exceptionnelles	1 M
+ Produits exceptionnels	4 M
= Résultat exceptionnel (3)	+ 3 M
= Résultat avant impôt et participation (RAI) (1) + (2) + (3)	18 M
- Participation des salariés	1 M
- Impôt sur les sociétés	7 M
= Résultat net (RN)	10 M

La marge brute : on la calcule en déduisant du chiffre d'affaires de l'entreprise les achats

Ce solde est en quelque sorte une marge commerciale. Son évolution renseigne en particulier sur la politique de prix de vente de l'entreprise (évolution du chiffre d'affaires). Il parle aussi de la relation de l'entreprise avec ses fournisseurs (évolution du prix des achats).

La marge brute peut également mettre en évidence un changement dans la nature des achats, due par exemple à une modification des produits vendus. Cette marge présente surtout un intérêt pour les sociétés commerciales, ou pour les entreprises qui transforment beaucoup, et qui ont donc beaucoup d'achats.

La valeur ajoutée : c'est le solde intermédiaire de gestion qui présente le plus grand intérêt pour le comité social et économique

C'est la richesse créée par l'entreprise elle-même. Cette richesse se répartit entre les 4 acteurs de la vie de l'entreprise : les salariés, l'entreprise et ses actionnaires, la banque, l'État. Il est très intéressant de suivre sur plusieurs années l'évolution de la valeur ajoutée et de sa répartition. La répartition entre l'entreprise et ses actionnaires, d'une part, et les salariés d'autre part constitue une cause de tension majeure.

A noter qu'une baisse structurelle de la valeur ajoutée peut témoigner d'une tendance à l'externalisation de la production par un recours croissant à la sous-traitance (les charges de sous-traitance sont en effet intégrées en amont de la valeur ajoutée, donc la font baisser).

L'excédent brut d'exploitation : c'est la valeur ajoutée moins les frais de personnel

En d'autres termes, il s'agit de la richesse créée qu'il reste, après la déduction de la rémunération des salariés. C'est donc ce qui va se répartir entre les trois autres acteurs : l'entreprise et ses actionnaires, la banque et l'État.

Il est donc intéressant d'identifier si cette richesse augmente ou diminue. C'est en effet cette marge que l'entreprise cherche en permanence à améliorer. Dans ce but, elle gère au mieux ses achats, ses frais de fonctionnement et ses dépenses de personnel (soit l'ensemble des coûts figurant en amont de cette marge dans le compte de résultat).

Le résultat d'exploitation : c'est l'excédent brut d'exploitation moins les dotations aux amortissements et les dotations aux provisions

C'est donc la marge restante une fois prise en compte l'usure du capital productif (dotations aux amortissements) et les pertes potentielles liées aux risques encourus. Cette marge doit bien évidemment être positive. En effet, avec ce solde, l'entreprise doit éventuellement absorber un résultat financier négatif (si elle est endettée), faire face à de possibles charges exceptionnelles, et bien sûr dégager un bénéfice (c'est le but de toute entreprise).

Le résultat courant avant impôt : on déduit du résultat d'exploitation le résultat financier

C'est la marge courante. Cette marge est intéressante dans la mesure où elle intègre l'ensemble des coûts de production, y compris les coûts du financement, mais ne tient pas compte des éléments exceptionnels. C'est donc une base intéressante pour les prévisions, bien plus que le résultat net. Ce dernier peut en effet varier dans des proportions drastiques du seul fait de produits ou de charges exceptionnels, donc non récurrents.

Prévoir un calcul sur 3 années

Ces soldes intermédiaires de gestion constituent une bonne base pour une première analyse de l'activité de l'entreprise et de sa rentabilité.

Il est intéressant de les calculer au moins sur 3 années consécutives et d'observer leur évolution.

Quelques conseils pour lire le bilan de l'entreprise

Le bilan annuel publié décrit le patrimoine de l'entreprise en fin d'exercice. Il fait partie des documents qui doivent être mis à la disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales. Il recense l'ensemble des ressources de l'entreprise et l'ensemble des emplois auxquels ont été affectées ces ressources. Il est intéressant de le lire pour apprécier la qualité de la structure financière de l'entreprise.

Le bilan est une photographie de la situation patrimoniale de l'entreprise en fin d'exercice

Alors que le compte de résultat enregistre des flux annuels de produits et de charges, le bilan est une photographie de la situation patrimoniale de l'entreprise en fin d'exercice. Il ne contient donc pas seulement les variations de patrimoine de l'année écoulée, mais également celles des exercices précédents. Dans un bilan, il y a un passif et un actif :

- au passif figure l'ensemble des ressources de l'entreprise. On pourrait dire qu'il s'agit de ce que l'entreprise doit. En quelque sorte, c'est ce qu'elle devrait restituer à ses actionnaires et à ses créanciers si elle cessait d'exister ;
- à l'actif, on trouve l'ensemble des emplois que l'entreprise fait de ses ressources. On pourrait dire qu'il s'agit de ce que l'entreprise possède.

Selon le principe que « rien ne se perd, tout se transforme », le bilan fonctionne suivant la logique de la partie double : à toute ressource correspond un emploi et à tout emploi correspond une ressource. Ainsi, l'actif est toujours égal au passif.

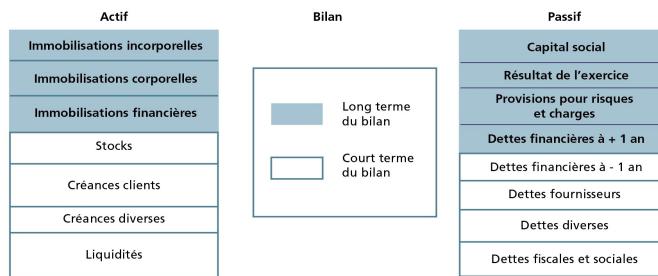
Figure au passif du bilan l'ensemble des ressources apportées par les actionnaires, l'entreprise, la banque, les fournisseurs et l'État

Dans le passif long terme, on trouve :

- les ressources apportées par les actionnaires : c'est le capital social. Une société qui se crée en émettant deux actions d'un nominal de 25 000 € a un capital social de 50 000 €. Si cette même entreprise réalise plus tard une augmentation de capital en émettant deux nouvelles actions d'un nominal identique, son capital social est alors de 100 000 € ;
- les ressources apportées par l'entreprise elle-même : ce sont le résultat de l'exercice, ainsi que les provisions dotées dans le compte de résultat ;
- la partie long terme des ressources apportées par la banque : la dette financière à plus d'un an qui sert à financer les investissements.

Dans le passif court terme, on trouve :

- la partie court terme des ressources apportées par la banque : la dette financière à moins d'un an. Elle sert normalement à financer les besoins de financement à très court terme ;
- les ressources apportées par les fournisseurs : les dettes fournisseurs. En effet, les fournisseurs ne sont jamais payés à la livraison. Ainsi, cet encours que constitue la facture non réglée est en quelque sorte une ressource pour l'entreprise ;
- les ressources apportées par l'État : la dette fiscale et sociale (TVA, charges sociales, charges patronales) est considérée comme une ressource car elle est due mais non encore réglée.



L'actif du bilan : on y trouve les immobilisations, les stocks, les encours clients, etc.

Dans l'actif long terme, on trouve l'ensemble des immobilisations, à savoir les emplois durables que l'entreprise fait de ses ressources :

- les immobilisations incorporelles : il s'agit essentiellement des brevets, licences et valeurs de marques de l'entreprise ;

- les immobilisations corporelles : il s'agit des machines, des terrains, des immeubles, du parc informatique et automobile ;
- les immobilisations financières : il s'agit des actions et obligations détenues, soit plus généralement des placements long terme.

Dans l'actif court terme, on trouve le reste des emplois de l'entreprise. C'est ce que l'on appelle « l'actif circulant ». Il est composé :

- des stocks : les stocks de marchandises, de produits finis ou semi-finis dont l'entreprise a besoin pour sa production, mais également les stocks de ses propres produits qu'elle n'a pas encore vendus ;
- des encours clients : l'ensemble des factures facturées aux clients, et non encore réglées (si elles étaient payées, elles seraient dans le poste liquidités) ;
- des liquidités : l'argent disponible à la banque, c'est-à-dire immédiatement mobilisable par l'entreprise.

Dans le bilan apparaît donc l'ensemble des partenaires de l'entreprise : les actionnaires, la banque, les clients, les fournisseurs et l'État

Une première lecture du bilan permet de constater si l'entreprise est endettée, si elle a des liquidités, l'importance de ses placements financiers long terme, la part relative entre ses immobilisations corporelles et incorporelles. On peut, par ailleurs, apprécier l'importance de ses capitaux propres (capital social + résultat de l'exercice, c'est-à-dire ses ressources propres) par rapport à son endettement financier à plus d'un an par exemple.

On peut également comparer le bilan à celui de l'année précédente afin d'apprécier l'importance des variations des grandes masses. Cela permet de répondre à un certain nombre de questions. L'entreprise s'est-elle endettée cette année ? A-t-elle fait appel à ses actionnaires ? A-t-elle investi (augmentation des immobilisations corporelles ou incorporelles) ? A-t-elle réalisé plus de placements financiers long terme ? A-t-elle plus ou moins de liquidités ?

Après le bilan

La mission de veille économique ne demande pas de s'investir dans une analyse approfondie du bilan qui relève plutôt du rôle de l'expert-comptable.

Toutefois, il est utile que les membres du comité social et économique en connaissent le contenu et puissent identifier les grandes masses et leurs variations.

Pour identifier les variations de ces postes d'une année sur l'autre, on peut consulter le tableau de financement.

Quelques conseils pour lire le tableau de financement de l'entreprise

Le tableau de financement annuel publié décrit le financement de l'entreprise au cours de l'exercice. Il détaille l'ensemble des emplois auxquels ont été affectées les ressources dégagées par l'entreprise au cours de l'année. Il est donc important pour les membres du comité social et économique de savoir le lire.

Le tableau de financement décrit les variations de patrimoine de l'année écoulée

Alors que le bilan est une photographie de la situation patrimoniale de l'entreprise en fin d'exercice, le tableau de financement enregistre les flux de financement contribuant à la modification de cette situation patrimoniale. Il décrit donc les variations de patrimoine de l'année écoulée. Ainsi, le tableau de financement fonctionne selon la logique emplois/ressources. L'ensemble des ressources est affecté aux emplois nécessaires au financement de la vie de l'entreprise.

Pour financer sa croissance, l'entreprise dispose de deux types de ressources : les ressources internes qui sont mobilisables au sein de l'entreprise elle-même et les ressources externes qui sont mobilisées en faisant appel à la banque ou aux actionnaires.

Les sources de financement interne : capacité d'autofinancement, cession d'actifs, etc.

Les sources de financement interne sont les suivantes :

- la capacité d'autofinancement. C'est la première ressource de l'entreprise. C'est le « cash flow », c'est-à-dire la richesse nouvelle qui a été dégagée par l'entreprise à l'issue de l'exercice. Cette richesse est naturellement dédiée au financement de la croissance ;
- la diminution du besoin en fonds de roulement (BFR). Le besoin en fonds de roulement est le besoin de financement pour faire face aux décalages de règlements court terme. Il s'agit pour l'essentiel de financer les stocks et les encours clients, déduction faite de la ressource que constituent les encours fournisseurs. Toute diminution de ce besoin de financement est donc une ressource supplémentaire. Cette ressource est toutefois marginale et à très court terme. En général, le BFR a plutôt tendance à augmenter ;
- la cession d'actifs. Pour mobiliser des ressources, l'entreprise peut céder des actifs (filiales, partie de son activité, immeuble, participations détenues dans d'autres entreprises). Cette ressource est particulièrement intéressante lorsqu'il s'agit de céder des actifs non stratégiques pour investir sur ses activités stratégiques.

Il y a aussi la baisse des liquidités. Pour pouvoir disposer de sources de financement interne, l'entreprise peut également tirer sur ses liquidités.

Les sources de financement externe : augmentation de la dette financière et augmentation de capital

Ce sont les suivantes :

- l'augmentation de capital. On fait appel à ses actionnaires pour mobiliser des moyens de financement lorsque les ressources internes sont insuffisantes pour financer ses projets ;
- l'augmentation de la dette financière. L'entreprise peut également s'endetter auprès de la banque.

Les emplois que l'entreprise fait de ces ressources : investir, réduire sa dette financière, verser des dividendes...

L'entreprise doit pouvoir financer son investissement, la hausse éventuelle de son besoin en fonds de roulement, un éventuel remboursement de sa dette financière, et bien sûr le versement de dividendes à ses actionnaires :

- l'investissement. C'est la somme dépensée au cours de l'année en acquisition de biens immobilisables : immobilisations incorporelles, corporelles, et financières ;
- la hausse du besoin en fonds de roulement (BFR). Elle est en général liée à la croissance de l'activité. Elle constitue un besoin de financement supplémentaire, donc un emploi ;
- la diminution de la dette financière. Le remboursement de la dette financière fait partie des emplois courants de l'entreprise ;
- le versement de dividendes. Il n'est pas obligatoire. Toutefois, une entreprise ne peut pas durablement s'abstenir de distribuer car les actionnaires attendent un retour sur leur investissement ;
- la hausse des liquidités. Si toutes les ressources de l'année n'ont pas été affectées, il en résulte une augmentation des liquidités.

Exemple : cette entreprise a mobilisé au cours de l'année 28 millions d'euros, dont 12 en capacité d'autofinancement, 5 en cessions d'actifs, 7 en augmentation de la dette financière et 4 en baisse de liquidités.

Tableau de financement			
Emplois (M €)		Ressources (M €)	
Investissements	17	Capacité d'autofinancement	12
		Cessions d'actifs	5
Hausse du BFR	8		
		Réduction du BFR	0

Remboursement emprunts	0	Nouveaux emprunts	7
Versement des dividendes	3	Augmentation du capital	0
Hausse des liquidités	0	Baisse des liquidités	4
Total emplois	28	Total ressources	28

Avec l'ensemble de ces ressources de financement dégagées au cours de l'année, elle a pu investir à hauteur de 28 millions d'euros, financer la hausse de son besoin en fonds de roulement (BFR) pour 8 millions et verser 3 millions de dividendes à ses actionnaires, soit un total d'emplois de 28 millions d'euros (égal au total des ressources).

L'intérêt de lire les tableaux de financement des années précédentes

Lire le tableau de financement sur 3 ou 5 années consécutives permet de se faire rapidement une idée sur la stratégie de financement de l'entreprise.

On peut en effet dégager quelles sont les principales ressources de l'entreprise, ainsi que l'importance et le rythme de ses investissements.

On y voit également apparaître clairement sa politique de distribution de dividendes.

Au CSE de mettre en place un tableau de bord

Constituer son propre tableau de bord permet au comité social et économique de systématiser sa veille économique. Le tableau de bord peut comprendre un nombre variable d'indicateurs. Toutefois, il est intéressant de suivre cinq thèmes primordiaux : l'activité, le

facteur travail, le partage de la valeur ajoutée, la rentabilité et la structure financière.

Les indicateurs d'activité

Les indicateurs en volume

Ils sont très variables en fonction de l'activité de l'entreprise. Il est recommandé de suivre régulièrement deux ou trois indicateurs de l'évolution du volume d'activité, ainsi que les prévisions pour l'année en cours (N + 1). Voici quelques exemples d'indicateurs en volume : nombre d'unités vendues, nombre de tonnes vendues, nombre de contrats, nombre de km parcourus, nombre d'interventions, nombre d'heures facturées.

Ces indicateurs sont à obtenir auprès de la direction de l'entreprise.

Évolution du chiffre d'affaires par produit ou par branche

Sur au moins 3 ans (5 ans est préférable), on peut suivre l'évolution du chiffre d'affaires par produits ou par branche et obtenir ainsi des prévisions.

En M €	N - 2	N - 1	variation (%)	N	variation (%)	N + 1	variation (%)
Produit 1, 2, etc.							
Chiffre d'affaires							

Sources : généralement, ces données figurent dans le rapport d'activité de l'exercice ou dans le rapport annuel.

La répartition du chiffre d'affaires

A partir des données du tableau ci-dessus, il convient également de surveiller la répartition du chiffre d'affaires par produit ou par branche, en % du chiffre d'affaires total.

De plus, à partir de ces mêmes informations le suivi par zone géographique de la répartition du chiffre d'affaires en euros et de ses variations en % peut avoir dans certains cas une grande importance (sur les années N - 2, N - 1, N et N + 1).

Les ratios concernant le travail

Concernant le suivi du facteur travail, on peut calculer les ratios ci-dessous :

	Année N - 4	Année N - 3	Année N - 2	Année N - 1	Année N
Frais de personnel/dotations aux amortissements (en %)					
Frais de personnel/chiffre d'affaires (en %)					
Chiffre d'affaires/effectif moyen (en M €)					
Frais de personnel/effectif moyen (en M €)					

Sources : compte de résultat.

Le partage de la valeur ajoutée entre les salariés et l'entreprise

Le partage de la valeur ajoutée peut être calculé systématiquement à partir des données du compte de résultat. C'est le « nerf de la guerre » pour le CSE : il s'agit d'identifier la part de la richesse créée par l'entreprise qui revient aux salariés, et son évolution dans le temps. Deux indicateurs sont à retenir :

En %	Année N - 4	Année N - 3	Année N - 2	Année N - 1	Année N
Capacité d'autofinancement/valeur ajoutée					
Frais de personnel/valeur ajoutée					

Sources : valeur ajoutée qui revient aux salariés.

Les indicateurs de rentabilité

Les trois principaux indicateurs sont les suivants :

En %	Année N - 4	Année N - 3	Année N - 2	Année N - 1	Année N
Résultat brut d'exploitation/chiffre d'affaires					
Résultat d'exploitation/chiffre d'affaires					
Résultat courant avant impôts/chiffre d'affaires					

Sources : compte de résultat.

Les indicateurs de structure financière et de rendement

Les indicateurs de structure financière et de rendement sont les suivants :

En %	Année N - 4	Année N - 3	Année N - 2	Année N - 1	Année N
Dette financière à + 1 an/capital social + résultat de l'exercice					
Liquidités - dette financière à moins d'un an					
Investissement					
Dividendes distribués/capital social + résultat de l'exercice					

Sources : bilan et tableau de financement.

Quelques pistes pour l'élaboration d'un tableau de bord

Il est relativement simple de mettre en place ce tableau de bord sur la base informatique du CSE. Une fois le contenu intégré, il s'agit seulement de le mettre à jour régulièrement. D'abord outil de veille économique pour les élus, il peut également s'avérer outil de communication avec l'expert-comptable du comité et la direction de l'entreprise.

On peut évidemment calculer d'autres ratios. Avec l'expérience, on apprend à sélectionner une dizaine de ratios qui sont particulièrement significatifs pour l'entreprise concernée. On peut également faire un suivi mensuel pour les données d'activité, et semestriel pour les autres indicateurs.

Arbitrage entre le facteur travail et le facteur capital.

Part des frais de personnel dans le chiffre d'affaires.

Chiffre d'affaires par personne.

Salaire moyen calculé.

Ce qu'il reste dans l'entreprise après rémunération des salariés.

La marge réalisée au niveau de l'exploitation, avant prise en compte du coût du financement, des éléments exceptionnels et de l'impôt.

La marge courante de l'entreprise, c'est-à-dire sans prise en compte des éléments exceptionnels.

Part de l'endettement sur les ressources propres.

Trésorerie.

Rendement pour l'actionnaire qui a investi dans l'entreprise.

Les changements de périmètre de l'entreprise

Les changements de périmètre rendent parfois difficile l'analyse des comptes. En effet, les acquisitions d'autres entreprises ou les cessions de filiales, entraînent souvent de tels changements de structure que la comparaison des comptes de l'année n à ceux de l'année N - 1 devient complexe. Quelques clés peuvent faciliter néanmoins ce travail d'analyse : en particulier les principales méthodes de consolidation en cas d'acquisition d'entreprise.

Les comptes d'une société mère dans un groupe de sociétés : les comptes sociaux

Les comptes des filiales ne sont pas intégrés dans ceux de la société mère : il n'y a pas consolidation

La société mère est simplement porteuse des titres de participation dans ses filiales. Ainsi, les comptes des filiales ne sont pas intégrés dans ceux de la société mère, quel que soit le pourcentage de participation détenu dans le capital de la filiale.

Figurent seulement dans les comptes de la société mère :

- au bilan : la participation dans le capital de la filiale. On les trouve dans le poste « immobilisations financières » ;
- au compte de résultat : les dividendes perçus de la filiale. On les trouve dans le poste « produits financiers ».

Comment apparaît dans les comptes sociaux l'acquisition d'une nouvelle filiale par une société mère ?

Les comptes sociaux de la société mère sont affectés de la manière suivante :

- au bilan : la hausse du poste « immobilisations financières », compensée par une sortie de liquidités ou d'autres immobilisations financières ;
- au compte de résultat : la hausse des dividendes dans le poste « produits financiers », si la filiale verse des dividendes (compensée éventuellement par une baisse d'autres produits financiers puisqu'il y a sortie de liquidités ou de placements).

Qu'observe-t-on dans les comptes sociaux de la société mère en cas de cession d'une filiale ?

On observe dans les comptes de la société mère :

- au bilan : la baisse du poste « immobilisations financières », compensée par une hausse du poste « liquidités » ;
- au compte de résultat : une baisse des dividendes dans le poste « produits financiers », si la filiale cédée versait des dividendes (compensée éventuellement par une hausse d'autres produits financiers provenant de l'entrée de nouvelles liquidités).

Les comptes d'un groupe : on les construit en consolidant les comptes sociaux des sociétés du groupe

Les comptes des groupes de sociétés, ou comptes consolidés, sont construits par consolidation des comptes des sociétés qui composent le groupe. Ainsi, les comptes consolidés sont un assemblage de plusieurs comptes sociaux.

La méthode de consolidation est déterminée d'après le type de contrôle qu'exerce la société mère sur les sociétés qui composent son périmètre de consolidation.

A ce titre, on distingue trois types de contrôle :

- le contrôle majoritaire : la société mère détient la majorité du capital social de la filiale (50 % et plus) ;
- le contrôle minoritaire : la société mère détient seulement entre 20 % et 49,9 % du capital de la filiale ;
- le contrôle conjoint où le contrôle de la société est partagé statutairement par plusieurs actionnaires (en général 50/50).

Lorsque la participation est inférieure à 20 %, la société est considérée comme une simple participation et ne fait pas partie du périmètre de consolidation. Elle n'est donc pas consolidée.

On distingue trois méthodes de consolidation, correspondant aux trois types de contrôle :

- la consolidation par intégration globale : la société consolidante détient au moins 50 % du capital de la société intégrée. La société intégrée est consolidée par intégration globale. Lorsqu'un groupe acquiert une filiale à hauteur de plus de 50 % de son capital, il intègre dans ses comptes, poste à poste, l'ensemble des comptes de la filiale. Dans son compte de résultat toutefois, il déduit dans le poste « part des intérêts minoritaires », la quote-part du résultat net de la filiale qui n'appartient pas au groupe. En effet, s'il détient moins de 100 % du capital de la filiale, une partie du résultat de la filiale doit revenir aux actionnaires minoritaires. En cas de cession d'une filiale intégrée globalement, le phénomène inverse se produit, avec en général une entrée de liquidités (produit de la cession) ;

- la consolidation par mise en équivalence : la société consolidante détient entre 20 % et 49,9 % de la société intégrée. La société intégrée est consolidée par mise en équivalence. A l'actif du bilan, on intègre dans le poste « immobilisations financières » les titres détenus dans la société intégrée. Au passif du bilan de la société consolidante, on ajoute sa quote-part dans le résultat net de la société intégrée. Dans le compte de résultat consolidé de la société consolidante, on intègre seulement la quote-part de résultat dans la société intégrée : c'est le poste « quote-part du résultat des sociétés mises en équivalence ». Ainsi, lorsqu'un groupe prend une participation entre 20 % et 49,9 % dans le capital d'une autre société, ses comptes consolidés sont peu modifiés ;
- la consolidation par intégration proportionnelle : le contrôle de la société intégrée est partagé à parts égales entre plusieurs actionnaires, généralement deux, détenant chacun 50 % du capital. Ce cas est relativement rare : c'est l'intégration proportionnelle. Comme dans le cas de l'intégration globale, l'intégration proportionnelle consiste à additionner poste à poste les comptes de la société consolidante et de la société intégrée, mais seulement à hauteur du pourcentage de participation détenu. Il n'y a donc pas d'intérêts minoritaires. C'est finalement la méthode de consolidation la plus simple.

Les comptes consolidés à l'épreuve de l'acquisition d'une filiale

Lorsqu'un groupe réalise l'acquisition d'une filiale, il est important de connaître le pourcentage de participation détenu. En découlent en effet l'importance et la nature de l'impact de cette acquisition sur les comptes consolidés. Ainsi, on peut identifier clairement le changement de structure. En cas d'acquisition majeure, des comptes consolidés à structures comparables sont en général disponibles : les comptes de l'année N - 1 sont retraités afin de pouvoir les comparer à ceux de l'année N.

Les questions qu'il faut se poser en analysant les comptes de l'entreprise

Il est utile de disposer d'un questionnaire type, utilisable à chaque publication annuelle des comptes. C'est un outil intéressant pour

préparer les réunions de présentation des comptes. Les réponses à ce questionnaire peuvent être aussi complétées et mises à jour en cours d'année, en particulier lors de la publication des comptes semestriels. La méthode consiste à suivre ligne par ligne le compte de résultat annuel publié, et à en expliquer les variations.

Le chiffre d'affaires

Il convient de se poser un certain nombre de questions :

- comment s'explique l'évolution du chiffre d'affaires de l'année écoulée ?
- quelle est l'évolution en volume d'une part, et l'évolution des prix de vente d'autre part ?
- quelle est la variation du chiffre d'affaires par branche, par produit et par zone géographique ?
- l'entreprise a-t-elle réalisé des cessions ou des acquisitions d'activités ? Si c'est le cas, dans quelle mesure expliquent-elles l'évolution du chiffre d'affaires ? En d'autres termes, quelle aurait été l'évolution du chiffre d'affaires sans ces mouvements de périmètre (croissance interne) ?
- quelles sont les prévisions de chiffre d'affaires pour l'année en cours et quelles sont les principales hypothèses sous-jacentes à cette prévision ?
- quels sont, aujourd'hui, les principaux axes de la stratégie de développement de l'entreprise ?

Les achats

Si la part des achats dans le chiffre d'affaires (achats/CA en %) évolue de manière significative, trois questions se posent :

- assiste-t-on à une modification du panier des achats ? Pourquoi ?
- s'agit-il de renégociations des prix auprès des fournisseurs ?
- cette évolution est-elle durable ?

Les autres achats et charges externes

Si le poste « autres achats et charges externes » évolue beaucoup en pourcentage du chiffre d'affaires, trois questions se posent :

- qu'est-ce qui explique cette variation importante ?

- quelle est la part consacrée à la sous-traitance et comment évolue-t-elle ?
- dans quel sens cette part devrait-elle évoluer pour l'année en cours et à moyen terme ?

Les frais de personnel

Il s'agit de trouver les explications de l'évolution du poste « frais de personnel » et pour cela de se poser les questions suivantes :

- quelle a été l'évolution des effectifs ? Il convient d'analyser les entrées/sorties, l'effectif moyen, la répartition par type de contrat et par catégorie. Ces informations sont disponibles dans le bilan social ou dans le rapport annuel unique ;
- comment ont évolué les rémunérations ? Augmentation générale des salaires ? Augmentations de certaines catégories ?
- quelles sont les projections en termes de rémunération et d'effectif pour l'année en cours ?

Les dotations aux amortissements

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- les dotations aux amortissements diminuent. Cela veut probablement dire qu'il n'y a pas eu d'investissement. Ou bien, certains biens immobilisés ont été totalement amortis cette année, ce qui fait baisser le poste malgré un maintien de l'investissement par exemple ;
- les dotations aux amortissements augmentent : l'entreprise investit.

Quatre questions se posent :

- quel est le montant de l'investissement (cette donnée figure dans le tableau de financement) ?
- quelle est la nature de l'investissement ?
- comment a-t-il été financé (tableau de financement) ?
- quel est le niveau d'investissement prévu pour l'année en cours ?

Les dotations aux provisions

Il est très important d'avoir le détail des dotations aux provisions. On se renseigne ainsi sur les risques de pertes encourus par l'entreprise. Les questions relatives à ce poste sont :

- quel est le détail des dotations aux provisions ?
- si les dotations augmentent, la montée des risques est-elle structurelle ou bien non récurrente ?

Le résultat financier

L'évolution du résultat financier informe sur la modification de la structure financière. Il faut donc chercher les informations complémentaires dans le bilan ou dans le tableau de financement :

- une augmentation des frais financiers témoigne soit d'une hausse de l'endettement (à vérifier dans le bilan ou dans le tableau de financement), soit d'une hausse des taux d'intérêt (question à poser si nécessaire). C'est l'inverse si les frais financiers diminuent ;
- une augmentation des produits financiers révèle soit une hausse des placements (à vérifier dans le bilan), soit une baisse de la rémunération des placements (question à poser si nécessaire).

Le résultat exceptionnel

Il faut en connaître le détail car il renseigne sur :

- les plus ou moins-values réalisées sur des cessions. Il s'agit alors de s'informer sur les arbitrages d'actifs ;
- les charges provenant d'événements exceptionnels tels qu'un plan de restructurations, ou un plan social ;
- les provisions pour charges exceptionnelles futures (plan social en cours, restructurations prévues).

Le financement et la distribution de dividendes

Il convient dans ce domaine de se poser les questions suivantes :

- comment évolue la capacité d'autofinancement, donc la capacité de l'entreprise à se financer sur ses propres ressources (donnée disponible dans le tableau de financement) ?

- l'entreprise a-t-elle réalisé une augmentation de capital (donnée disponible dans le bilan ou le tableau de financement) ?
- l'entreprise a-t-elle distribué des dividendes ? Pour quel montant (donnée disponible dans le tableau de financement) ?

Le questionnaire peut être adapté aux spécificités de l'entreprise

Ce questionnaire constitue une base pour un travail méthodique de recherche d'explications des variations du compte de résultat.

Cette interprétation conduit à chercher des informations complémentaires dans le bilan et dans le tableau de financement propres à l'entreprise.

Par conséquent, ce questionnaire peut être complété pour prendre mieux en compte les spécificités de l'entreprise, ou pour entreprendre une analyse plus complète.

Une consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

Tous les ans, sauf si une périodicité différente a été prévue par accord, il y a un grand rendez-vous pour le CSE à ne pas manquer. C'est celui de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Emploi, formation, égalité professionnelle, durée et aménagement du temps de travail, prévention des risques professionnels... y sont traités.

Références : C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-25 et s.

Une consultation qui doit avoir lieu tous les ans, sauf si un accord prévoit une périodicité différente

Le code du travail impose à l'entreprise de consulter le CSE sur sa politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-17). Il s'agit d'une obligation d'ordre public dont l'employeur ne peut absolument pas s'affranchir. A défaut, il commettrait une entrave.

Au cours de la consultation, le CSE doit être informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-22). Les informations doivent être mises à la disposition des élus dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) (C. trav., art. L. 2312-21 et L. 2312-36). Dans certaines sociétés, le CSE doit par ailleurs être consulté sur les informations en matière de durabilité prévues par le code de commerce.

Cette consultation peut être aménagée par accord pour définir le contenu, la périodicité et les modalités de la consultation du CSE, ainsi que la liste et le contenu des informations à mettre à la disposition des élus (C. trav., art. L. 2312-19). Il s'agit d'un accord d'entreprise majoritaire conclu avec les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2232-12). Si l'entreprise n'a aucun délégué syndical, l'accord peut être conclu entre l'employeur et le CSE, il doit alors être adopté par la majorité des élus titulaires.

Le champ de la négociation est très large car l'accord peut également définir les niveaux auxquels les consultations récurrentes sont conduites et, le cas échéant, leur articulation, ainsi que les délais dont disposera le CSE pour rendre ses avis consultatifs.

En tout état de cause, la périodicité des consultations récurrentes fixée par accord ne peut pas être supérieure à 3 ans. En pratique, même si on a opté pour une consultation triennale, il peut être utile de prévoir au moins une information annuelle du CSE sur la situation sociale, l'emploi et les conditions de travail, etc.

Ce genre d'accord pourrait très bien prévoir des périodicités différentes selon les thèmes devant être traités au moment de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Par exemple une consultation annuelle sur la

formation, une consultation triennale sur l'égalité professionnelle... on peut vraiment faire du sur-mesure.

Si aucun accord n'a été signé, on doit appliquer les règles supplétives prévues par le code du travail. Ainsi, à défaut d'accord, l'employeur doit chaque année consulter le CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-22 et L. 2312-26 et s.).

Emploi, formation, égalité professionnelle, durée et aménagement du temps de travail, 1 % logement... il y a beaucoup de choses à voir

Une consultation fourre-tout qui peut quand même être découpée et donner lieu à des avis consultatifs séparés du CSE

Avertissement ! Les règles exposées ci-dessous sont celles qui doivent être appliquées en l'absence d'accord organisant la consultation du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

La consultation doit porter sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit (C. trav., art. L. 2312-26).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la consultation porte en plus sur le bilan social de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-28). Par ailleurs, dans le cadre de la consultation, l'employeur doit également présenter au CSE (C. trav., art. L. 2312-27) :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;*

- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.*

Il s'agit bien d'une consultation, qui doit en conséquence s'achever par un avis du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cet avis doit être très bien motivé. En ce qui concerne le délai dont dispose le comité pour rendre son avis, on applique le droit commun. Soit le délai a fait l'objet d'un accord, soit on applique les délais réglementaires. A savoir, 2 mois si le CSE s'est fait assister par un expert-comptable, 1 mois dans le cas contraire (C. trav., art. R. 2312-6).

Il est prévu que le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble de ces thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. Encore faut-il que l'employeur accepte d'organiser des consultations séparées ! Aux élus de lui proposer un agenda social sur l'année en lui montrant que, même pour lui, cette consultation peut très difficilement être menée en une seule fois.

Les informations nécessaires à la consultation du comité social et économique sont dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

En vue de la consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE un certain nombre d'informations dans la BDESE (C. trav., art. L. 2312-26). Ces informations portent sur les différents thèmes qui doivent être traités en réunion avec la direction. On trouve notamment des informations :

- sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, la formation et des salaires, le recours aux CDD, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- sur le plan de développement des compétences (plan de formation), l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, la reconversion ou promotion par alternance, le compte personnel de formation, le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, les entretiens professionnels ;
- sur la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires, le travail à temps partiel, le recours aux conventions de forfait, la période de prise des congés payés, etc. ;

- sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, ainsi que l'accord collectif ou le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc.

Le code du travail liste précisément les informations que le CSE doit, en l'absence d'accord d'entreprise, trouver dans la BDESE (C. trav., art. R. 2312-19 et R. 2312-20). Il s'agit des informations des rubriques suivantes :

- entreprises de moins de 300 salariés : 1° A (*investissement social*), 2° (*égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*), 4° (*rémunérations des salariés et dirigeants*) et 10° (*environnement*) (C. trav., art. R. 2312-19) ;
- entreprises de 300 salariés et plus : 1° A (*investissement social*), 2° (*égalité professionnelle femmes/hommes*), 4° (*rémunérations des salariés et dirigeants*), 5° (*représentation du personnel, budget ASC du CSE, mécénat*) et 10° (*environnement*) (C. trav., art. R. 2312-20).

Ces informations sont regroupées dans deux tableaux récapitulatifs consultables dans la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux).

- le premier document s'intitule « *Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de moins de 300 salariés)* » ;
- le second document s'intitule « *Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de 300 salariés et plus)* ».

A noter qu'en cas de fusion-absorption, les informations à fournir dans la BDESE pour la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail doivent porter, sauf impossibilité pour l'employeur de se les procurer, sur les entreprises parties à l'opération de fusion-absorption pour les années en cause (Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-22.532, n° 1622 F - P + B). Cela permettra aux élus d'accéder aux informations sur la politique sociale des sociétés absorbées.

Attention, cette jurisprudence ne vaut que si le CSE dispose d'une BDESE « supplétive », dont les informations doivent alors porter sur les 2 années précédentes (C. trav., art. L. 2312-36).

Devant le CSE central ou les CSE d'établissement ?

Sauf si un accord a prévu autre chose, la consultation sur la politique sociale est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (C. trav., art. L. 2312-22). On pourrait par exemple imaginer que certains établissements, compte tenu de leur population ou de leur activité, soient obligés de prévoir des mesures d'adaptation spécifiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de formation ou de prévention des risques professionnels. Les CSE de ces établissements seront consultés sur ces mesures et pourront, dans ce cas, se faire assister par un expert-comptable (Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-20.373).

Comment aborder la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail ?

La consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail est loin d'être évidente tellement elle est étendue, voire fourre-tout. Les élus ont donc vraiment intérêt à la préparer en se répartissant entre eux le travail, en se fixant des priorités et en se faisant éventuellement assister par un expert-comptable. Il peut aussi être intéressant de prévoir un agenda social.

Références : C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-25 et s.

Avoir conscience que cette consultation est de loin la plus difficile à aborder tellement elle est étendue

La consultation du CSE porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, la formation professionnelle, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes et, éventuellement, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (C. trav., art. L. 2312-26). De plus, au cours de la consultation, le CSE doit être informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-22).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, vient s'y ajouter le bilan social de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-28 et s.).

Des trois consultations récurrentes, c'est de loin la consultation la plus étendue, la plus fourre-tout. C'est d'ailleurs certainement pour cela que le code du travail prévoit que le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes de la consultation ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (C. trav., art. L. 2312-26). Encore faut-il que l'employeur soit d'accord !

Essayer de négocier avec la direction un agenda social et de diviser au moins en deux le bloc « Politique sociale, emploi et conditions de travail »

Sur un plan strictement juridique, l'employeur n'est pas tenu d'organiser plusieurs réunions. En pratique, compte tenu du nombre de thèmes à traiter, on peut vraiment se demander comment il est possible de tout voir sérieusement en une seule réunion. En accord avec la direction, et après en avoir discuté avec elle pour la convaincre que c'est vraiment l'intérêt de tous, il faut donc essayer de mettre en place un agenda social et de scinder au moins en deux la consultation.

A cet égard, le code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique, dont celle sur la politique sociale, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations (C. trav., art. L. 2312-19).

On pourrait par exemple imaginer un premier sous-ensemble vers mars-avril, incluant notamment l'égalité professionnelle et le bilan social, et un second sous-ensemble vers novembre-décembre principalement axé sur la formation professionnelle. Il serait même opportun d'isoler la présentation au CSE du bilan annuel de la santé, la sécurité et des conditions de travail et du programme annuel de prévention des risques professionnels (C. trav., art. L. 2312-27). Compte tenu des enjeux pour les salariés et l'entreprise, il semble vraiment important de pouvoir se focaliser un moment dans l'année sur les questions de santé, de sécurité, de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Cet agenda social doit par ailleurs intégrer les deux autres consultations du CSE. A savoir, celle sur les orientations stratégiques et celle sur la situation économique et financière de l'entreprise. Un tel agenda permettra à la fois à l'employeur et aux représentants du personnel de savoir par avance ce qui les attend dans l'année et de planifier le travail de préparation.

Se fixer des priorités et se répartir entre élus du comité social et économique le travail de préparation de la consultation

L'objectif de cette consultation est de permettre au CSE d'émettre un avis bien motivé sur les décisions sociales de l'entreprise et leur mise en oeuvre et de faire des propositions. On ne peut y parvenir que si on a pris le temps de préparer sérieusement la réunion. Une fois en réunion, il ne faut pas que ça parte dans tous les sens, on traite les thèmes les uns après les autres.

Préparer veut dire qu'il faut aller chercher les bonnes informations dans la BDESE, préparer une liste de questions, s'assurer de la cohérence de la politique sociale par rapport aux orientations stratégiques, essayer d'anticiper les incidences de la politique sociale sur l'emploi et les conditions de travail, veiller à l'émergence de risques pour les salariés, venir avec des propositions concrètes, etc.

Aux élus de se fixer des priorités en fonction des problématiques du moment et de se répartir ce travail de préparation. Il est vital de hiérarchiser les dossiers de travail, quitte à laisser de côté certains thèmes pour n'y revenir que l'année d'après.

Il faut savoir accepter l'idée qu'on ne peut pas forcément tout faire et qu'on ne peut pas être bon sur tout.

S'appuyer sur l'éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

L'étude du bilan annuel de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et du programme de prévention des risques professionnels peut, quand il en existe une, utilement être confiée à la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE.

Il faut se souvenir que le CSE a aussi pour mission d'analyser les conditions de travail et les risques professionnels, il est là pour proposer des améliorations et des mesures de prévention. Il faut aussi avoir conscience que la notion de conditions de travail est très large, elle englobe les conditions psychologiques du travail, l'organisation du travail, les rythmes de travail, les méthodes de travail, le contenu du travail, etc.

Se faire assister par un expert-comptable, dont la mission doit être prise en charge par l'employeur

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, le CSE a le droit de se faire assister par un expert-comptable de son choix rémunéré par l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-91). La mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi (C. trav., art. L. 2315-91-1). Cet expert est là pour aider le comité à analyser la politique sociale, à vérifier qu'elle est cohérente par rapport à la situation économique et financière de l'entreprise et à ses orientations stratégiques, à s'assurer que les moyens seront suffisants (emploi, rémunération, formation, etc.), à anticiper l'émergence de risques pour les salariés et à disposer d'arguments qui pourront notamment servir dans le cadre des négociations salariales.

C'est au CSE de décider ce qu'il attend de l'expert-comptable qui l'assiste. Au-delà de l'analyse de la politique sociale, de l'emploi et des conditions de travail, il

peut lui demander d'étudier plus particulièrement certaines problématiques, comme par exemple la politique de rémunération ou la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A titre d'exemple, il a été jugé que le CSE peut demander à l'expert-comptable d'analyser l'évolution des rémunérations, la politique de recrutement ainsi que les différentes modalités de départ des salariés (Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-17.186, n° 374 FS - B).

Qu'en est-il dans une entreprise possédant un CSE central et des CSE d'établissement ? Dès lors que la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail a exclusivement lieu devant le CSE central, un CSE d'établissement ne devrait pas pouvoir se faire assister par un expert-comptable. Le code du travail prévoit en effet, en des termes généraux, qu'un CSE d'établissement peut se faire assister par un expert « lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du présent code » (C. trav., art. L. 2316-21). Donc, si le CSE d'établissement n'est pas consulté, il ne pourra pas enclencher d'expertise. A contrario dès lors qu'il est consulté sur les mesures d'adaptation de la politique sociale spécifiques à l'établissement, le CSE d'établissement peut se faire assister par un expert-comptable (Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-20.373).

Pour valider l'expertise décidée par le CSE d'établissement, les juges ont tenu compte du fait que le CSE avait été consulté sur l'ordre des départs en congés et sur un plan de formation des salariés de l'établissement, que les délégués syndicaux de l'établissement avaient été conviés à la négociation d'un avenant relatif à l'intéressement propre à l'établissement ... et qu'il avait été décidé de la constitution d'un groupe de travail sur une prime exceptionnelle au sein de l'établissement.

Motiver l'avis du CSE et faire le lien entre consultation et négociations obligatoires

A l'issue de la consultation, le CSE émet un avis en principe unique sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cet avis, il faut le motiver, il faut expliquer pourquoi le comité a adopté telle position et pas une autre. D'où l'importance de la rédaction du PV de réunion, qui doit être bien structuré et faire apparaître les différents thèmes de la consultation.

La consultation sur la politique sociale n'est pas seulement importante pour le CSE, elle l'est également pour les délégués syndicaux chargés de mener avec la direction les négociations obligatoires, notamment celle sur la rémunération, le temps de travail et celle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (C. trav., art. L. 2242-1). C'est dans le PV du CSE qu'ils pourront trouver les informations et arguments pour appuyer leurs revendications.

La présentation au CSE du bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et du programme de prévention

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente au CSE un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir. Des documents fondamentaux pour les CSE.

Références : C. trav., art. L. 2312-27 et L. 4121-3-1

L'occasion pour le CSE de faire le point avec l'employeur sur les actions menées et sur celles qui sont envisagées

Un rapport pour l'année écoulée, un programme pour l'année à venir

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail, l'employeur doit présenter au CSE (C. trav., art. L. 2312-27) :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année dans ces domaines. Le travail de nuit et la prévention

des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés par l'article L. 4161-1 du code du travail liés à la pénibilité sont traitées spécifiquement ;

Il s'agit des manutentions manuelles de charges, des postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, des vibrations mécaniques, des températures extrêmes, du bruit, des agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, des activités exercées en milieu hyperbare, du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes et du travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

- un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût (C. trav., art. L. 4121-3-1).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), que l'employeur a l'obligation d'élaborer et de tenir à jour, contribue pour une grande part à la présentation du rapport et à l'élaboration du programme annuel (C. trav., art. L. 4121-3-1). Le CSE est consulté sur le DUERP et ses mises à jour (C. trav., art. L. 4121-3).

Cette présentation est un moment très important dans la vie du comité social et économique. C'est en effet l'occasion pour lui de faire le point avec le chef d'établissement sur les actions menées et sur les actions envisagées pour l'amélioration de la sécurité, de la santé et des conditions de travail des salariés.

Le code du travail ne précise pas à quel moment de l'année ces documents sont établis et présentés au CSE, on sait juste que cela doit être fait dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. En pratique, on peut proposer à l'employeur d'isoler cet important moment et de ne pas noyer la présentation du rapport et du

programme au milieu des autres thèmes de la consultation. L'administration, quant à elle, recommande de faire coïncider la présentation du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans l'entreprise (Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993).

Un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention

Le comité social et économique est bien consulté, ce n'est pas qu'une simple information. Il doit en conséquence rendre un avis consultatif sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Pour preuve, le code du travail nous dit que le CSE peut, « lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention » proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires (C. trav., art. L. 2312-27). Cette consultation permet au comité :

- d'une part, de vérifier que les actions qui avaient été programmées ont bien été mises en oeuvre et de recevoir les explications de l'employeur si certaines des mesures prévues ou demandées n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme ;
- d'autre part, de réagir aux actions prioritaires que la direction envisage de mettre en oeuvre pour l'année à venir et de se faire une conception autonome de ces priorités. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Le CSE doit utiliser tous les moyens dont il dispose pour devenir une véritable force de proposition en matière de santé et de sécurité : visites, inspections, enquêtes, analyse des accidents, travaux des experts, etc.

Dire que le CSE émet un avis signifie en pratique qu'il adopte une résolution dans laquelle il expose de manière motivée le point de vue collectif du comité sur les documents qui lui ont été présentés, ce qui lui permet de se prononcer sur la politique de prévention de l'entreprise. C'est l'adoption de cette résolution qui vaut avis et qui fait l'objet d'un vote. Se contenter de dire que l'on est « pour » ou « contre » le rapport et le programme annuels n'aurait aucun sens.

Le procès-verbal de la réunion du CSE consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des participations

publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Le rapport faisant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail devrait contenir un certain nombre d'informations

Avertissement ! A l'époque du CHSCT, un article réglementaire du code du travail prévoyait que les informations devant figurer dans le rapport annuel faisant le bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail étaient fixées par un arrêté ministériel. C'est ce qui avait été fait avec un arrêté du 12 décembre 1985. Aujourd'hui, plus aucun article du code du travail ne prévoit que le contenu du rapport doit faire l'objet d'un arrêté ministériel. Même si c'est juridiquement très discutable, on peut selon nous continuer à utiliser cet arrêté du 12 décembre 1985.

Sinon, on ne voit pas comment l'employeur sera en mesure d'établir et de présenter au CSE son rapport annuel. La situation serait particulièrement gênante dans les entreprises de moins de 300 salariés pour lesquelles la BDESE ne contient aucune information relative aux accidents du travail, aux accidents de trajets et aux maladies professionnelles. Elle le serait beaucoup moins pour celles de 300 salariés et plus car le bilan social contient déjà ce genre d'informations. D'ailleurs, une partie des informations du rapport annuel vient du bilan social.

Le contenu de ce rapport n'est pas laissé à la libre appréciation de l'employeur, ce qui garantit aux représentants du personnel un minimum d'informations. Un arrêté du 12 décembre 1985 prévoit en effet les informations qui doivent obligatoirement y figurer. On y trouve notamment des informations chiffrées en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'organisation du travail. Les questions du travail de nuit et de prévention de la pénibilité sont traitées spécifiquement.

Les données doivent être fournies pour tous les établissements pour l'année concernée et pour chacune des deux années précédentes.

Le bilan doit détailler les faits significatifs survenus dans l'établissement, et particulièrement significatifs pour la réflexion et le choix des priorités auxquels devrait répondre le programme d'action. Il faut aussi faire état des observations formulées, notamment par le médecin du travail, signaler les observations portées par les organismes de contrôle technique et éventuellement celles des experts désignés par le CSE.

Cette partie est intéressante, parce qu'elle doit présenter les enseignements tirés de l'analyse des accidents graves, mais aussi des incidents révélateurs des dangers encourus, même s'ils n'ont pas eu de conséquences graves pour les personnes.

Le rapport permet également de comparer les actions inscrites au programme annuel de l'année précédente aux actions qui ont été réalisées. Si le chef d'établissement avait prévu des mesures, et que le CSE en avait, de son côté, déterminé d'autres, jugées plus prioritaires, et qu'elles n'ont pas été exécutées, le chef d'établissement devra s'en expliquer. Les motifs de cette inexécution devront être annexés au rapport.

Une liste détaillée des actions devant être prises au cours de l'année à venir

Ce programme est établi à partir de l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail menées par le CSE et l'entreprise. Il doit fixer la liste détaillée des actions devant être prises au cours de l'année à venir, identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et comprendre un calendrier de mise en oeuvre. Il s'agit donc bien de mesures concrètes visant la prévention de la pénibilité, l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement des locaux, la modification des équipements, l'organisation du travail, la sécurité, des locaux, des outillages, des équipements, ainsi que les actions de formation à la sécurité. Pour chacune de ces mesures, le programme détaillera les conditions d'exécution, et l'estimation du coût. Le programme de prévention des risques professionnels se trouve, quant à lui, dans la BDESE.

Décrypter le bilan de l'hygiène et de la sécurité et le programme de prévention

Une fois par an, l'employeur consulte le CSE sur 2 documents fondamentaux : le rapport annuel et le programme de prévention. L'analyse de ces documents et la préparation de l'avis du comité sont l'occasion de faire le point sur l'état de la santé et de la sécurité des salariés et d'évoquer les priorités des mesures de prévention pour l'année à venir.

Références : C. trav., art. L. 2312-27

L'analyse du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Un rapport dans lequel on trouve notamment des informations chiffrées en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'organisation du travail

Avertissement ! A l'époque du CHSCT, un article réglementaire du code du travail prévoyait que les informations devant figurer dans le rapport annuel faisant le bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail étaient fixées par un arrêté ministériel. C'est ce qui avait été fait avec un arrêté du 12 décembre 1985. Aujourd'hui, plus aucun article du code du travail ne prévoit que le contenu du rapport doit faire l'objet d'un arrêté ministériel. Même si c'est juridiquement très discutable, on peut selon nous continuer à utiliser cet arrêté du 12 décembre 1985.

Le contenu du rapport annuel est défini dans un arrêté du 12 décembre 1985. Un certain nombre d'informations doivent y figurer :

- des indicateurs sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et sur l'organisation et le contenu du travail ;

- les faits saillants survenus au cours de l'année précédente : faits significatifs pour la réflexion sur le choix des priorités auxquelles devrait répondre le programme d'action ;
- le fonctionnement et les actions du CSE : nombre de réunions, d'expertise, de cas de mise en oeuvre de la procédure d'alerte, etc.
- la mise en oeuvre du programme de prévention des risques professionnels de l'année écoulée, en faisant ressortir les actions de formation à la sécurité.

Une analyse qui permet de s'assurer que le rapport est bien le reflet des événements survenus au cours de l'année écoulée

La première analyse consiste à s'assurer que le rapport contient bien toutes les informations obligatoires. Il arrive que la dernière partie, pourtant une des plus essentielles, ne figure pas dans le rapport. Il s'agit de la partie « 4.4. Actions menées et mise en oeuvre du programme ». Si besoin est, il faudra la réclamer.

La rubrique 4.2 du rapport porte sur les groupes d'expression (nombre de groupes, nombre total de salariés participant aux réunions d'expression, etc.). En pratique, ces groupes d'expression sont un peu tombés en désuétude. Il n'y a donc généralement rien dans la rubrique 4.2.

La seconde analyse est plus exigeante. Elle consiste à s'assurer que le rapport est bien le reflet des événements survenus au cours de l'année précédente. L'analyse des membres du CSE doit porter sur :

- les statistiques accidents du travail et maladies professionnelles : quelles évolutions globales et détaillées (augmentation, diminution, etc.) par rapport aux 2 années précédentes, qui doivent être mentionnées dans le rapport ? Il est possible de faire des analyses plus détaillées (évolution des causes d'accidents, etc.) tout en tenant compte des évolutions de l'établissement ;
- les faits saillants : quels enseignements peut-on tirer des événements significatifs de l'année écoulée ? Tous les événements significatifs ont-ils bel et bien été pris en compte ? Accidents, maladies, incidents, dangers graves et imminents, observations du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, de l'agent de la CARSAT et des organismes de contrôle agréés,

modifications intervenues dans l'établissement (nouvelles machines, nouvelles méthodes de travail, etc.) ;

- la mise en oeuvre du programme de prévention de l'année précédente. Les mesures prévues ont-elles toutes été mises en oeuvre ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi ? Les mesures qui n'ont pas été mises en oeuvre sont-elles encore d'actualité ? Sont-elles planifiées pour l'année à venir ? Des mesures ont-elles été mises en oeuvre alors qu'elles n'étaient pas prévues, notamment celles qui ont été décidées suite à une proposition du comité social et économique ?

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel (C. trav., art. L. 2312-27).

Une des réflexions présentes à l'esprit des membres du CSE doit être de se demander dans quelle mesure ces divers éléments peuvent intervenir dans la réflexion concernant le choix des priorités et des mesures de prévention pour l'année N + 1.

L'analyse du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Un programme qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir

Pour chaque mesure, il faut indiquer ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Ces mesures sont destinées à satisfaire aux principes généraux de prévention, à l'information et à la formation des salariés, y compris à l'information et à la formation renforcée des CDD et des intérimaires, ainsi qu'à la coordination de la prévention avec les entreprises extérieures.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels, qui doit par ailleurs identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et comprendre un calendrier de mise en oeuvre, doit figurer dans la BDESE (C. trav., art. R. 2312-8 et R. 2312-9).

Une analyse qui peut permettre au CSE de proposer d'autres mesures ou un ordre de priorité différent

La première analyse consiste à s'assurer que le programme est complet. Il s'agit de contrôler que les mesures relatives aux rubriques suivantes sont bien étayées :

- mesures organisationnelles : réunions sécurité, procédures, audits, exercices d'évacuation, plans d'urgence, numéro vert de soutien psychologique, etc. ;
- contrôles et vérifications obligatoires : incendie, électrique, aération, manutention, matériel, machine, bâtiments, etc. ;
- actions ciblées pour la lutte contre tel ou tel risque : risque routier, risques psychosociaux, prévention du bruit, etc.

Il faut aussi regarder l'investissement matériel : aménagement des locaux et des postes de travail, mise en conformité : machine et outils type carters de protection, mobilier de bureau, climatisation ou stores, etc.

Un deuxième niveau d'analyse permet aux membres de proposer des mesures supplémentaires ou un ordre de priorité. Pour ce faire, il y a des questions à se poser :

- les mesures prévues sont-elles en adéquation avec les priorités de l'entreprise et le respect des dispositions réglementaires ?
- y a-t-il des priorités non couvertes ? Pas assez couvertes ? Quelles mesures pourraient être ajoutées pour améliorer la couverture ?
- y a-t-il des oubliers dans le personnel couvert par ces mesures ? Salariés en CDD, intérimaires, travailleurs mis à disposition ?
- les délais de mise en oeuvre de mesures de prévention programmées sont-ils raisonnables vis-à-vis de l'ordre de priorité ?
- quelles mesures de l'année précédente pourraient être reconduites, notamment celles qui n'ont pas pu être partiellement ou totalement mises en oeuvre ?

Les mesures de formation sont généralement présentées distinctement en précisant le nombre de salariés formés à la sécurité (gestes et postures, habilitations électriques, sécurité incendie, sécurité routière, autorisation de conduite d'engins, risques spécifiques, etc.) et au secourisme. Cette liste des

actions de formation permet ainsi aux membres du comité de déterminer le programme de travail à venir en la matière.

Pour se faciliter le travail...

Tout d'abord, il est conseillé de s'appuyer sur les éléments donnés lors de chaque réunion ordinaire : les informations trimestrielles sur les accidents et maladies professionnelles et l'état d'avancement de la mise en oeuvre du programme, que les membres du comité peuvent demander à inscrire à l'ordre du jour. Cela facilite la lecture du rapport et sa comparaison avec la réalité des événements de l'année écoulée. Ensuite, lors de la préparation de l'avis sur le rapport et le programme, il est conseillé de se répartir le travail en deux groupes. Un pour chaque document, avant de se réunir pour mutualiser et débattre des analyses en vue de préparer la réunion ordinaire du comité. Bien évidemment, si le CSE est doté d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, c'est elle qui se chargera de ce travail de préparation.

Un bilan social pour les entreprises de 300 salariés et plus

A défaut d'accord, dans les entreprises et établissements de 300 salariés et plus, l'employeur doit tous les ans établir un bilan social sur l'année écoulée et sur les deux années passées. C'est un document important qui permet d'avoir une vision globale de la situation sociale de l'entreprise. Le bilan social est présenté dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Références : C. trav., art. L. 2312-28 et s., R. 2312-9 et R. 2312-20

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur a l'obligation de présenter un bilan social au CSE

Le bilan social doit être présenté au CSE au moment de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

Avertissement ! Un accord d'entreprise majoritaire employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE peut définir contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique, dont celle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations. Il n'y a aucune obligation de négocier, et encore moins de conclure un accord. Ainsi, en l'absence d'accord, on doit directement appliquer les règles prévues par le code du travail. On dit qu'il s'agit de dispositions supplétives car elles n'ont vocation à être mises en oeuvre qu'en l'absence d'accord. Ce sont ces dispositions qui sont exposées dans la présente fiche.

Le code du travail impose à l'employeur, dans les entreprises de 300 salariés et plus, de présenter au comité social et économique un bilan social à l'occasion de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Dans les entreprises divisées en établissements distincts, et possédant de ce fait des CSE d'établissement et un CSE central, le comité social et économique d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif est au moins de 300 salariés (C. trav., art. L. 2312-28). Le CSE central, lui, sera consulté sur le bilan social d'entreprise.

Le fait de ne pas établir et soumettre annuellement au comité social et économique le bilan social d'entreprise ou d'établissement est puni d'une amende de 7 500 euros (C. trav., art. L. 2317-2).

La consultation sur la politique sociale est très vaste, elle porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, la formation, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il faut être lucide, même une journée complète de réunion ne permettrait pas de traiter comme il se doit l'ensemble de ces thèmes.

Il est de l'intérêt des élus, mais aussi de l'employeur de planifier cette consultation sur l'année en programmant à l'avance l'examen des différents

thèmes qu'elle comporte. Le code du travail offre indirectement cette possibilité. En effet, il prévoit que le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (C. trav., art. L. 2312-26).

L'avis émis par le comité social et économique et les informations du bilan social doivent être mis à la disposition de l'inspecteur du travail dans les 15 jours qui suivent la réunion (C. trav., art. L. 2312-31).

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, le comité social et économique a le droit de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-91). L'expert pourra notamment aider les élus à décrypter le bilan social.

Un bilan social permet au CSE de disposer d'une photographie sur trois années de la situation sociale de l'entreprise

Sur combien d'années ?

Le bilan social récapitule 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 2 années précédentes (C. trav., art. L. 2312-30).

Par exemple, le bilan social que l'employeur a l'obligation de présenter au comité social et économique à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de 2022 doit être établi pour les années 2021, 2020 et 2019.

Attention, l'obligation pour l'employeur de présenter un bilan social au CSE ne joue que si le seuil de 300 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (C. trav., art. L. 2312-34). Une fois le seuil atteint, l'employeur dispose alors d'un délai d'un an pour se conformer aux obligations d'information et de consultation du comité social et économique applicables aux entreprises de 300 salariés et plus. Le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint et ne concerne que l'année écoulée. Le deuxième

bilan peut ne concerter que les deux dernières années écoulées (C. trav., art. L. 2312-29).

Par exemple, le seuil de 300 salariés a été atteint pendant tout 2021. L'employeur dispose encore d'une année pour se conformer aux obligations applicables aux entreprises de 300 salariés et plus, soit 2022. Il n'aura donc l'obligation d'établir un premier bilan social qu'en 2023, lequel portera sur 2022. Son bilan social de 2024 portera sur les deux dernières années écoulées, soit 2023 et 2022.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil de 300 salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours (C. trav., art. L. 2312-28).

Ce qu'on doit y trouver ?

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-30).

On retrouve dans cette énumération les anciennes rubriques 1 à 7 du bilan social telles qu'elles étaient prévues par le code du travail à l'époque où le bilan social constituait un document à part entière.

Où doit-on les trouver ?

Ces informations doivent être mises à la disposition du comité social et économique dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-28). Pour en connaître le détail, il faut consulter le tableau récapitulatif des informations que l'employeur doit fournir au CSE pour la consultation sur la politique sociale qui se trouve dans la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux). Ce document s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de 300 salariés et plus) ».

En fait, le bilan social est dématérialisé, ses indicateurs sont répartis entre les différentes rubriques de la base de données économiques, sociales et environnementales. Sur un plan juridique, rien ne semble obliger l'employeur à reconstituer un bilan social. Pourtant, ce serait assez logique et beaucoup plus pratique, d'autant que les informations du bilan social doivent être mises à la disposition de certaines personnes.

Le bilan social doit être mis à la disposition de l'inspecteur du travail, des salariés et des actionnaires de la société (C. trav., art. L. 2312-31)

Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande. En pratique, il est rare qu'un salarié demande à voir. C'est le CSE qui va diffuser l'information, soit en annexant à son PV les extractions qu'il aura faites de la BDESE pour reconstituer le bilan social, soit en y reproduisant les chiffres clés du bilan social.

L'employeur doit également mettre à la disposition de l'inspection du travail les informations du bilan social avec l'avis du CSE dans les 15 jours qui suivent la réunion.

Enfin, dans les sociétés par actions, le dernier bilan social, accompagné de l'avis du CSE, est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents auxquels ils ont accès avant l'assemblée générale ordinaire annuelle.

Quelques conseils pour décrypter les informations contenues dans le bilan social

Analyser et exploiter un bilan social n'est pas un exercice facile pour les membres du CSE, qui ont souvent tendance à se contenter d'une lecture rapide quelques jours avant la réunion. Et pourtant, on peut apprendre à lire entre les lignes du bilan social.

Références : C. trav., art. L. 2312-28 et s.

La première chose à faire est de vérifier que les informations mises à la disposition du CSE sont conformes au code du travail

Il arrive que les informations du bilan social mises à la disposition du comité social et économique dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ne correspondent pas aux exigences du code du travail. Or, un bilan social complet est nécessaire pour avoir une photographie de la politique sociale de l'entreprise. D'où la nécessité de procéder à un travail de vérification et de pointage.

Pour ce faire, les membres du comité peuvent consulter dans la version en ligne du Guide CSE (onglet Modèles et tableaux). On y trouve un tableau qui récapitule l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à leur disposition dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Le document se nomme « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de 300 salariés et plus) ».

S'il apparaît qu'il manque des indicateurs, et que le bilan social reconstitué est en fin de compte incomplet, il ne faut pas attendre la réunion pour le signaler à l'employeur. Il faut immédiatement réagir. Au secrétaire du CSE de demander à la DRH un nouveau bilan social plus complet, faute de quoi le comité refusera de délibérer. Et en imaginant que l'employeur rechigne à revoir sa copie, il serait possible d'agir en référé devant le tribunal judiciaire pour le contraindre à fournir au comité les informations manquantes (C. trav., art. L. 2312-15). Par ailleurs, sur le plan pénal, le fait de présenter au comité un bilan social incomplet constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318, n° 2857 F - P + F). En pratique, il est rare d'en arriver là.

Vérifier l'information du bilan social, c'est aussi évaluer la cohérence des données. Il peut en effet y avoir des erreurs ou des incohérences. A titre d'exemple, pour vérifier que l'effectif total des salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre de l'année 2018 a été convenablement calculé, il faut prendre

l'effectif total de 2017, y ajouter les entrées de 2018 et en soustraire les sorties de cette même année. Le total que l'on obtient doit être le même que celui indiqué dans le bilan social. Si le bilan social transmis présente des erreurs, le comité ne devra pas oublier de le signaler et demander pourquoi il y a certains écarts.

Attention, quelques indicateurs peuvent varier d'une entreprise à l'autre. C'est le cas de la section « 2. Rémunération », rubrique « 21. Hiérarchie des rémunérations ». L'employeur doit choisir entre 2 groupes d'indicateurs. Il arrive qu'il ne choisisse pas l'un des groupes proposés mais combine des indicateurs de son choix. Ce n'est pas conforme au code du travail. Ce type de pratique peut permettre de masquer des éléments importants sur la politique salariale.

Une fois les données vérifiées, le traitement des informations contenues dans le bilan social peut démarrer

Ce n'est qu'en apprenant à lire entre les lignes du bilan social qu'on peut faire parler les chiffres

Une fois en possession des informations du bilan social, les représentants du personnel ne doivent pas se contenter d'une analyse descriptive et à plat des informations fournies. Cette lecture à plat est certes nécessaire mais pas du tout suffisante. Il faut apprendre à lire entre les lignes en croisant certaines données du bilan social.

Si on reprend le cas de l'effectif total. Dans l'hypothèse où celui-ci progresse régulièrement, il convient de regarder 2 autres indicateurs. D'une part, la répartition des effectifs dans les différentes catégories de contrats : CDD, CDI, apprentis. D'autre part, l'évolution de ces différentes catégories de contrats. Si la hausse de l'effectif total est essentiellement due à l'augmentation du nombre de CDD, on peut se poser la question de la stratégie de recrutement de l'entreprise. Quelles sont les raisons d'un recours plus important aux contrats précaires ? Quels sont les postes concernés ? Ou encore, est-ce que les effectifs CDI sortis ont été remplacés par des effectifs CDD ? Ces questions doivent être abordées au cours des réunions ordinaires du CSE afin que la direction clarifie et justifie ses choix stratégiques en matière de politique sociale.

Le passage par des représentations graphiques et la construction de ratios permettent également d'identifier les grandes tendances de la politique sociale de l'entreprise. Par exemple, on peut comparer le pourcentage que représente une catégorie professionnelle (employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs) dans l'effectif total, avec la part de cette même catégorie dans le nombre de salariés formés au cours de l'année écoulée.

Autre type de comparaison : les sorties et les entrées. Si les premières sont très supérieures aux secondes, il peut être intéressant d'analyser les types de sorties (licenciements, démissions, etc.) et de les rapprocher des indicateurs relatifs à l'absentéisme. Un fort absentéisme, combiné à un nombre important de démissions ou de licenciements pour cause individuelle, peut être révélateur de conditions de travail difficiles ou même de cas de souffrance au travail.

Il faut aussi savoir croiser les données du bilan social avec d'autres informations de la base de données économiques, sociales et environnementales

Le bilan social est avant tout un outil d'analyse parmi d'autres. Il faut en effet avoir conscience que son caractère codifié et unifié a des limites. L'information qu'il fournit ne permet pas d'avoir une vision des métiers et du contexte propre au secteur d'activité de l'entreprise. D'où la nécessité de mettre le bilan social en perspective avec d'autres d'informations portant par exemple sur le bilan annuel de la formation, l'égalité femmes/hommes, etc.

Par exemple, s'agissant de la formation professionnelle, les indicateurs du bilan social sont importants mais prennent toute leur valeur lorsqu'ils sont croisés avec, notamment, les plans et bilans de formation. Lorsque le nombre de salariés non-cadres ayant bénéficié d'une formation a évolué à la hausse entre 2018 et 2019, il est préférable de croiser cette information avec l'évolution de cet effectif au global sur la même période. Est-ce que la hausse du nombre de bénéficiaires est strictement corrélée avec la hausse du nombre de salariés ? Ensuite, en s'appuyant sur le plan et le bilan de formation 2019, on peut vérifier quels types de formation ont été proposés à cette catégorie de salarié et s'assurer du réel effort fourni par l'entreprise. Le bilan de formation donne une image de la politique de formation au plus proche des pratiques de l'entreprise, à la différence du bilan social qui apporte une vision strictement quantitative.

Il faut aussi penser à aller chercher des informations complémentaires sur le secteur d'activité de l'entreprise à l'extérieur auprès de différents organismes comme le Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq), l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) ou la Dares.

Exemple. Une étude du Céreq fait apparaître que le turnover est en moyenne de 8 % dans notre secteur d'activité. Notre entreprise a un taux proche de 12 %.

Comment la direction explique-t-elle ceci ? Voilà le genre de question que la recherche d'informations complémentaires peut permettre de poser à l'employeur. Et c'est avec la réponse qui y sera apportée que le CSE sera davantage en mesure de se faire une idée de la politique sociale de l'entreprise.

Un outil précieux

La fonction première du bilan social est de permettre au CSE de disposer d'une photographie de la situation sociale de l'entreprise. C'est par un jeu de questions/réponses à l'employeur que le comité social et économique parviendra à parfaire sa connaissance de cette situation sociale de l'entreprise et à pointer d'éventuels dysfonctionnements.

Le bilan social doit également constituer une base chiffrée objective et utile pour mener les négociations dans l'entreprise, et notamment les négociations salariales. Même si les délégués syndicaux ont accès à la BDESE, il est important pour eux de travailler avec le CSE à la bonne compréhension des informations du bilan social.

Connaître et exercer les prérogatives économiques du comité social et économique

L'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, ça regarde le CSE

Le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. La consultation sera obligatoire sur tout projet important ayant des effets concrets ou prévisibles sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

C'est écrit dans le code du travail, le CSE doit être informé et consulté sur tout ce qui touche à la marche générale de l'entreprise

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle, l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). Il doit aussi être informé/consulté sur les conséquences environnementales de ces différentes mesures.

Cet article L. 2312-8 du code du travail est particulièrement important car il définit l'objet et les attributions générales d'un CSE. Très souvent, il permet de revendiquer une consultation en l'absence de texte spécifique prévoyant noir sur blanc que le CSE devra être consulté dans telle ou telle situation.

La notion de marche générale de l'entreprise est très large. On y trouve notamment les mesures affectant la production de l'entreprise, les réorganisations internes, les projets de fusion, de cession, etc. En fait, quasiment toutes les mesures relatives à l'organisation et à la gestion de l'entreprise devraient faire l'objet d'une consultation du CSE. Les notions de conditions de travail et d'emploi et de

modification de l'organisation économique ou juridique sont tout aussi larges. Ainsi, la création ou la fermeture d'un département, d'un établissement, la modification importante de l'organisation interne d'un service ou d'un établissement, l'externalisation de certaines activités, etc. doivent a priori donner lieu à consultation.

Pour échapper à une consultation, l'employeur pourrait tenter de tirer argument du fait qu'il n'est pas décisionnaire et que les mesures affectant la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail lui sont imposées par une source externe à l'entreprise. L'argument est voué à l'échec. Ce qui importe, ce sont les répercussions concrètes de ces mesures sur l'entreprise et les salariés.
Par exemple :

- dès lors que la mise en oeuvre de nouvelles normes élaborées par un organisme indépendant et s'imposant à l'employeur est de nature à affecter les conditions d'emploi, de travail et de formation des salariés, le CSE doit être consulté (Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-19.063) ;*
- le CSE doit être consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, même si ces modifications ne sont que la conséquence d'une nouvelle loi (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-67.760, n° 2076 FS - P + B). Dans cette affaire, une loi avait réformé le secteur de l'audiovisuel ;*
- l'application, imposée à l'employeur par un accord de branche étendu, d'une nouvelle classification doit donner lieu à consultation du CSE dès lors que l'application des nouvelles classifications et libellés d'emplois n'est pas neutre pour les salariés (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625, n° 2472 FS - P + B).*

Mais attention, seules les mesures collectives d'une certaine importance doivent donner lieu à consultation du CSE

Tout va dépendre de l'importance de la décision au regard de l'organisation, de la gestion et de la marche générale de l'entreprise

Le CSE ne doit être consulté au titre de la marche générale de l'entreprise que si les modifications envisagées sont importantes et ne revêtent pas un caractère ponctuel ou individuel (Cass. crim., 12 févr. 1991, n° 89-86.881 ; Cass. crim., 2 juin 1992, n° 91-86.979 ; Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 23-13.806, n° 1222 F - B). Tout va donc

dépendre de l'envergure de la décision au regard de l'organisation, de la gestion et de la marche générale de l'entreprise. Cette décision est-elle source d'importants changements pour l'entreprise et les salariés ?

Les mesures d'ordre disciplinaire ne doivent pas donner lieu à consultation du comité, même si elles concernent plusieurs salariés (Cass. crim., 4 avr. 1995, n° 93-80.312).

Le fait qu'une réorganisation ne concerne qu'un petit nombre de salariés ne suffit pas à exclure la consultation. Il faut en effet tenir compte de la nature de la réorganisation et de ses conséquences sur l'ensemble de l'entreprise (Cass. crim., 2 juin 1992, n° 91-86.979 ; CA Paris, ch. 6-2, 10 sept. 2009, n° S 08/14508). Si la mesure a une portée générale et permanente, il faudra une consultation, même si le nombre de salariés concernés est assez faible (Cass. crim., 19 nov. 2002, n° 02-80.105).

Même si la mesure envisagée par la direction ne touche qu'une catégorie de salariés, le CSE devra être consulté dès lors qu'il y a des modifications notables par rapport aux conditions d'emploi et d'organisation du travail existantes (Cass. crim., 11 janv. 2000, n° 98-87.508).

Devant les élus, l'employeur peut avoir tendance à minimiser les impacts des mesures et projets qu'il envisage de mettre en oeuvre

En pratique, c'est fréquent ! L'employeur commence par dire que son projet ne change rien pour les salariés, ils feront le même travail, dans les mêmes conditions, avec les mêmes moyens ! Aux élus d'insister s'ils estiment que le projet en question a un réel impact sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail des salariés. Et cet impact n'a pas forcément besoin d'être immédiat. Il a en effet été jugé que la mise en place d'un nouveau service de garantie géré par une entreprise extérieure devait bien donner lieu à information/consultation du CSE dès lors qu'il était possible de prévoir que le développement de celui-ci entraînerait la disparition du service après-vente de l'entreprise (Cass. crim., 11 juin 2013, n° 12-83.081).

Il arrive que le comité social et économique ne se rende compte a posteriori que les changements mis en oeuvre par la direction auraient dû faire l'objet d'une consultation. A ce stade, il est trop tard pour rendre un avis. En revanche, il est toujours temps d'inscrire un point à l'ordre du jour d'une réunion en vue d'aborder le sujet. Ce sera aussi une manière de montrer à l'employeur, et aux salariés, que les représentants du personnel restent vigilants.

Parfois, avant de mettre en place une nouvelle organisation du travail, l'entreprise préfère effectuer un test grandeur nature. Pourquoi pas, mais toujours est-il que le comité social et économique devra éventuellement être consulté, alors qu'il ne s'agit au début que d'une mesure temporaire.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE dispose d'informations portant notamment sur l'évolution des commandes

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque trimestre, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE des informations sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, sur les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise et, enfin, sur le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire (C. trav., art. L. 2312-60 et R. 2312-30). L'employeur doit expliquer au CSE les raisons du retard dans le paiement des cotisations sociales.

Le comité social et économique doit être consulté lorsque l'entreprise bénéficie de certaines aides publiques

Le CSE est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède certains seuils fixés par arrêté ministériel (C. trav., art. R. 2312-23). Les seuils de déclenchement de cette obligation ont été fixés à 200 000 € pour les subventions et à 1 500 000 € pour les prêts et avances remboursables. Il peut s'agir d'aides attribuées par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public.

Le comité social et économique n'a pas à être consulté lorsque l'entreprise bénéficie d'un quelconque dispositif d'exonération de cotisations sociales.

L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'a attribuée. C'est l'occasion pour le CSE de s'interroger sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur ses perspectives d'évolution.

En l'absence d'accord d'entreprise définissant le contenu d'une BDESE conventionnelle, la base de données économiques, sociales et environnementales que l'employeur doit mettre en place contient déjà des informations sur les aides publiques et les crédits d'impôt attribués à l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-36).

De l'importance des consultations récurrentes

Tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente, l'employeur doit mener 2 grandes consultations, qui sont au cœur du rôle économique du CSE et qui contribuent au suivi de la marche générale de l'entreprise :

- une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-25) ;
- une consultation portant notamment sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-24).

Il y a une troisième consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-26).

Quelques exemples de consultation au titre de la marche générale de l'entreprise

Il est toujours utile d'essayer de trouver une jurisprudence qui se rapproche le plus possible de la situation à laquelle on est

confronté. Mais attention, il faut être prudent et éviter de faire des généralités, la décision prise par les juges est fonction des faits propres à l'affaire.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

Même si on est passé du comité d'entreprise au comité social et économique, les anciennes jurisprudences conservent tout leur intérêt

A l'époque du comité d'entreprise, le code du travail prévoyait déjà que les élus du personnel devaient être consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Il était également prévu qu'ils devaient également l'être en cas de problème ponctuel intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

Même si l'article L. 2312-8 du code du travail définit les attributions générales du CSE en des termes un peu différents, on peut penser que toutes les décisions de justice rendues au fil des ans sur la consultation du CE au titre de la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail sont aujourd'hui transposables au CSE.

Quelques exemples de mesures qui auraient dû faire l'objet d'une consultation des élus du personnel

Le droit à consultation a été admis dans les cas suivants :

- décision de la direction d'une raffinerie de procéder, pour une semaine, à un arrêt général de certaines unités de production en raison de la nécessité

de procéder à certains travaux de réaménagements et de raccordements (Cass. crim., 23 avr. 1981, n° 80-93.387) ;

- création d'une nouvelle agence bancaire. Ici, les juges ont considéré qu'il y avait bien modification de la structure de l'entreprise, même si, dans l'immédiat un faible nombre de salariés était concerné par cette modification (Cass. crim., 13 janv. 1998, n° 96-81.478, n° 274 P + F) ;
- réorganisation d'une direction entraînant le rattachement hiérarchique d'une trentaine de salariés à cette direction. Ici, les juges ont estimé que la réorganisation dépassait la simple modification de l'organigramme (Cass. crim., 13 janv. 1998, n° 96-81.478, n° 274 P + F) ;
- déménagement de la totalité des activités d'une filiale dans des locaux de sa société mère. Ici, l'employeur avait lui-même reconnu que l'opération devait permettre de développer des synergies commerciales et techniques (CA Paris, 14^e ch., sect. B, 7 mai 2004, n° 2003/20957) ;
- fusion de 2 services. Même si la réorganisation ne touchait que 19 personnes et n'affectait pas l'ensemble de l'entreprise, elle concernait deux unités non négligeables et était de nature à changer la structure même des effectifs (Cass. crim., 28 janv. 1992, n° 90-87.187) ;
- mise en place de nouvelles fonctionnalités dans un terminal mobile de télétransmission d'informations permettant à l'employeur de suivre très précisément le déroulement des tournées et de la journée de travail des techniciens (CA Paris, ch. 6-1, 14 févr. 2011, n° S 10/13877) ;
- création d'un nouveau département des « achats internes » s'accompagnant de la création d'un poste de directeur et d'une modification de l'organigramme de l'entreprise (CA Paris, ch. 6-2, 10 sept. 2009, n° S 08/14508) ;
- décision de stopper la fabrication de certains produits et d'orienter la production de l'entreprise vers des fabrications à faible coût de main-d'œuvre (Cass. crim., 11 mai 1989, n° 87-81.710) ;
- décision de réorganiser la direction commerciale et de la scinder en 3 services, de redéfinir les secteurs géographiques et de confier de nouvelles attributions aux vendeurs (Cass. crim., 26 juin 1984, n° 83-91.339) ;
- remaniement complet de la direction générale par la création d'un comité exécutif et décision d'accroître les responsabilités et les missions des délégués de secteur (Cass. crim., 19 févr. 1991, n° 89-85.670) ;
- réorganisation d'un service provoquant une nouvelle répartition des tâches et, par suite, une importante modification des conditions de travail d'une soixantaine de salariés (Cass. crim., 25 oct. 1977, n° 76-90.534) ;

- instauration d'un nouveau mode d'indemnisation des frais professionnels (CA Paris, 14^e ch., sect. B, 15 mars 2002, n° 2001/19736). Ici, les juges ont considéré qu'on touchait bien au mode de rémunération des salariés ;
- décision de vendre un nouveau contrat d'assurance dont les modalités de commercialisation affectent globalement le mode de rémunération des commerciaux (Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-19.594, n° 4830 FS - P + B) ;

Il a aussi été jugé que la mise en place de plans de rémunération pour 300 cadres commerciaux fixés en fonction de la réalisation d'objectifs définis chaque semestre par la direction aurait dû donner lieu à consultation du comité (Cass. crim., 3 mars 1998, n° 96-85.098, n° 1517 F - P). Ici, les juges ont pris en compte le fait que plusieurs dizaines de cadres avaient été licenciées soit parce qu'ils n'avaient pas respecté les objectifs fixés, soit parce qu'ils avaient refusé les plans de rémunération en question.

La décision de modifier le calendrier de mise en oeuvre d'un plan de restructuration et d'avancer les phases d'exécution doit faire l'objet d'une consultation (Cass. crim., 19 sept. 2006, n° 05-86.668, n° 5111 F - P + F).

Il faut toujours essayer de déterminer quelles sont les intentions réelles de l'employeur. Par exemple, il a été admis que le fait de proposer à 9 salariés, sur un effectif de 379, d'effectuer des astreintes aurait dû donner lieu à consultation du comité. En fait, ici, la décision n'avait rien de ponctuel, elle n'était pas liée à l'exécution d'un marché particulier. Il y avait une vraie volonté de mettre en place une unité permanente de maintenance capable de faire face à tout moment à la demande. Sous cet angle, les élus du personnel devaient bien être consultés (Cass. crim., 19 nov. 2002, n° 02-80.105).

Le recours à la sous-traitance doit lui aussi donner lieu à consultation. Il en a été jugé ainsi à propos des décisions de sous-traiter à la fois le ménage et la surveillance de l'entreprise. Ici, on a considéré que ces deux mesures traduisaient la volonté de la direction de recourir à des entreprises extérieures pour certaines tâches et, par voie de conséquence, de supprimer les services de l'entreprise antérieurement chargés de l'exécution de tels travaux (Cass. crim., 25 mars 1997, n° 96-82.253).

Il a également été admis :

- que l'entreprise qui recourt massivement à l'intérim pour pourvoir durablement des emplois liés à son activité normale et permanente doit consulter le comité avant de décider de ne plus recruter d'intérimaires à l'échéance des contrats en cours (Cass. crim., 10 mai 2016, n° 14-85.318). Logique, il s'agit d'une mesure de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs sur laquelle les élus doivent être consultés ;
- que le fait de proposer à un nombre croissant de salariés une organisation du temps de travail alternant des périodes de travail posté et des périodes de travail en journée constitue une modification influant sur les conditions de travail. Il s'agit donc bien d'une mesure relative à l'organisation du travail devant donner lieu à consultation (Cass. crim., 12 avr. 2005, n° 04-83.101, n° 2261 F - P + F).

Quelques exemples de mesures qui n'avaient pas à donner lieu à consultation des élus du comité

Les mesures ponctuelles ou individuelles n'ont pas à être soumises à consultation du CSE. En fait, tout va dépendre de l'ampleur de ces mesures envisagées et de l'importance des conséquences sur la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail. Ici encore, c'est du cas par cas.

A titre d'exemple, le droit à consultation n'a pas été admis dans les situations suivantes :

- suppression d'un service occupant 3 des 120 salariés de la société, et répartition de ces salariés sur d'autres postes de travail (Cass. crim., 14 févr. 1989, n° 87-91.415) ;
- modification d'horaire de 30 minutes de 2 salariés, ou mise à disposition d'un autre magasin, pendant 3 jours, de quelques volontaires (Cass. crim., 15 avr. 1982, n° 81-92.936) ;
- mise en place provisoire d'une permanence au standard pendant le repas de midi qui ne concernait que 10 salariés sur 250 (Cass. crim., 12 févr. 1991, n° 89-86.881).

Il a également jugé :

- qu'un aménagement des horaires de travail de 22 salariés, sur 1 200, ne nécessitait pas de consultation du comité, dès lors qu'il s'agissait d'une mesure temporaire, acceptée par les intéressés et justifiées par la mise au point d'un nouveau procédé informatique (Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81.93.079) ;
- que l'installation des salariés sur un demi-étage supplémentaire ne devait pas donner lieu à consultation du comité dès lors que cette installation n'entraînait aucune modification, ni de l'organisation du travail, ni des conditions d'emploi des salariés (Cass. soc., 1^{er} fevr. 2017, n° 15-22.362).

Un nouveau dirigeant a été nommé, et alors ?

D'après un jugement du tribunal de grande instance de Paris du 16 mai 2002, la nomination d'un nouveau dirigeant n'a pas à être soumise au comité, dès lors que la décision de révocation du président et de nomination de son remplaçant n'est pas intervenue pour mettre en oeuvre une nouvelle stratégie économique déjà finalisée ni pour appliquer un projet préexistant de restructuration (TGI Paris, ord. réf., 16 mai 2002, n° 02/54881).

Une consultation obligatoire en cas d'introduction de nouvelles technologies

C'est écrit noir sur blanc dans le code du travail, le comité social et économique doit être consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies. Aux élus de veiller aux répercussions que ces nouvelles technologies pourraient avoir sur l'emploi, les conditions de travail et d'emploi, la santé des salariés, les risques professionnels, etc.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

Le comité social et économique doit obligatoirement être consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies

D'après le code du travail, le comité social et économique est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur l'introduction de nouvelles technologies (C. trav., art. L. 2312-8).

Cet article L. 2312-8 du code du travail est particulièrement important car c'est lui qui définit l'objet et les attributions générales d'un comité social et économique dans les entreprises de 50 salariés et plus. Très souvent, il permet de revendiquer un droit à consultation en l'absence de texte spécifique prévoyant noir sur blanc que le CSE devra être consulté par l'employeur dans telle ou telle situation.

Les membres du comité social et économique ne doivent jamais perdre de vue qu'ils ont à la fois des attributions économiques et des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à exercer. En conséquence, tout projet d'introduction de nouvelles technologies qui leur est soumis par l'employeur doit être étudié sous ces deux angles :

- derrière les attributions économiques, on trouve essentiellement les questions d'organisation du travail, de situation financière de l'entreprise, de productivité, d'emploi, de conditions d'emploi, de formation professionnelle, etc. ;
- derrière les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, on trouve les questions de prévention des risques professionnels, de protection de la sécurité, d'aménagement des postes de travail, de rythme de travail, etc.

Il revient aux membres du comité social et économique de veiller au bon déploiement dans l'entreprise des nouvelles technologies (adaptation et formation des salariés, sécurité des salariés, nouvelle organisation du travail, etc.) et d'essayer d'anticiper le plus possible l'émergence de risques pour les salariés (risques professionnels, risques pour l'emploi, dégradation des conditions de travail, etc.).

Il est également important d'obtenir de la part de la direction des informations sur les raisons qui justifient les changements technologiques envisagés (gains de

productivité, nouvelle stratégie de développement, nécessité de faire face à la concurrence, etc.).

Comme a pu le préciser par le passé l'administration, l'employeur doit lui avoir présenté un projet suffisamment abouti (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984). N'ont pas été considérées comme constituant un projet :

- de simples perspectives d'introduction de nouvelles technologies, qui reposent sur une étude inachevée et pour lesquelles la direction de l'entreprise n'a pas encore élaboré de mesures concrètes (CA Versailles, 5 juin 1989, n° 4845/88) ;
- une étude réalisée à la demande de l'employeur par un cabinet d'expertise extérieur et portant sur la restructuration de certains services et l'introduction d'équipements informatiques dans l'un des entrepôts de l'entreprise (Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-12.762).

A l'inverse, à partir du moment où les premières mesures d'application ont été mises en oeuvre, l'employeur ne peut pas soutenir que son projet est encore à l'étude, le comité social et économique doit être consulté.

L'expression « nouvelles technologies » doit être entendue dans un sens assez large

Le code du travail ne définit pas ce qu'on entend par « nouvelles technologies », on voit mal d'ailleurs comment il pourrait le faire. D'après une ancienne circulaire du 30 novembre 1984, qui peut encore servir de point de repère, les mots « nouvelles technologies » doivent être entendus dans le sens le plus large :

- il s'agit de l'automatisation, de l'informatisation, de la robotisation, etc., affectant les méthodes de gestion, de fabrication ou de production ;
- une nouvelle technologie n'est pas nécessairement une technologie qui était auparavant inconnue ou qui n'a jamais été mise en oeuvre.

On peut penser que l'installation d'une nouvelle machine, la mise en place d'un nouveau process de fabrication donneront lieu à consultation dès lors qu'il peut y avoir des conséquences pour la santé ou la sécurité des salariés.

La jurisprudence, elle, apprécie la notion de nouvelles technologies par rapport aux conséquences sociales du projet : modification des horaires de travail, de la répartition des tâches, des attributions, nouvelle formation des salariés, surveillance médicale spéciale, suppressions de certains emplois, etc. L'introduction dans l'entreprise d'une technologie différente, qui est déjà largement répandue dans le secteur d'activité ou le reste de l'économie, peut suffire pour obliger l'employeur à consulter le CSE dans la mesure où cela nécessite d'importantes adaptations ou formations du personnel ou encore si les conditions de travail s'en trouvent affectées.

Quelques exemples ! Les tribunaux ont considéré qu'il y avait introduction de nouvelles technologies dans les cas suivants :

- *installation d'un matériel informatique plus performant affectant profondément les méthodes de gestion de l'entreprise (à savoir notamment la connexion entre les divers matériels informatiques des sociétés du groupe, la multiplication des terminaux, l'augmentation du nombre de salariés travaillant sur écran) (Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 85-18.434) ;*
- *installation au domicile de certains salariés d'équipements informatiques et de logiciels, pour leur permettre de mettre à jour les fichiers clients et de suivre les actes de gestion, modifiant les méthodes de gestion de l'entreprise (multiplication des terminaux et augmentation du nombre de salariés y ayant accès) (CA Paris, 2 juill. 1991, n° 91/8732) ;*

Il en a été jugé de même pour l'acquisition d'un matériel informatique plus performant bouleversant toute la gestion matérielle et comptable de l'entreprise et ayant certaines conséquences sur les conditions de travail et la formation des salariés (CA Versailles, 14^e ch., 5 déc. 1990, n° 1750/90).

En fait, il ne faut pas trop se focaliser et encore moins débattre sur ce que l'on entend par nouvelles technologies. A partir du moment où un changement technologique est susceptible d'avoir une incidence sur la santé des salariés ou sur leurs conditions de travail ou de sécurité, le droit à consultation du CSE n'est guère contestable. Le code du travail prévoit en effet que le comité doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et

de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). En pratique, pour bon nombre de situations, ce cas de consultation englobe inévitablement l'introduction de nouvelles technologies.

En tout état de cause, que l'on se place sur le terrain de l'introduction de nouvelles technologies ou sur celui du projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le CSE a le droit de se faire assister par un expert habilité partiellement rémunéré par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-94).

Il faut penser à utiliser les informations dont le comité social et économique est destinataire

Chaque année, sauf si un accord a prévu une périodicité différente, le comité social et économique est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-25). Cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche. Cela doit permettre au CSE de mesurer les conséquences de la politique de recherche (formation, recrutements, réorganisation de l'entreprise, etc.) et d'anticiper la mise en oeuvre de nouvelles technologies.

L'employeur a une obligation d'adaptation des salariés

D'après l'article L. 1233-4 du code du travail, le licenciement économique ne peut intervenir que lorsque « tous les efforts de formation ou d'adaptation » ont été réalisés. Cela signifie en pratique que l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation du salarié au poste de reclassement disponible. Cette obligation d'adaptation :

- est limitée aux formations simples et de courte durée visant à permettre au salarié de se maintenir dans son emploi ou d'accéder rapidement au poste de reclassement disponible ;
- ne permet pas au salarié d'exiger de l'employeur une formation initiale qui lui fait totalement défaut.

Quel rôle pour le CSE en cas de négociation d'un accord de performance collective (APC) ?

L'accord de performance collective a été institué pour permettre à l'entreprise, même si elle n'a pas de difficultés économiques, de s'adapter plus facilement à l'évolution de sa situation. Le CSE ne négocie pas, il n'est pas consulté et pourtant, il a un rôle à jouer.

Références : C. trav., art. L. 2254-2

L'accord de performance collective, un accord qui peut servir à prévenir ou à guérir

Afin de permettre à l'entreprise de s'adapter aux variations d'activité, qu'elles soient ou non liées à des difficultés économiques, aux changements de conjoncture économique et préserver ainsi sa compétitivité, le code du travail prévoit la possibilité de conclure ce que l'on appelle un accord de performance collective (APC) (C. trav., art. L. 2254-2). Les APC ont été institués par une ordonnance du 22 septembre 2017.

L'accord de performance collective remplace et fusionne les anciens accords de maintien dans l'emploi (AME), de préservation ou développement de l'emploi (APDE) et de mobilité interne (AMI).

L'accord de performance collective peut servir à prévenir ou à guérir. En effet, d'après le code du travail, il peut être conclu pour « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ». Ainsi l'employeur qui souhaite engager la négociation d'un tel accord n'a pas à justifier de difficultés économiques, ce qui lui donne une grande marge de manœuvre. Force est de constater qu'il peut au final invoquer un motif très large, voire très vague.

Un accord de performance collective peut par exemple être conclu :

- *en cas de baisse des commandes de l'entreprise, afin de diminuer temporairement la durée du travail et/ou les rémunérations ;*
- *après la fusion de plusieurs entreprises, afin d'unifier les régimes d'aménagement du temps de travail ou ceux des rémunérations ;*
- *après le rachat d'une entreprise, afin de définir les conditions dans lesquelles les salariés de l'entreprise rachetée seront amenés à travailler sur un nouveau site.*

Tous les éléments essentiels de la relation de travail sont susceptibles d'être impactés par l'accord de performance collective

Ayant pour objet de permettre à l'entreprise de s'organiser, de s'adapter, l'accord de performance collective peut servir à :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition. Par exemple, il peut prévoir une augmentation de la durée du travail tout en maintenant les salaires ;
- aménager la rémunération dans le respect des minima conventionnels. Par exemple, il peut prévoir une baisse des rémunérations, la suppression de certaines primes ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (organisation de la polyvalence, mutation des métiers, mutations sur un autre site, etc.).

L'accord doit définir ses objectifs dans son préambule, c'est tout ce qui est obligatoire. Il peut par ailleurs préciser :

- les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi, ainsi que l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- les conditions dans lesquelles les dirigeants et les actionnaires de la société fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés ;
- les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal.

Le code du travail est très clair, les stipulations de l'APC se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (C. trav., art. L. 2254-2). Sur le papier, un salarié peut refuser l'application de l'accord. A ses risques et périls car ce refus permet à l'employeur de le licencier. Pas d'obligation de reclassement car il ne s'agit pas d'un licenciement économique, pas de mesure d'accompagnement sauf si elles ont été prévues par l'accord lui-même, pas de possibilité d'agir devant les prud'hommes car le refus du salarié constitue à lui seul une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le comité social et économique est là pour apporter un appui technique aux délégués syndicaux chargés de négocier l'accord

Faire le lien entre la négociation d'un accord de performance collective et les différentes consultations récurrentes du CSE

Sur un plan strictement juridique, hormis la possibilité de désigner un expert-comptable chargé d'accompagner les organisations syndicales dans la négociation, le CSE n'a pas de rôle particulier à jouer. En présence d'un délégué syndical, il ne négocie pas et n'a pas à être consulté sur le projet d'accord.

Il existe une règle en vertu de laquelle les projets d'accord collectif ne sont pas soumis à la consultation du CSE (C. trav., art. L. 2312-14). Pourtant, il est certain que l'application de l'APC aura des répercussions sur les conditions d'emploi des salariés (durée du travail et/ou aménagement du temps de travail, rémunération, lieu de travail, formation professionnelle, etc.). La mise en oeuvre des différentes mesures de l'accord devrait selon nous, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, donner lieu à consultation du CSE au titre de la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail.

En pratique, négociation d'un APC et consultations récurrentes du CSE sont très liées. Avant de commencer à discuter du contenu de l'accord, il est essentiel pour les délégués syndicaux d'être au point sur la situation sociale, économique et financière de l'entreprise, ses orientations stratégiques et ses perspectives de développement. Cela leur permettra d'apprécier au mieux la réalité et la pertinence

des motifs invoqués par l'employeur pour justifier l'ouverture d'une négociation et d'arriver à un diagnostic partagé. D'où l'intérêt des travaux menés par le CSE et des avis consultatifs rendus dans le cadre des consultations récurrentes.

La consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail pourra également aider les délégués syndicaux à évaluer au fur et à mesure des discussions l'impact des mesures envisagées dans l'accord. A charge pour eux d'interroger régulièrement les élus du CSE et leur rendre compte de l'avancement des négociations. Les élus ont des compétences techniques, en matière par exemple de santé/sécurité au travail, comptabilité et de finance, etc. Aux délégués syndicaux de savoir s'en servir.

Désigner un expert-comptable chargé d'assister les organisations syndicales dans la négociation de l'APC

Le code du travail donne au comité social et économique la possibilité de mandater un expert-comptable « afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations » de l'accord de performance collective (C. trav., art. L. 2315-92).

Il s'agit d'une expertise légale prise en charge par l'employeur à hauteur de 80 %. Le CSE doit payer 20 % de la facture sur son budget de fonctionnement. La décision du CSE doit faire l'objet d'une délibération adoptée en plénière par un vote à la majorité des membres présents.

Compte tenu de l'impact qu'est susceptible d'avoir un APC sur l'emploi et les conditions de travail des salariés, la négociation et la signature d'un tel accord font peser une lourde responsabilité sur les délégués syndicaux. D'où l'intérêt qu'il peut y avoir à se faire accompagner par un expert-comptable tout au long de la négociation. Cet expert pourra notamment aider les délégués syndicaux à :

- établir un diagnostic de départ sur la situation de l'entreprise et à apprécier les motifs invoqués par l'employeur pour justifier la nécessité d'un APC ;
- évaluer les objectifs visés par l'employeur et les mesures envisagées au regard du diagnostic de départ de ces objectifs ;

- apprécier la pertinence et la durée des sacrifices demandés aux salariés au regard des objectifs visés par l'accord de performance collective ;
- formuler des propositions de clauses : engagement de maintien de l'emploi, clause de revoyure, clause de retour à meilleure fortune, etc. ;
- négocier des mesures d'accompagnement au profit des salariés qui refuseront l'accord et qui seront licenciés pour cause réelle et sérieuse du seul fait de leur refus.

Un accord de méthode négocié en amont peut être utile

Pour donner toutes ses chances à la négociation, il est recommandé de proposer à l'employeur la négociation en amont d'un accord de méthode. Il servira à fixer un calendrier des négociations et d'une éventuelle expertise, à essayer de se mettre d'accord sur un diagnostic de base et sur le partage des informations économiques, financières et sociales, à discuter d'éventuels moyens mis à la disposition des délégués syndicaux. On pourra par exemple essayer d'obtenir une prise en charge intégrale de l'expertise par l'employeur.

L'entreprise se lance dans un Lean, et alors ?

Remportant un franc succès auprès des directions d'entreprise, le Lean est un mode d'organisation ou de gestion du travail ou de production qui se concentre sur la chasse au gaspillage. Certains y voient un moyen d'améliorer considérablement leur taux de productivité. Mais si le Lean peut permettre à l'entreprise de s'assurer une stabilité financière, il peut aussi être dévastateur pour la santé et la sécurité des salariés.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

Le Lean, c'est une méthode de gestion ou d'organisation du travail ou de la production visant à éliminer toute forme de gaspillage

Parfois aussi appelé « excellence opérationnelle », l'objectif du Lean consiste, selon l'INRS, à éliminer tout ce qui n'apporte pas directement de la valeur ajoutée au produit selon le point de vue du client, ce pour quoi il est prêt à payer. C'est donc une véritable chasse au gaspillage.

De quels types de gaspillages parle-t-on ? On en dénombre 7 : la surproduction, les temps d'attente, les transports et manutentions inutiles, les tâches inutiles, les stocks superflus, les déplacements et la production défectueuse (absence de qualité ou sur-qualité).

La méthode du Lean repose essentiellement sur l'implication des salariés pour identifier ces formes de gaspillage et proposer des actions correctives et pistes d'amélioration. C'est à partir de ces constats que la direction va élaborer des « règles de travail » : qui fait quoi dans quel délai.

En réalité, il n'y a pas un Lean mais des Lean : le Lean management, le Lean manufacturing, le Lean office, etc. La philosophie reste la même sauf qu'elle est déclinée à différents secteurs d'activité en tenant compte de leur spécificité. Par exemple, le Lean office, c'est le Lean appliqué aux processus administratifs. Il faut s'imaginer qu'un service administratif est une sorte de petite usine produisant des factures, des contrats, des services, etc. Le but est alors d'accélérer la vitesse de traitement des dossiers tout en minimisant les coûts et en améliorant la fiabilité et la réactivité.

Plusieurs indices permettent aux membres du CSE de reconnaître l'arrivée d'un Lean dans l'entreprise. Dès lors que la direction commence à parler de kaizen, 5 S, jidôka, 4 M, SMED, VSM, kanban, juste à temps, six sigma ou encore de poka yoke, c'est que le Lean n'est pas loin. A cela peuvent s'ajouter l'arrivée de consultants venus mener des expertises sur les méthodes de travail, un discours de la direction qui insiste sur l'importance de la productivité, la mise en place de groupes de travail pour améliorer les processus de production, etc. Au final, c'est une bonne connaissance du fonctionnement de l'entreprise et de ses valeurs qui peut permettre d'identifier un projet Lean.

Certaines entreprises faisant appel au Lean pour améliorer leur productivité peuvent exiger de leurs sous-traitants qu'ils mettent eux aussi en place un Lean dans leur organisation de travail, souvent le même modèle d'ailleurs. Ce n'est pas toujours imposé de manière directe mais certains sous-traitants pourraient s'y trouver contraints du fait du cahier des charges qu'ils devront respecter. Dans un tel cas, le rôle du CSE devient difficile car l'employeur se retrouvera pieds et poings liés face à son client.

La mise en place d'un projet Lean n'est pas sans conséquence sur la santé et la sécurité des salariés, et parfois même sur leur emploi

Le Lean est une méthode qui peut présenter des risques pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. Dans sa brochure ED6144 intitulée « Lean manufacturing », l'INRS tente de brosser un tableau de ces conséquences. Ainsi, il est précisé notamment que :

- la chasse au gaspillage peut conduire à une densification du travail (absence de récupération physique et psychique, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, stress, augmentation de la charge de travail, etc.) ;
- la chasse au gaspillage peut conduire à une exposition à des nouveaux risques, notamment si les postes de travail sont rapprochés (bruit, émanation de produits toxiques, etc.) et de fait limitent les déplacements des salariés (jambes lourdes, douleurs du dos, etc.) ;

De plus, la production à flux tendu, mise en place pour éviter les stocks superflus, peut générer du stress : contrainte de temps, peur d'être confronté à un aléa, etc.

Attention aux entreprises qui ont des objectifs financiers et de productivité à court terme, qui se précipitent ou encore qui passent en force. En effet, lorsque la mise en place d'un projet Lean se fait trop rapidement (en général entre 6 mois et 1 an), les effets sur la santé et la sécurité des salariés sont bien plus importants.

Il faut aussi se poser la question de savoir si la mise en place d'un Lean n'est pas qu'un prétexte pour compresser les effectifs et procéder à des licenciements économiques. C'est un point à surveiller. Le Lean pourrait être utilisé pour identifier les postes en trop et débusquer les personnels inutiles.

Le comité social et économique doit forcément être dans la boucle du Lean, il doit être consulté

Un projet Lean constitue nécessairement un projet d'aménagement important

C'est pour cette raison que le CSE doit être consulté (C. trav., art. L. 2312-8). D'après cet article, le comité social et économique doit être consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Mais attention, les projets Lean ne sont pas toujours présentés en tant que tels par la direction. Il convient alors de faire preuve de vigilance et d'être présent sur le terrain.

Dans la pratique, pour éviter que le comité social et économique ne vienne regarder de trop près leur Lean, certaines directions font des mini-réorganisations par-ci par-là. Comme ce n'est pas un projet global important, il n'y a pas besoin de consulter le comité. D'autres directions, en revanche, présentent leur Lean sous la forme d'un projet global quelconque, voire même d'amélioration des conditions de travail.

Pour bien mener une consultation sur le Lean, les membres du comité doivent savoir poser les bonnes questions, tout en tenant compte de l'histoire, de la structure et des valeurs de l'entreprise. Pourquoi mettre en place un Lean ? Sur quels services le projet sera-t-il déployé ? Quels sont les objectifs chiffrés en termes d'économies visées par l'entreprise ? Quelles conséquences sur l'organisation du travail ? Quelles conséquences sur les compétences et tâches des salariés ? Sur quels critères la productivité sera-t-elle mesurée ? etc.

Même si l'employeur conteste l'existence d'un projet d'aménagement important, le CSE devrait quand même être consulté, cela ne fait aucun doute. En effet, le code du travail prévoit bien, en des termes très larges, que le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-8). Se placer sur le terrain du projet d'aménagement important demeure cependant plus intéressant pour le CSE car cela lui permet de se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94).

L'employeur doit consulter le CSE avant de signer avec le cabinet de conseil

A l'employeur de savoir à quel moment précisément il doit consulter le comité. Une fois que les postes de gaspillage ont été identifiés et qu'une procédure a été établie par la direction, c'est trop tard pour consulter le CSE. A l'inverse, une consultation au moment où on envisage éventuellement de recourir à un Lean pour améliorer la compétitivité de l'entreprise, c'est trop tôt. En pratique, rares sont les entreprises qui se lancent seules dans un projet Lean. Bien souvent, elles sont accompagnées par des cabinets de conseil. Ainsi, c'est avant de signer le contrat avec ce cabinet que le CSE doit être consulté.

Pour autant, si les représentants du personnel entendent parler de Lean et que la direction n'a pas saisi le comité, ils ne doivent pas hésiter à provoquer une réunion extraordinaire.

Le rôle du comité ne se limite pas à un simple avis sur la mise en place du Lean

En effet, son rôle ne s'arrête pas le jour où il est consulté sur les process que la direction souhaite mettre en place après avoir analysé l'ensemble des postes de travail grâce à la méthode du Lean. Certes, les procédures seront établies, c'est un fait. Mais leur application concerne aussi le CSE. Vérifier que les salariés sont dans de bonnes conditions de travail en appliquant ces procédures, c'est aussi le rôle du comité.

Pour ce faire, le CSE peut utiliser son pouvoir d'inspection. Il conviendra alors de se déplacer sur les postes de travail, recueillir les ressentis des salariés, etc.

L'expertise, une carte peut-être à jouer

Le CSE peut être accompagné par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94). En effet, un projet Lean peut engendrer des transformations importantes des postes de travail découlant de l'organisation du travail, des modifications des cadences et normes de productivités, voire des aménagements modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail. Cela justifie donc le recours à un expert (TGI Nanterre, 6 janv. 2012, n° 11/03192).

Puisqu'il est souvent difficile pour le CSE, ne serait-ce qu'en termes de temps, de pouvoir analyser dans sa globalité un projet Lean, l'expertise servira alors à éclairer le comité sur la compréhension du projet, ses enjeux et surtout sur ses conséquences sur les salariés. Le comité pourrait même s'inspirer des préconisations du rapport d'expertise.

Et si certains salariés font du télétravail ?

Risque d'isolement, risque de démotivation, risque de mélanger vie privée et vie professionnelle, risque de stress, risque de surcharge de travail... : le télétravail n'a pas que des avantages. D'où la nécessité de bien l'encadrer, d'autant que l'entreprise n'est pas du tout exonérée de ses obligations en matière de santé et de sécurité. Le CSE a donc un rôle fondamental à jouer.

Le télétravail peut être institué par accord collectif ou par une charte élaborée par l'employeur, voire par accord individuel entre l'employeur et le salarié

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière ou occasionnelle et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est réglementé par le code du travail (C. trav., art. L. 1222-9 et s.) et par deux accords nationaux interprofessionnels, l'un du 19 juillet 2005 et l'autre du 26 novembre 2020. Ces deux accords étendus sont applicables à toutes les entreprises appartenant à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires, à savoir le Medef, la CPME et l'ancienne UPA (ANI 19 juill. 2005 ; ANI 26 nov. 2020).

Cette définition permet d'englober différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situations et de pratiques : télétravail à domicile à temps plein, télétravail comportant une alternance de périodes passées dans l'entreprise et de

périodes passées au domicile, télétravail en télécentres. Il convient toutefois de noter que les salariés « nomades » ne relèvent pas du télétravail. Il s'agit de ceux qui accomplissent habituellement leur prestation de travail en dehors des locaux de l'entreprise (commerciaux, techniciens de maintenance, etc.).

Le télétravail peut être occasionnel. Ce sera par exemple le cas lorsque le salarié travaille de chez lui en cas de grève des transports, d'intempéries ou encore pour effectuer ponctuellement certaines missions précises définies avec l'employeur. Et le salarié qui se reconnecte le soir ou le WE pour finir ce qu'il n'a pas eu le temps de faire au bureau, il fait du télétravail ? Plutôt de se poser cette question, dont la réponse n'apporterait pas grand-chose, il faut plutôt se demander pourquoi il est obligé de se reconnecter. Aux élus d'être vigilants par rapport à ce genre de situations qui peuvent révéler un vrai problème de charge de travail et de mise en oeuvre effective du droit à la déconnexion.

La mise en place dans l'entreprise du télétravail peut se faire par accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après consultation du CSE. Cet accord ou cette charte doit notamment préciser les conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ainsi que la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

En l'absence d'accord ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir au télétravail. Leur accord peut être formalisé par tout moyen : un avenant au contrat de travail, un courrier, un échange de mail, un écrit prouvant l'accord de l'employeur, etc.

L'entreprise reste responsable de la protection de la santé et de la sécurité des télétravailleurs

Charge de travail, lutte contre l'isolement, travail sur écran... : l'accord du 19 juillet 2005 est beaucoup plus précis que le code du travail

C'est écrit dans le code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui

concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation (C. trav., art. L. 1222-9). Chaque année, l'employeur doit organiser un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail (C. trav., art. L. 1222-10). En pratique, cet entretien doit servir à dresser un bilan qualitatif et quantitatif du télétravail, ce qui permettra à la fois d'en faire ressortir les avantages, les inconvénients, les dérives... et d'adapter si nécessaire le dispositif.

Le salarié se blesse en faisant une chute dans son escalier. Accident du travail (AT) ou la faute à pas de chance ? Aucun doute possible, cette chute doit être considérée comme un AT. Le code du travail prévoit en effet que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail. Si l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie veulent contester, il faudra prouver que l'accident n'avait aucun lien avec le travail et qu'il s'est produit à un moment où le salarié n'était plus sous la subordination de son employeur. Autant dire que ça ne sera pas facile à prouver...

Les accords du 19 juillet 2005 et du 20 novembre 2020 posent quant à eux un certain nombre de principes et de règles destinés à garantir aux télétravailleurs les mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise et à protéger leur santé, physique et mentale, et leur sécurité. En résumé, voici ce qui est prévu :

- l'employeur informe les télétravailleurs de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité ;
- afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, le CSE et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail. Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, son accord est nécessaire. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation

comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des points de repères moyens, identiques à ceux utilisés dans l'entreprise, lui sont donnés. En effet, on constate que bien souvent les télétravailleurs allongent leur temps de travail.

L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. A cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie et ses collègues. Il est soumis aux mêmes entretiens professionnels et aux mêmes politiques d'évaluation que les autres salariés.

Au-delà de ce que prévoient les accords du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020 et le code du travail, il va falloir définir des mesures concrètes

Et c'est là que les représentants du personnel, dont le CSE, ont un rôle important à jouer. A eux de parcourir quelques accords sur le télétravail que l'on peut facilement trouver sur Internet. Cela leur donnera des idées. Par exemple :

- dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, il faut définir des mesures concrètes pour éviter l'isolement du télétravailleur et lui permettre de maintenir un lien social avec l'entreprise : suivi de son travail, aide à l'organisation, obligation de participer aux réunions dans l'entreprise, accès aux informations diffusées par l'entreprise, mise en place d'entretiens périodiques avec son manager, son chef de service, etc. ;
- au-delà de la possibilité pour le télétravailleur de demander une visite d'inspection du comité social et économique, on pourra lui permettre de bénéficier des conseils d'un ergonome, de passer une visite médicale auprès du médecin du travail une fois par an, de suivre une formation sur le thème de la santé et la sécurité au poste de travail à domicile, etc.

Avant de mettre en place le télétravail dans l'entreprise, l'employeur doit-il consulter le comité social et économique ?

D'après le code du travail (C. trav., art. L. 1222-9), oui le CSE doit bien être consulté lorsque le télétravail est mis en place par le biais d'une charte élaborée par l'employeur. En revanche, lorsqu'il est institué par un accord collectif, le comité n'a pas à être consulté en amont. Il existe en effet une règle très générale en vertu de laquelle les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-14).

Les délégués syndicaux chargés de négocier ont donc tout intérêt à se rapprocher le plus en amont possible du CSE. Le rôle du comité consistera alors à attirer leur attention et à leur donner des informations sur les points auxquels il faudra faire particulièrement attention en matière de santé et de sécurité des télétravailleurs.

En pratique, le comité devrait selon nous être consulté au moment de la mise en oeuvre de l'accord de télétravail. En effet, le télétravail affecte forcément les conditions de travail. Or, tout CSE doit obligatoirement être informé et consulté sur les questions relatives aux conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). A cela s'ajoute le fait que l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2015 prévoit bien une consultation du CSE.

En cas de pandémie

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en oeuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (C. trav., art. L. 1222-11). Dans une telle situation, la décision de l'employeur s'impose aux salariés.

Et en cas de déménagement de l'entreprise ?

Un déménagement, c'est plus qu'un simple changement de lieu de travail des salariés. Les conditions de vie professionnelle et de travail vont forcément être touchées. D'où l'obligation incontestable de consulter le CSE. A charge pour lui d'analyser à la fois le futur espace de travail dans sa dimension physique et les conditions de travail des salariés, ainsi que le coût de l'opération.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

Un déménagement de tout ou partie de l'entreprise, c'est bien plus qu'un simple changement de lieu de travail des salariés

Quand l'entreprise annonce qu'elle envisage de déménager, les salariés concernés ont de suite présent à l'esprit la question du trajet domicile-travail et des temps de transport. Mais un déménagement ne se résume pas à cela. Réorganisation de l'entreprise, aménagement de nouveaux espaces de travail, réaménagement du temps de travail, rapprochement avec une autre entreprise, modification des méthodes de travail et des process de production, mise en place de nouvelles technologies... : un déménagement affecte nécessairement la vie professionnelle et les conditions de travail des salariés. A ce titre, il va forcément être source d'inquiétude.

Le code du travail n'impose pas de surface minimale pour les bureaux. L'INRS recommande 10 m² par personne, que le bureau soit individuel ou collectif. Si l'activité principale des salariés d'un bureau collectif est fondée sur de la communication verbale (par exemple des télévendeurs), il est recommandé de prévoir au moins 15 m² par personne pour limiter les interférences entre locuteurs, sauf s'il s'agit de communications entre les salariés eux-mêmes.

Comme il s'agit d'une question intéressant l'organisation de l'entreprise, la direction doit forcément consulter le CSE

Il ne fait aucun doute que le CSE doit être consulté sur le projet de déménagement. Le code du travail prévoit en effet, en des termes très généraux, que le CSE doit être consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Il doit également l'être avant tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). Pour le CSE, l'intérêt d'invoquer un aménagement important est de pouvoir se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94).

La consultation du CSE ne peut pas se résumer à une présentation des plans des futurs locaux de travail

Le CSE doit disposer d'informations sur l'environnement physique de travail, sur l'organisation du travail, sur la prévention des risques psychosociaux, etc.

S'il est très important d'analyser le futur espace de travail dans sa dimension physique, une consultation de CSE sur un projet de déménagement ne peut pas se limiter à une présentation des plans du nouveau site. Il peut être difficile de se rendre compte des choses sur un plan. D'où l'intérêt d'organiser une visite sur place ou de demander une simulation sur maquette.

Température des locaux, système de chauffage, climatisation, aération et ventilation, éclairage, ambiance sonore, poussière, emplacement des toilettes, existence d'espaces fumeur, répartition de l'espace pour l'ensemble des bureaux, circulation dans les espaces de travail, aménagement intérieur des bureaux et des postes de travail, bureaux collectifs, open space, etc.

L'information sur les plans des nouveaux locaux ne permet pas de traduire, ni d'évaluer les difficultés que pourront rencontrer les salariés. Il faut aussi se pencher sur leurs futures conditions de travail, en pensant à inclure les salariés qui ne sont éventuellement pas touchés par le déménagement. Aménagement du temps de travail, organisation du travail, charge de travail, transformation des postes de travail, organisation de l'encadrement, conditions de restauration des salariés, transports et temps de trajet, circulation de l'information et communication, échanges entre les services... : tous ces aspects doivent être examinés avec attention.

De tels changements peuvent être sources d'inquiétude pour les salariés, surtout s'ils interviennent dans un contexte de crise ou de restructuration de l'entreprise. D'où la nécessité de prévoir des mesures de prévention des RPS. Par ailleurs, l'aménagement des espaces de travail et l'environnement de travail peuvent être la source de dégradations des conditions pouvant induire des risques pour la santé physique et psychologique et, en corollaire, porter atteinte à la performance de l'entreprise.

Lorsque le nouveau site de l'entreprise a été trouvé, la direction est tentée de dire au CSE qu'il doit maintenant émettre un avis sur le déménagement. Pourtant, il ne faut pas brûler les étapes. C'est une chose de savoir où les salariés vont travailler, une autre de savoir comment ils vont travailler. Des travaux d'intérieur seront peut-être nécessaires, les salariés vont peut-être découvrir l'open space, etc. Or, à la date

de signature du bail ou de l'achat de l'immeuble, la direction ne sait pas forcément comment l'intérieur va être aménagé. Elle ne sera donc pas en mesure d'exposer au CSE quelles seront les futures conditions de travail des salariés !

Le comité n'a surtout pas intérêt à émettre un avis global sur le déménagement car il perdrat probablement la possibilité de se faire assister par un expert. Or, l'aménagement de nouveaux lieux de travail mérite souvent une expertise.

Que faire ? La solution est simple. Au moment où la question du déménagement va être abordée en réunion, le CSE doit se contenter d'émettre un avis de principe sur le nouveau site de travail. En même temps, il doit informer la direction qu'il émettra seulement un second avis sur la configuration et les aménagements de ce nouveau site lorsque l'employeur sera en mesure de lui présenter le projet d'aménagement envisagé.

Sans l'aide d'un expert, il sera très difficile pour le comité social et économique d'analyser, d'évaluer, de proposer...

Si le code du travail donne au CSE la possibilité de se faire assister par un expert en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-94), ce n'est pas pour rien. Analyser un projet de déménagement sous ses différents angles est un exercice difficile, car une telle analyse nécessite des compétences, des connaissances que les représentants du personnel n'ont pas. Or, la consultation du comité social et économique est notamment faite pour permettre d'avancer des propositions concrètes. D'où la nécessité de se faire assister par un expert, qui va aider le comité à structurer son action.

En cas de déménagement sur un même lieu de plusieurs sociétés d'un même groupe, l'expert ne pourra travailler que pour le compte du CSE qui l'a mandaté et ne pourra pas étendre son expertise sur les autres sociétés. Or, il est important d'avoir une vision globale. Il faut donc coordonner ses actions ! Pour résoudre cela, il faudrait ainsi que chaque comité décide de recourir au même expert.

L'intervention d'un expert peut aussi montrer à l'employeur qu'il est nécessaire d'adopter une démarche participative en associant en amont le CSE, en

communiquant auprès des salariés, en mettant en place des groupes de travail, en organisant des visites de site, etc.

Il faut aussi penser à solliciter l'avis du médecin du travail sur les futures conditions de travail, à consulter les informations que l'on peut notamment trouver sur le site Internet de l'INRS ou de l'ANACT.

La consultation du CSE, c'est aussi aborder la stratégie et les questions financières liées au déménagement

La question du déménagement doit aussi être replacée dans la stratégie de développement et d'organisation de l'entreprise. Il faut en connaître les raisons : afficher une adresse plus prestigieuse, avoir plus de place ou au contraire prendre des locaux plus petits, regrouper différentes sociétés au même endroit, recentrer ses activités ou se rapprocher de son cœur de métier, etc. Il faut également aborder le coût de l'opération avec les économies qu'elle engendre, pour notamment les réaffecter dans des mesures de compensation ou d'amélioration du projet. Par exemple, des primes versées en cas de déménagement des salariés, une indemnité de transport plus élevée, ou encore un meilleur aménagement des locaux...

Ces aspects permettent au CSE de se poser les bonnes questions sur l'avenir de l'entreprise, comme par exemple :

- des questions relatives au développement de l'activité en cas de locaux plus grands ;*
- des questions sur la fusion de sociétés en cas de regroupement d'entreprise sur le même site ;*
- des questions sur le télétravail, l'aménagement des horaires ou la suppression d'emplois en cas de locaux plus petits, etc.*

Sans oublier, conformément aux exigences du code du travail (C. trav., art. L. 2312-8), les conséquences environnementales du projet de déménagement. A ce titre, il a été jugé que l'information tardive des élus sur les conséquences environnementales d'un projet de déménagement de l'entreprise permet au CSE d'obtenir du juge une prolongation du délai de consultation (TJ Nantes, 22 déc. 2022, n° 22/01144).

Pendant et après le déménagement, que faire ?

Une fois son avis rendu sur le projet de déménagement, le comité social et économique a encore un rôle à jouer. Il doit s'intéresser au moment et à la manière dont la direction va procéder au déménagement. La présence des membres du comité pendant cette période est fondamentale car ils doivent vérifier que le déménagement se déroule comme prévu et dans des conditions optimales pour les salariés.

Une fois le déménagement achevé, il est nécessaire pour le CSE de se rendre dans les nouveaux locaux et/ou bureaux de travail afin d'observer comment les salariés sont installés, recueillir leur ressenti, vérifier que la direction a fait les choses dans les règles de l'art, etc. Si besoin est, une nouvelle visite des lieux pourra être effectuée au bout de quelques mois.

L'information du CSE en matière de méthodes de recrutement et de gestion du personnel

Les candidats susceptibles d'être recrutés par l'employeur et les salariés de l'entreprise ont droit au respect de leur vie privée. Pour permettre au CSE de s'en assurer, le code du travail prévoit que l'employeur doit préalablement l'informer sur les méthodes et techniques de recrutement ainsi que sur les traitements automatisés de gestion du personnel.

Références : C. trav., art. L. 2312-38

Le comité social et économique est informé sur les méthodes et techniques d'aide au recrutement

Même s'il dispose d'une grande liberté en matière d'embauche, l'employeur ne peut pas utiliser n'importe quelle méthode et/ou technique de recrutement

Le recrutement d'un salarié est généralement précédé d'une sélection entre plusieurs candidats, dont l'employeur peut directement se charger ou en confier le soin à un cabinet de recrutement.

Cette sélection permet d'évaluer les capacités professionnelles des candidats et d'apprécier leur aptitude à occuper l'emploi proposé. Elle peut comporter un ou plusieurs entretiens ainsi que divers tests : tests graphologiques, techniques psychologiques, questionnaires, etc.

Afin d'empêcher les employeurs et/ou les conseils en recrutement de porter atteinte à la vie privée des candidats ou de recourir à des techniques peu fiables, comme par exemple l'astrologie, les techniques ésotériques, etc., la loi pose un certain nombre de règles protectrices. Il est ainsi prévu :

- que les informations demandées à un candidat ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles, et doivent avoir un lien direct et nécessaire avec cet emploi (C. trav., art. L. 1221-6) ;

Par exemple, il ne peut en principe être demandé à un candidat des renseignements portant sur son état de santé, sa vie sexuelle, sa situation bancaire, etc.

- que le candidat à un emploi doit être expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques de recrutement utilisées à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels (C. trav., art. L. 1221-8).

Les méthodes et techniques d'aide au recrutement doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie (C. trav., art. L. 1221-8).

Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (C. trav., art. L. 1221-9).

Le comité social et économique doit d'abord être informé sur les méthodes et techniques de recrutement

Le CSE est informé préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci (C. trav., art. L. 2312-38). Cette obligation d'information s'applique que l'employeur ait recours à un cabinet de recrutement ou procède lui-même au recrutement de ses salariés (Circ. DRT n° 93-10, 15 mars 1993 : BO min. Trav. n° 93/10). Les informations transmises au CSE doivent être suffisamment précises afin de lui permettre de :

- veiller à ce que les candidats ne soient pas soumis, éventuellement à leur insu, à certaines méthodes de recrutement illégales ;
- s'assurer que les méthodes utilisées ne portent pas atteinte à la vie privée des candidats. Le CSE pourrait demander à l'employeur de lui fournir une copie du questionnaire d'embauche ou des tests psychologiques utilisés.

L'information du comité est à la fois préalable et ponctuelle. Elle doit être mise en oeuvre en cas de modification des méthodes et techniques de recrutement utilisées. Il pourrait, selon nous, en être ainsi lorsque l'employeur a recours à un nouveau cabinet de recrutement.

Mis à part en informer l'inspecteur du travail, le CSE qui estime que les méthodes de recrutement utilisées portent atteinte aux libertés individuelles ne dispose daucun moyen d'action directe. On pourrait peut-être envisager un droit d'alerte justifiable par une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8).

Cette procédure d'alerte permet à tout élu du CSE de demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation, voire de saisir en référé le conseil de prud'hommes. En matière de recrutement, le juge pourra par exemple ordonner à l'employeur de retirer d'un questionnaire d'embauche certaines demandes d'information portant atteinte à la vie privée des candidats. Le droit d'alerte ne peut être mis en oeuvre que si une atteinte aux droits et libertés est constatée dans l'entreprise.

Le comité social et économique doit être informé sur les traitements automatisés de gestion du personnel

L'utilisation généralisée de l'informatique pour la gestion du personnel peut poser un certain nombre de problèmes au regard des libertés individuelles des salariés, d'autant que les informations collectées sont nominatives. La notion de traitement automatisé de gestion du personnel est extrêmement large, il peut s'agir d'un simple fichier du personnel, d'un enregistrement automatisé des horaires de travail, d'une informatisation de la gestion de la paie, etc. Avant de mettre en place un tel traitement, l'employeur doit informer le comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-38).

L'employeur doit par ailleurs respecter les obligations issues du règlement général sur la protection des données (Règl. n° (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil 27 avr. 2016).

Globalement, il revient au comité social et économique de s'assurer :

- que l'employeur a bien effectué son éventuelle déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en lui demandant de lui fournir une copie du récépissé délivré à l'entreprise par cette commission ;
- que le traitement ne porte pas atteinte aux libertés des salariés, en examinant la nature des informations collectées, l'usage qui en est fait, les personnes y ayant accès, etc. Il faut rester vigilant car il y a parfois des fichiers totalement illégaux.

Même si le traitement informatique des paies est sous-traité à un prestataire de services, l'employeur doit informer le CSE de la mise en place d'un traitement automatisé de gestion du personnel.

Le comité social et économique doit être consulté en cas de mise en place d'entretiens d'évaluation des salariés

L'employeur tient de son pouvoir de direction le droit d'évaluer le travail de ses salariés. Il peut à ce titre mettre en place des entretiens d'évaluation, qui servent notamment à faire le bilan de l'année écoulée et à fixer au salarié des objectifs pour l'année à venir. Avant de mettre en place ces entretiens ou de modifier la procédure d'évaluation existante, l'employeur doit consulter le comité social et économique.

L'employeur ne peut pas surveiller l'activité des salariés sans consulter le comité social et économique

Afin de renforcer la protection de la vie privée des salariés, le code du travail prévoit que l'employeur ne peut mettre en oeuvre des procédés de contrôle de leur activité sans les en informer et consulter préalablement le comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-38).

Suivre la situation de l'emploi dans l'entreprise

Tous les ans en principe, le comité social et économique doit être consulté sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation porte notamment sur l'évolution de l'emploi et les qualifications. Cela permet notamment au CSE de suivre l'évolution de l'effectif de l'entreprise.

L'évolution de l'emploi fait partie des thèmes qu'on doit aborder au moment de consultation sur la politique sociale de l'entreprise

Un zoom sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise

Sauf si un accord a prévu une périodicité différente (C. trav., art. L. 2312-19), l'employeur doit tous les ans consulter le comité social et économique sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation porte notamment sur l'évolution de l'emploi et les qualifications (C. trav., art. L. 2312-26).

Un accord majoritaire employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique, dont celle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations (C. trav., art. L. 2312-19).

Cette consultation sur la politique sociale porte aussi sur la formation professionnelle, les conditions de travail, l'apprentissage, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la durée et l'aménagement du temps de travail, etc.

Elle est tellement vaste qu'il est de l'intérêt des élus du personnel, et de l'employeur aussi, d'essayer de mettre en place un agenda social sur l'année qui permettra de programmer l'examen des différents thèmes de la consultation. D'ailleurs, si le code du travail prévoit que le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes, ce n'est certainement pas pour rien.

En vue de la consultation du CSE, l'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel un certain nombre d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise (BDESE). Un grand nombre d'informations se rapportent à l'investissement social de l'entreprise : évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté, évolution des effectifs retracée mois par mois, nombre de salariés en CDI et en CDD, nombre d'intérimaires, répartition des effectifs par sexe et par qualification, etc. (C. trav., art. R. 2312-8 et R. 2312-9).

En pratique, l'étendue de l'information du CSE dépend de l'effectif de l'entreprise :

- pour celles de moins de 300 salariés, il faut se référer au tableau « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de moins de 300 salariés) » de la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux) ;*
- pour celles de 300 salariés et plus, il faut utiliser le tableau « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de 300 salariés et plus) » de la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux).*

Le CSE peut décider de se faire assister par un expert

S'il le souhaite, le CSE peut décider de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale,

l'emploi et les conditions de travail. En pratique, cet expert est là pour aider le comité à analyser les données sociales de la base de données économiques, sociales et environnementales, à étudier comme il se doit la politique sociale, à vérifier qu'elle est cohérente par rapport à la situation économique et financière de l'entreprise et à ses orientations stratégiques, à s'assurer que les moyens seront suffisants (emploi, rémunération, formation, etc.) et à anticiper l'émergence d'éventuels risques pour les salariés.

Une information trimestrielle du CSE sur la situation de l'emploi dans les entreprises de 300 salariés et plus

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque trimestre, l'employeur doit mettre à la disposition du comité social et économique des informations sur la situation de l'emploi dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise. Il doit notamment retracer, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de CDI, de CDD, de temps partiel, d'intérimaires, de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure et, enfin, de contrats de professionnalisation (C. trav., art. L. 2312-69 et R. 2312-21).

Le tableau « Information trimestrielle du CSE sur la situation de l'emploi (entreprise de 300 salariés et plus) » récapitule l'ensemble des informations que l'employeur doit fournir au comité. Il est consultable dans la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux).

L'employeur doit présenter au comité les motifs l'ayant conduit à recourir à ces différentes catégories de salariés (CDD, intérim, etc.) et lui communiquer le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les CDD et les intérimaires.

Il a déjà été jugé, à propos de l'obligation de fournir au comité le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure et de lui indiquer le motif de recours à ces salariés, que l'employeur ne pouvait pas se contenter de fournir aux représentants du personnel le montant global des prestations sous-traitées, en se prévalant du fait qu'il passait des commandes globales et forfaitaires et qu'il

ignorait le nombre de personnes affectées à une tâche. Il devait fournir le nombre de salariés de toutes les entreprises extérieures auxquelles il avait recours (Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-80.489, n° 4523 F - P + F) ainsi que l'état de la sous-traitance (Cass. crim., 8 nov. 2005, n° 04-86.653). Ces jurisprudences demeurent à notre sens valables.

L'information/consultation du comité social et économique en cas de recours à du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Le recours à un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif doit donner lieu à un certain nombre d'informations et/ou consultations (C. trav., art. L. 8241-2) :

- le CSE de l'entreprise prêteuse doit être consulté préalablement à l'opération et être informé des différentes conventions signées entre l'entreprise prêteuse, l'entreprise utilisatrice et le salarié mis à disposition ;
- le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition dans le cadre du prêt de main-d'œuvre.

A noter par ailleurs que le CSE de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste des postes ouvrant droit à une formation renforcée à la sécurité.

Le CSE dispose d'un droit d'alerte social en cas de recours abusif au portage salarial

Lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial, le comité social et économique peut saisir l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 2312-71).

L'inspecteur du travail peut enquêter sur place, demander des précisions à l'employeur et, si nécessaire, adresser à l'entreprise un rapport. L'employeur communique ce rapport au CSE en même temps que sa réponse motivée précisant, si besoin est, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours au portage salarial.

Adhésion à un groupement d'employeurs

La création d'un groupement d'employeurs est un mécanisme qui permet à plusieurs entreprises de créer une association loi 1901 ou une société coopérative dans le but de mettre à disposition de ses membres des salariés liés au groupement par un contrat de travail (C. trav., art. L. 1253-1 et L. 1253-2). Sous peine de sanctions pénales (C. trav., art. L. 1255-13), les employeurs qui adhèrent à un groupement d'employeurs doivent informer les institutions représentatives du personnel existant dans leur entreprise de la constitution et de la nature du groupement d'employeurs. A priori, il faut informer le comité social et économique (C. trav., art. L. 1253-7).

Quel rôle peut y jouer le CSE en matière de sous-traitance ?

La sous-traitance fait partie des sujets qu'il est important pour le CSE de suivre. Elle peut avoir des incidences sur l'activité de l'entreprise et l'emploi des salariés. Il existe par ailleurs un mécanisme légal qui oblige l'entreprise donneuse d'ordre à informer ses sous-traitants en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs.

Il est important pour le comité social et économique de suivre la situation de la sous-traitance

Informations sur la sous-traitance

La sous-traitance est un sujet important pour le comité social et économique à plus d'un titre :

- elle est étroitement liée aux choix stratégiques de l'entreprise et à l'organisation de son activité, de sa production ;
- elle est susceptible d'avoir d'importants impacts sur la situation de l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail et d'emploi et le statut social des salariés touchés.

Un recentrage sur le cœur de métier de l'entreprise accompagné d'un recours accru à la sous-traitance peut représenter une véritable menace pour l'emploi et les conditions de travail des salariés.

Pas de doute, le CSE a ici un rôle à jouer. A lui de suivre d'année en année l'évolution de la sous-traitance et d'essayer d'anticiper les conséquences que cela peut avoir sur un plan économique et social pour l'entreprise et les salariés. En l'absence d'accord, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise doit à ce titre contenir des informations sur la sous-traitance (C. trav., art. L. 2312-36).

D'après les tableaux listant les informations que l'employeur doit, en l'absence d'accord interne à l'entreprise définissant le contenu de la BDESE, mettre à la disposition du CSE, on trouve une rubrique 8° s'intitulant Partenariats.

L'employeur doit y indiquer les « partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise » ainsi que les « partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise » (C. trav., art. R. 2312-8 et R. 2312-9). Le mot partenariat est large, il englobe la sous-traitance.

Tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente (C. trav., art. L. 2312-19), l'employeur doit consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences par le recours à la sous-traitance notamment (C. trav., art. L. 2312-24).

Consultation sur la sous-traitance

Pour diverses raisons, l'entreprise peut décider d'externaliser tout ou partie d'une activité afin de la confier à un sous-traitant. Nul doute que le CSE doit être consulté, il suffit de lire l'article L. 2312-8 du code du travail. Il nous dit, en des termes très larges, que le comité est « informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique ou juridique... ».

Il a été jugé que la décision de la direction de recourir à des entreprises extérieures pour certaines tâches et, par voie de conséquence, de supprimer les

services de l'entreprise antérieurement chargés de l'exécution de tels travaux intéresse « l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise et est de nature à affecter, immédiatement ou à terme, le volume ou la structure des effectifs » et doit être soumise pour information et consultation au comité (Cass. crim., 25 mars 1997, n° 96-82.253).

Même s'il n'émet qu'un avis consultatif, le CSE a un rôle à jouer. Il doit s'assurer de la bonne application du mécanisme de l'article L. 1224-1 du code du travail qui prévoit un transfert des contrats de travail des salariés concernés en cas de transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise. Si les conditions fixées par la jurisprudence sont remplies, l'externalisation d'une activité doit donner lieu à l'application de cet article, c'est la garantie que les salariés conserveront leur emploi.

Attention, le CSE ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés ou de se joindre à l'action de ces derniers, lorsque ses intérêts propres ne sont pas en cause. En conséquence, il ne peut pas intenter une action en justice pour s'opposer au transfert des salariés en application de l'article L. 1224-1 du code du travail dans le cadre d'un transfert partiel d'activité. Même sous couvert de demandes d'information et de production de documents, le CSE ne peut pas s'opposer au transfert des contrats de travail des salariés dans le cadre d'une filialisation des fonctions support du groupe (Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-13.999). En revanche, il peut avoir un intérêt propre à faire valoir que la violation de l'article L. 1224-1 du code du travail porte atteinte à son fonctionnement et ses ressources, de sorte que son intervention au côté du salarié à l'occasion d'un litige portant sur l'applicabilité de ce texte serait recevable (Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-10.626 ; Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-13.999).

L'information du CSE de l'entreprise sous-traitante en cas de restructuration de l'entreprise donneuse d'ordre

La restructuration d'une entreprise peut affecter la situation des entreprises sous-traitantes

Avertissement ! Le mécanisme d'information/consultation exposé ci-dessous fait partie des dispositions supplétives du code du travail. En clair, cela signifie qu'il ne s'applique qu'en l'absence d'accord.

A défaut d'accord, lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au CSE d'une entreprise donneuse d'ordre est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante (C. trav., art. L. 2312-58).

Ce mécanisme est fait pour permettre à des entreprises dépendantes économiquement d'autres entreprises d'être informées rapidement de tout projet susceptible d'entraîner une variation dans leur volume d'activité ou d'emploi. L'idée est de leur permettre d'anticiper le plus possible d'éventuelles difficultés et de rechercher d'autres marchés, d'autres contrats.

D'après l'administration (Circ. DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1, 5 mai 2002) :

- on entend par sous-traitance toute opération par laquelle une entreprise confie à une autre le soin d'exécuter pour elle, selon des stipulations contractuelles, tout ou partie des actes de production et de service dont elle assure la responsabilité économique finale ;
- l'information de l'entreprise sous-traitante doit être immédiate, elle doit avoir lieu dès le début de la consultation du comité social et économique de l'entreprise donneuse d'ordre, c'est-à-dire dès la première réunion du comité au titre de l'article L. 2312-8 du code du travail.

L'obligation pour l'entreprise donneuse d'ordre d'informer l'entreprise sous-traitante ne joue que si le projet de restructuration est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi de l'entreprise sous-traitante. De fait, cela suppose que l'entreprise donneuse d'ordre ait connaissance de l'importance que représente sa clientèle pour l'entreprise sous-traitante. Il n'est pas évident que ce soit toujours le cas.

Une fois informée du projet de restructuration, l'entreprise sous-traitante a l'obligation d'informer immédiatement son CSE et de lui fournir toute explication

utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi. Immédiatement signifiant sans délai, cela laisse à penser que le comité doit être informé très peu de temps après que l'entreprise sous-traitante a elle-même été informée par l'entreprise donneuse d'ordre.

L'administration préconise pour l'information du CSE de l'entreprise sous-traitante la tenue d'une réunion convoquée dans les conditions du droit commun (Circ. DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1, 5 mai 2002). Le code du travail ne l'imposant pas, l'employeur pourrait aussi procéder à une information écrite. Rien n'empêchera ensuite le comité de demander l'organisation d'une réunion extraordinaire à la majorité de ses membres afin de recueillir des informations supplémentaires.

Le comité doit à la fois être informé du projet de restructuration touchant l'entreprise donneuse d'ordre et recevoir « toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi ». Cela signifie que l'employeur doit, à partir des informations qui lui auront été fournies par l'entreprise donneuse d'ordre, évaluer les conséquences économiques et sociales pour son entreprise du projet de restructuration.

La sous-traitance, c'est dans les 2 sens

La sous-traitance, ce n'est pas que de l'externalisation, c'est aussi l'accueil de sous-traitants dans les locaux de l'entreprise. Ici aussi le CSE de cette entreprise doit être vigilant, notamment au volet santé, sécurité et conditions de travail. La sous-traitance interne est le plus souvent considérée comme un facteur aggravant en matière de santé/sécurité : méconnaissance du site par les sous-traitants, contraintes temporelles accrues pour ces derniers, éclatement des collectifs de travail, coactivité des entreprises... A cela s'ajoute le fait que les travaux sous-traités à des entreprises extérieures sont souvent des activités dangereuses comme la maintenance, le nettoyage, la conduite de véhicules ou les travaux de bâtiment.

Le rôle du CSE en matière d'emploi précaire

Parmi les informations auxquelles a accès le CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, il y en a un certain nombre sur l'emploi précaire. Le comité a par ailleurs ponctuellement consulté pour l'embauche de certains CDD et intérimaires. Enfin, il dispose d'un droit d'alerte sociale en cas de recours abusif au travail précaire ou d'accroissement important du travail précaire.

La consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, c'est le moment privilégié pour parler de l'emploi précaire

Tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente (C. trav., art. L. 2312-19), l'employeur doit consulter le comité social et économique sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation porte notamment sur l'évolution de l'emploi et les qualifications (C. trav., art. L. 2312-26). En vue de cette consultation, la direction doit mettre à la disposition du CSE un certain nombre d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise (BDESE) (C. trav., art. R. 2312-8 et R. 2312-9). Parmi ces informations, certaines concernent l'emploi précaire (nombre de CDD, d'intérimaires, nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires, etc.).

Les informations auxquelles doivent avoir accès les membres du CSE sont plus précises dans les entreprises de 300 salariés et plus car la BDESE intègre les données du bilan social et des effectifs. Pour connaître le détail des informations devant être mises à la disposition du comité social et économique, il faut utiliser les tableaux qui se trouvent dans la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux) :

- *le premier tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de moins de 300 salariés) » ;*
- *le second tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de 300 salariés et plus) ».*

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, il y a une information trimestrielle du CSE sur l'évolution de l'emploi qui porte notamment sur le nombre de CDD et

d'intérimaires (C. trav., art. L. 2312-69 et R. 2312-21). Le tableau « Information trimestrielle du CSE sur la situation de l'emploi (entreprise de 300 salariés et plus) », qui se trouve dans la version en ligne du Guide CSE, récapitule l'ensemble des informations à fournir au comité.

Il n'y a pas que les chiffres. Trimestriellement ou annuellement, selon l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit présenter au comité social et économique les motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux intérimaires, aux temps partuels, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure (C. trav., art. R. 2312-8 et R. 2312-21).

Le comité social et économique a un droit d'alerte sociale en matière de CDD, d'intérim et de portage salarial

Il peut demander des explications à l'employeur en cas d'augmentation importante du nombre de CDD et d'intérimaires

A savoir ! Il est interdit à l'entreprise d'utiliser les CDD et l'intérim pour pourvoir durablement des emplois liés à son activité normale et permanente (C. trav., art. L. 1242-1 et L. 1251-5). A cet égard, il a été jugé que la société qui recourt massivement à l'intérim pour pourvoir durablement des emplois liés à son activité normale et permanente doit consulter le CSE avant de décider de ne plus recruter d'intérimaires à l'échéance des contrats en cours (Cass. crim., 10 mai 2016, n° 14-85.318). C'est logique, il s'agit d'une mesure de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs sur laquelle le CSE doit être consulté (C. trav., art. L. 2312-8).

Lorsque le nombre de CDD et d'intérimaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existante lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion si la majorité des élus le demande (C. trav., art. L. 2312-70).

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité le nombre de salariés titulaires d'un CDD et d'intérimaires, les motifs l'ayant amené à y recourir

ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Il peut saisir l'inspecteur du travail en cas d'accroissement important du nombre de CDD et d'intérimaires ou de recours abusif à ce type de contrat

Le CSE peut décider de saisir l'inspecteur du travail dans les hypothèses suivantes (C. trav., art. L. 2312-71) :

- lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats à durée déterminée ou à l'intérim ;
- lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de CDD ou d'intérimaires. Cela peut être apprécié au vu des contrats conclus au cours des mois précédents.

La loi ne définit pas la notion de recours abusif. On peut penser que le CSE peut vérifier le volume de travail précaire, notamment lorsqu'il existe un pourcentage important et stable de CDD et/ou d'intérimaires dans l'entreprise. Il peut aussi s'assurer que l'employeur respecte les cas de recours autorisés par le code du travail aux CDD et à l'intérim.

L'inspecteur du travail peut enquêter sur place, demander des précisions à l'employeur ou apprécier les conditions de recours aux CDD et à l'intérim. S'il considère que le recours aux contrats précaires n'est pas conforme à la législation, il adresse à l'employeur le rapport qui établit ce constat. L'employeur communique ce rapport au comité en même temps que sa réponse motivée précisant, si besoin est, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

Le CSE a aussi le droit de saisir l'inspection du travail lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif au portage salarial.

Le comité social et économique est ponctuellement consulté avant l'embauche de certains CDD ou intérimaires

Embauche d'un CDD ou d'un intérimaire en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste

Un CDD ou un contrat de travail temporaire peut être conclu en cas de départ définitif d'un salarié précédent la suppression de son poste de travail (C. trav., art. L. 1242-2 et L. 1251-6).

Ce cas vise le remplacement d'un salarié sous CDI ayant définitivement quitté son poste et ne pouvant être remplacé par un autre CDI, en raison d'arrêts d'activité ou de changements de techniques de production ou de matériels expressément prévus, devant aboutir à des suppressions d'emplois dans l'entreprise dans un délai maximal de 24 mois.

Recours à des CDD de 24 mois pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation

La durée maximale d'un CDD peut être portée à 24 mois lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. L'employeur doit alors consulter le CSE préalablement aux recrutements envisagés (C. trav., art. L. 1242-8-1).

Embauche de CDD ou d'intérimaires dans les 6 mois qui suivent des licenciements économiques

Il est en principe interdit à l'entreprise de recourir à un salarié sous CDD ou à un intérimaire dans les 6 mois suivant un licenciement économique. Il existe une dérogation à cette interdiction lorsque le CDD ou la mission d'intérim n'excède pas 3 mois et n'est pas renouvelable ou lorsque l'embauche d'un CDD ou d'un intérimaire est justifiée par une commande exceptionnelle à l'exportation. Au préalable, l'employeur doit informer et consulter le CSE (C. trav., art. L. 1242-5 et L. 1251-9).

Pourquoi surveiller l'emploi précaire ?

Les informations fournies au CSE peuvent permettre de comparer le volume d'emplois précaires à celui des emplois stables et de « surveiller » les cas dans lesquels l'employeur y a recours, la durée des contrats, les postes auxquels sont affectés les salariés, etc. Au comité de s'assurer que l'entreprise n'utilise pas les CDD et l'intérim pour pourvoir durablement des

emplois liés à son activité normale et permanente. Elles peuvent également s'avérer utiles en cas de projet de licenciement économique pour contester le cas échéant, la réalité de certaines suppressions de postes.

Quel rôle le CSE peut-il avoir par rapport à l'emploi de travailleurs handicapés ?

Le CSE doit être informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. La question des travailleurs handicapés est abordée dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Quelques rappels sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés qui pèse sur les entreprises d'au moins 20 salariés

Tout employeur occupant 20 salariés ou plus a l'obligation d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés dans la proportion de 6 % de son effectif total (C. trav., art. L. 5212-2).

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique est considérée comme travailleur handicapé (C. trav., art. L. 5213-1). La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Pour s'acquitter de son obligation, l'employeur a le choix entre les modalités suivantes :

- employer des salariés handicapés : travailleurs reconnus handicapés, certaines victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, titulaires d'une pension d'invalidité, etc. (C. trav., art. L. 5212-13) ;

- accueillir des handicapés dans le cadre de stages de formation professionnelle, de périodes d'observation et de périodes de mise en situation en milieu professionnel (C. trav., art. L. 5212-7 et L. 5212-7-1).

Il est également possible :

- de passer des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur adapté ou protégé (C. trav., art. L. 5212-6) ;
- de verser au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivante une contribution annuelle à l'Agefiph (C. trav., art. L. 5212-9) ;
- d'appliquer un accord collectif de travail prévoyant la mise en oeuvre d'un programme d'actions en faveur des handicapés (C. trav., art. L. 5212-8).

Le comité social et économique doit être consulté sur les mesures prises en faveur des travailleurs handicapés

Le code du travail prévoit, en des termes très larges, que le CSE doit être informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (C. trav., art. L. 2312-8). Le maintien au travail peut concerner un salarié, déjà reconnu comme travailleur handicapé, dont le poste de travail est modifié ou dont le handicap s'aggrave. Le handicap peut aussi être la conséquence d'une inaptitude au travail, qui n'est pas forcément d'origine professionnelle.

Cette obligation concerne aussi les accidentés du travail, les invalides de guerre, les invalides civils et les personnes atteintes de maladies chroniques évolutives.

Il revient ici aux membres du CSE de se pencher plus particulièrement sur l'aménagement des postes de travail, l'organisation matérielle du travail, l'environnement physique du travail, les mesures de sécurité à prendre, l'aménagement des lieux de travail, etc. Mais attention, l'employeur n'a pas à consulter le comité sur le cas individuel de chaque travailleur handicapé (Cass. soc., 5 juin 2019, n° 18-12.861, n° 894 FS - P + B).

Tout salarié handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle. Dans les entreprises appartenant à une même activité de plus de 5 000 salariés, c'est une obligation de l'employeur d'assurer le

réentraînement au travail (C. trav., art. L. 5213-3 et L. 5213-5). Le médecin du travail et le CSE sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle (C. trav., art. R. 5213-24).

Par ailleurs, les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent, avec leur accord, être mis à la disposition d'une entreprise pour une durée d'un an, dans la perspective d'une éventuelle embauche définitive (C. trav., art. D. 5213-81 et s.). Les conditions de cette mise à disposition sont fixées par deux contrats écrits : l'un passé entre l'entreprise adaptée et l'entreprise utilisatrice, l'autre entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur handicapé.

Le secteur protégé vise les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) et les entreprises de service d'aide par le travail (ESAT).

Le CSE de l'entreprise utilisatrice, c'est-à-dire l'entreprise d'accueil, et celui de l'entreprise adaptée sont consultés sur ces contrats (C. trav., art. D. 5213-83).

L'emploi de travailleurs handicapés, on l'aborde en réunion de CSE au moment de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise

Tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente, l'employeur doit consulter le CSE sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-26). En vue de cette consultation, il doit mettre à sa disposition des informations sur l'évolution de l'emploi des personnes handicapées et sur les mesures prises pour le développer. Par exemple, les actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle.

Ces différentes informations doivent se trouver dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-26, R. 2312-9 et R. 2312-9). Un autre article du code du travail prévoit que l'employeur doit communiquer au CSE une copie de sa déclaration annuelle

obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés adressée à l'Agefiph, en prenant soin d'enlever la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (C. trav., art. R. 5212-4).

Comment l'entreprise s'acquitte-t-elle de son obligation d'emploi ? Pourquoi opter pour un versement libératoire plutôt que d'embaucher ? Quelle est la proportion de travaux sous-traités ? Au final, et même si ce n'est pas dit par le code du travail, il revient au CSE d'essayer de sensibiliser l'entreprise à l'intérêt qu'elle aurait à mettre en oeuvre une véritable politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Et ce ne sont pas les arguments qui manquent. Plutôt que de payer une contribution financière, l'entreprise pourrait utiliser les fonds en interne, d'autant qu'elle peut bénéficier de très nombreuses aides financières et conseils de l'Agefiph (www.agefiph.fr). Sur le plan social, l'élaboration d'un tel projet est forcément porteuse car il permet de sensibiliser, d'impliquer et de mobiliser les salariés autour d'une cause humaine. Enfin, en termes d'image de marque, l'entreprise a tout à y gagner.

Il faut aussi penser à faire le lien entre la consultation et les négociations avec les syndicats. Dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, l'employeur doit envisager les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'agit notamment des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, des conditions de travail et d'emploi et des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise (C. trav., art. L. 2242-17).

Les expériences montrent que les réflexions et études qui sont menées pour accueillir un ou plusieurs travailleurs handicapés débouchent sur des mesures d'aménagement (accessibilité au lieu de travail, aide à la manutention, aménagement des temps de travail, etc.) qui profitent généralement à tous en termes de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

La déclaration relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH)

Tous les ans, afin de permettre à l'Agefiph de vérifier que l'obligation d'emploi a bien été respectée selon l'une des modalités prévues par le code du travail, l'employeur doit remplir une déclaration d'emploi des travailleurs handicapés qu'il adresse à l'Agefiph avant le 1^{er} mars de l'année en cours (C. trav., art. L. 5212-5). L'Agefiph, c'est l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Le CSE qui recherche des informations peut se rendre sur le site www.agefiph.fr

La consultation du CSE en cas de recours à l'activité partielle, c'est-à-dire au chômage partiel

L'activité partielle est une mesure provisoire et collective qui entraîne soit une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué, soit une fermeture provisoire de tout ou partie de l'établissement. Le CSE doit être consulté avant que l'employeur ne décide d'y recourir.

Le recours à l'activité partielle ne peut être envisagé que lorsque l'entreprise est confrontée à certaines situations prévues par le code du travail

Lorsque l'entreprise est confrontée à certaines situations l'obligeant à réduire ou à suspendre temporairement son activité, l'employeur peut placer tout ou partie des salariés en position d'activité partielle. Dans le langage courant, on parle de chômage partiel ou même parfois de chômage technique. Un système d'indemnisation au titre de l'activité partielle permet, sous certaines conditions, de compenser partiellement la perte de salaire résultant de la fermeture temporaire de l'entreprise ou d'une réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale du travail (C. trav., art. R. 5122-1 et s.).

Les motifs permettant à l'employeur de recourir à l'activité partielle sont les suivants : la conjoncture économique (baisse des commandes, etc.), des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie (grève d'EDF, de la SNCF, dans les transports routiers, etc.), un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou, enfin, toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

L'employeur a besoin d'une autorisation de l'administration du travail avant de placer les salariés en activité partielle

L'employeur n'est pas libre de décider, comme bon lui semble, de placer les salariés en activité partielle. Il lui faut une autorisation préalable du préfet du département. C'est cette autorisation qui lui permettra de réduire ou suspendre temporairement l'activité de l'entreprise et d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés. La procédure est schématiquement la suivante :

- la demande doit indiquer les motifs qui justifient la mesure d'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés ;
- l'administration a 15 jours pour accepter ou refuser l'activité partielle et en informer l'employeur. Si elle n'a rien dit à l'expiration des 15 jours, la demande de l'employeur est considérée comme acceptée.

L'employeur qui souhaite placer ses salariés en activité partielle doit au préalable effectuer une demande d'autorisation à l'administration. A cette fin, il doit adhérer à un site en ligne sécurisé et confidentiel (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>) qui lui ouvre accès au dépôt de la demande de placement en activité partielle. Celle-ci doit comporter le motif du recours, la période prévue et le nombre de salariés concernés.

Le CSE doit en principe être consulté avant que la décision de recourir à l'activité partielle ne soit prise

Le code du travail prévoit, en des termes très larges, que le CSE est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment les conditions d'emploi, les conditions de travail et la durée du travail

(C. trav., art. L. 2312-8). Il va de soi que la décision de l'employeur de recourir à l'activité partielle fait partie de ces questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, elle modifie temporairement la durée du travail des salariés. L'employeur doit en conséquence consulter le comité social et économique avant de décider de recourir à l'activité partielle. A défaut, il commet un délit d'entrave (Cass. crim., 10 mai 1988, n° 87-90.277).

Une simple information ne suffit pas (Cass. crim., 23 juill. 1986, n° 85-93.402). La consultation doit se dérouler avant la demande d'autorisation à l'administration.

Attention, en cas de recours à l'activité partielle justifié soit par un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, soit par toute autre circonstance de caractère exceptionnel, la consultation du comité social et économique peut intervenir après le placement des salariés en activité partielle, donc après la décision de l'employeur de recourir à ce dispositif. L'avis du CSE peut alors être adressé à la Dreets, c'est-à-dire à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle (C. trav., art. R. 5122-2).

L'urgence de la situation en cas de sinistre ou d'intempéries pourra justifier la tenue d'une réunion extraordinaire. Elle pourra aussi autoriser l'employeur à ne pas respecter le délai de 3 jours entre la communication de l'ordre du jour et la réunion.

Cette consultation doit essentiellement permettre au CSE :

- de contrôler les causes du recours à l'activité partielle et d'apprécier l'opportunité et l'efficacité de la mesure décidée par l'employeur ;
- de proposer éventuellement d'autres mesures : réduction négociée du temps de travail, instauration du temps partiel, prise des congés payés, etc. ;
- d'être alerté sur l'existence d'éventuelles difficultés économiques qui, à plus ou moins long terme, pourraient déboucher sur un projet de licenciement économique.

Conformément au droit commun, pour pouvoir rendre un avis motivé, le comité doit disposer d'informations suffisantes. Il s'agit notamment :

- des modalités de mise en oeuvre de l'activité partielle, à savoir une réduction d'activité ou la fermeture de l'entreprise ;
- du nombre de salariés, des catégories professionnelles touchées, du nombre d'heures chômées et de l'horaire hebdomadaire et journalier ou des jours chômés ;
- des causes et des mesures propres à réduire le recours à l'activité partielle : réduction du temps de travail, congés payés, modification de l'activité, etc.

A savoir ! Dans le cadre de sa consultation, le CSE peut dépasser les questions relatives aux motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés et peut aborder d'autres points intéressants, de façon plus globale, l'impact de l'activité partielle sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise au titre de l'article L. 2312-8 du code du travail. Le CSE a donc droit à une information précise sur la situation de l'entreprise rendant l'activité partielle nécessaire, laquelle information peut même aller au-delà de celle transmise par l'employeur à l'administration pour justifier sa demande (CA Versailles, 6^e ch., 12 mai 2022, n° 21/00337).

L'avis du comité doit être joint par l'employeur à sa demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle. Même s'il n'est que consultatif, l'avis motivé du CSE constitue un élément d'appréciation pour l'administration. L'employeur, quant à lui, doit informer le comité de la réponse apportée par l'administration à sa demande d'activité partielle (C. trav., art. R. 5122-2).

L'employeur ne peut pas imposer à un salarié protégé sa mise en activité partielle

Les membres du comité social et économique bénéficient d'un statut protecteur qui interdit à l'employeur de modifier leur contrat de travail ou de changer leurs conditions de travail sans leur accord. Il ne peut donc leur être imposé d'être mis au chômage partiel (Cass. crim., 7 fevr. 1989, n° 88-80.510), ce qui signifie que l'employeur est tenu de maintenir leur rémunération en cas de refus (Cass. soc., 18 juin 1996, n° 94-44.653). Attention toutefois, compte tenu de la crise du Covid-19, cette règle n'est pas applicable jusqu'au 31 décembre 2022. Ainsi, pour le moment, l'employeur

n'est donc plus obligé de recueillir l'accord du représentant du personnel touché par une mesure de chômage partiel.

Le rôle du CSE en matière de durée et d'aménagement du temps de travail

La plupart des décisions de l'employeur en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail ont des répercussions sur les conditions de travail et nécessitent une consultation du CSE. De plus, la durée et l'aménagement du temps de travail font partie des thèmes de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Références : C. trav., art. L. 2312-8, L. 2312-19 et L. 2312-26

Le code du travail donne à l'entreprise de nombreuses possibilités d'aménagement en matière de durée du travail

Pour lui permettre d'adapter l'activité des salariés à son activité économique, le code du travail donne à l'entreprise de nombreuses possibilités d'aménagements. Ces aménagements peuvent porter sur la durée du travail elle-même, sur les horaires de travail, sur la répartition du temps de travail sur tout ou partie de l'année, etc.

L'entreprise peut par exemple souhaiter modifier les horaires collectifs de travail, mettre en place des astreintes ou des horaires individualisés, réduire le temps de travail, dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail légales, recourir au travail de nuit ou en soirée, prévoir des conventions de forfait pour certaines catégories de salariés, etc.

La durée et l'aménagement du temps de travail font partie des domaines privilégiés d'intervention du CSE

Consultation récurrente

Sauf si un accord a prévu une périodicité différente (C. trav., art. L. 2312-19), tous les ans, l'employeur doit consulter le CSE sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation porte notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 2312-26).

Un défaut de consultation du CSE sur les décisions de l'employeur portant sur l'aménagement du temps de travail ou la durée du travail ne permet pas de rendre inopposable à l'ensemble des salariés, c'est-à-dire inapplicable, l'accord de modulation de l'entreprise. Une telle absence de consultation peut seulement être sanctionnée par un délit d'entrave (Cass. soc., 18 sept. 2019, n° 17-31.274, n° 1269 FS - P + B).

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE un certain nombre d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) (C. trav., art. L. 2312-19). Il s'agit notamment d'informations sur la durée du travail, l'aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires, les conventions de forfait et le travail à temps partiel.

Pour connaître le détail des informations dont doit disposer le CSE, il suffit d'utiliser les tableaux qui se trouvent dans la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux) :

- *le premier tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de moins de 300 salariés) » ;*
- *le second tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de 300 salariés et plus) ».*

Dans le cadre de la consultation, le CSE a le droit de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-91). Il peut être demandé à cet expert de se pencher un peu plus sur les questions de durée et d'aménagement du temps de travail.

Consultation ponctuelle

Le code du travail prévoit que le CSE doit être informé et consulté :

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi, de travail et, la durée du travail ;
- sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8).

A titre d'exemple, il a été jugé que le CSE devrait être consulté lorsqu'un projet de réorganisation et de réduction du temps de travail est susceptible d'entraîner une transformation importante des postes de travail (CA Paris, 1^{re} ch., sect. S, 31 mai 2000, n° 1999/14750). Dans cette affaire, la réduction de la durée du travail avait pour but d'éviter une partie des suppressions d'emplois envisagées.

Une consultation obéit toujours à la même logique. Pourquoi ? Comment ? Quelles conséquences ? Quelles propositions ? Mais attention, les élus ne doivent jamais perdre de vue que le CSE a à la fois des attributions économiques, qui touchent notamment aux questions d'emploi, de rémunération, d'organisation du travail, et des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des salariés.

Tout projet qui leur est soumis par l'employeur doit être examiné sous ces deux angles, celui de l'organisation de l'entreprise et du travail, de l'emploi et des conditions d'emploi et celui de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Les différents aménagements de la durée et du temps de travail que l'employeur peut être amené à mettre en place peuvent, selon leur nature et leur ampleur, être plus ou moins contraignants et avoir des incidences sur la vie sociale et les rythmes biologiques des travailleurs. Ils peuvent être à l'origine de fatigue, de stress, etc.

Attention, seules les mesures d'une certaine importance qui ne revêtent pas un caractère individuel ou ponctuel doivent être soumises à consultation du CSE. Comme pour toute consultation, le CSE doit disposer d'informations précises et écrites, qui devront porter sur la nature et l'ampleur du projet, les catégories de salariés concernés, les incidences en termes d'emplois, de santé au travail, de prévention des risques professionnels, la nouvelle organisation du travail, etc.

Sauf si le CSE dispose d'un droit de veto, comme c'est le cas en matière d'horaires individualisés et de repos compensateur de remplacement, l'employeur n'a pas à tenir compte d'un avis négatif.

Lorsqu'il est consulté sur un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8), le comité social et économique a le droit de prendre la décision de se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94). Cette expertise permettra au comité d'avoir une vision plus précise des impacts potentiels sur la santé et la sécurité des salariés, des aménagements envisagés par l'employeur, et donc d'adapter au mieux ses propositions de prévention.

Le comité social et économique a des compétences spécifiques sur des aspects précis de l'organisation du temps de travail

L'employeur doit informer et/ou consulter le CSE dans certaines situations expressément prévues par le code du travail. C'est notamment le cas en matière d'astreintes, d'heures supplémentaires, de dépassement des durées maximales de travail ou encore d'horaires individualisés.

Les questions de durée et d'aménagement du temps de travail passent très souvent par un accord collectif de travail d'entreprise ou de branche

La durée du travail et l'aménagement du temps de travail font partie des domaines privilégiés de la négociation collective et font souvent l'objet d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. D'ailleurs, de nombreuses dérogations aux règles de droit commun ne peuvent être mises en place que par convention ou accord collectif.

Le temps de travail aussi fait partie des thèmes de la négociation obligatoire que l'employeur doit engager, en principe tous les ans, avec les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2242-1 et L. 2242-13). La négociation porte sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à

temps partiel. Elle peut également porter sur la réduction du temps de travail (C. trav., art. L. 2242-15).

La question qui se pose ici est de savoir si le CSE doit ou non être consulté en cas de conclusion, de révision ou de dénonciation d'un accord collectif de travail. Le code du travail prévoit que « les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité » (C. trav., art. L. 2312-14).

Il est également prévu que les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique.

Le code du travail dit seulement que l'employeur n'a pas à consulter le CSE au moment où il négocie un projet d'accord. Partant de là, on devrait admettre qu'il doit y avoir une consultation au titre de la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8) au moment de la mise en oeuvre de l'accord. On pourrait tenir le même raisonnement en cas de révision ou de dénonciation d'un accord.

Par exemple, l'employeur négocie avec les syndicats un nouvel accord sur l'aménagement du temps de travail. Pas de problème, le CSE n'a pas à être consulté sur le projet d'accord. En revanche, au moment de l'application de l'accord, il doit selon nous l'être. Il a bien une compétence générale en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, l'accord signé avec les syndicats venant modifier l'aménagement du temps de travail et les conditions de travail, le comité a donc son mot à dire sous forme d'avis consultatif.

Et après ?

Une fois que le comité social et économique a été consulté sur un projet touchant à la durée ou à l'aménagement du temps de travail, les représentants du personnel peuvent encore être amenés à intervenir. D'une part, ils peuvent formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés (C. trav., art. L. 2312-12). D'autre part, ils ont pour mission légale de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du code du travail et des

conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8).

Quel rôle pour le CSE en matière de travail effectif et d'astreintes ?

Le temps de travail effectif est lié à la durée du travail de l'entreprise et correspond au temps pendant lequel le salarié reste à la disposition de l'employeur pour travailler. Certaines décisions touchant au temps de travail effectif peuvent relever de la compétence du CSE. L'employeur doit par ailleurs le consulter lorsqu'il a recours aux astreintes.

Références : C. trav., art. L. 2312-8 et L. 3121-12

Le temps de travail effectif et l'astreinte : deux notions qu'il est important pour les membres du CSE de connaître

Il ne faut pas confondre ces deux notions :

- la durée du travail effectif, qui est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (C. trav., art. L. 3121-1). La durée du travail est fixée par décision unilatérale de l'employeur ou accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ;
- l'astreinte, qui est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de l'intervention du salarié pendant l'astreinte est en revanche considérée comme un temps de travail effectif (C. trav., art. L. 3121-9).

Une décision de l'employeur affectant le temps de travail effectif doit donner lieu à consultation du CSE

Une réduction du temps de travail ou une réorganisation des temps de pause modifie les conditions de travail des salariés et doit, a priori, nécessiter une consultation du comité social et économique. Le code du travail prévoit en effet que le CSE, qui dispose d'une compétence très large, est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi, de travail et la durée du travail (C. trav., art. L. 2312-8).

Il est également prévu par cet article que l'employeur doit consulter le comité social et économique sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il est important de s'en souvenir car le CSE est compétent à la fois sur les questions d'emploi et d'organisation du travail et sur les questions de santé et de sécurité au travail. De plus, cette consultation est intéressante pour le CSE car elle lui permet de se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94).

Le comité social et économique doit être consulté lorsque l'employeur a recours aux astreintes

Mise en place des astreintes

Les astreintes peuvent être mises en place de deux façons :

- par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche fixant leur mode d'organisation et les compensations financières ou en repos auxquelles elles doivent donner lieu (C. trav., art. L. 3121-11) ;
- à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, par décision unilatérale de l'employeur après information et consultation du comité social et économique et information de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 3121-12).

Dans cette seconde hypothèse, c'est l'employeur qui détermine lui-même les conditions d'organisation et de rémunération des astreintes.

Lorsque la convention collective de branche autorise l'instauration d'astreintes mais subordonne leur mise en oeuvre dans l'entreprise à l'existence d'un accord d'entreprise ou à la consultation du comité social et économique, l'employeur doit respecter ces conditions (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 07-42.810).

Après consultation du comité

Avant de mettre en place un système d'astreinte, l'employeur doit obligatoirement consulter le comité social et économique. A titre d'exemple, dès lors que l'astreinte n'est pas liée à l'exécution d'un marché particulier, mais a une portée générale et permanente, le comité doit obligatoirement être consulté préalablement à la mise en place de cette astreinte, sous peine de délit d'entrave. Et ce, même si 9 salariés seulement sont concernés par cette astreinte dans une entreprise de plus de 300 salariés (Cass. crim., 19 nov. 2002, n° 02-80.105).

Sur un plan juridique, cette obligation de consulter le CSE ne fait aucun doute lorsque les astreintes sont mises en place par décision unilatérale de l'employeur. Selon nous, le comité doit aussi être consulté lorsque les astreintes sont instituées par accord collectif de travail, qu'il s'agisse d'un accord d'entreprise négocié en interne ou d'un accord négocié par la branche d'activité dont relève l'entreprise. Compte tenu des répercussions que les astreintes sont susceptibles d'avoir sur les conditions de travail et même de vie des salariés, on voit mal comment l'employeur pourrait se dispenser d'une consultation avant de les déployer. Même si les règles du jeu sont déjà écrites par l'accord, le CSE a encore un rôle consultatif à jouer, il est bien de son rôle de veiller à la prise en compte des intérêts des salariés (C. trav., art. L. 2312-8).

La consultation du CSE doit à la fois porter sur le principe même du recours aux astreintes et sur les conditions de leur exécution. Le comité doit particulièrement examiner les catégories de salariés concernés, la fréquence et l'enchaînement des astreintes, les compensations financières ou repos compensateurs prévus et les conditions d'information des salariés. Il est important de particulièrement veiller au respect des temps de repos quotidien et des durées maximales de travail, à la charge de travail des salariés et à la préservation de leur santé.

Une fois que le comité social et économique a été consulté sur un projet touchant à la durée ou à l'aménagement du temps de travail, les représentants du personnel peuvent encore être amenés à intervenir. D'une part, ils peuvent formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés (C. trav., art. L. 2312-12). D'autre part, ils ont pour mission légale de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8).

Le CSE doit éventuellement être consulté sur les contreparties devant être accordées en matière de temps de déplacement professionnel

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière (C. trav., art. L. 3121-4).

Cette contrepartie est normalement déterminée par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche (C. trav., art. L. 3121-7). S'il n'y a pas d'accord, c'est à l'employeur de la fixer après consultation du comité social et économique (C. trav., art. L. 3121-8).

Sans oublier la consultation, normalement annuelle, sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

Sauf si un accord a prévu une périodicité différente (C. trav., art. L. 2312-19), tous les ans, l'employeur doit consulter le CSE sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation porte notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 2312-26). On y parlera forcément de temps de travail effectif, de temps de pause, d'astreintes, etc.

Un exemple d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

A titre d'exemple, par le passé, il a été jugé que l'augmentation du nombre de périodes d'astreintes imposées aux salariés constituait un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés obligeant l'employeur à consulter préalablement le comité (Cass. soc., 12 déc. 2001, n° 99-18.980). Dans cette affaire, le médecin du travail avait souligné les risques entraînés par la modification des conditions de travail tenant à la fatigue supplémentaire due à la suppression des repos compensateurs et au nombre d'astreintes important.

On ne peut pas toucher aux horaires de travail sans consulter le comité social et économique

L'horaire de travail correspond aux heures de début et de fin de travail. Il peut être collectif ou individualisé. Le CSE est consulté sur la fixation initiale et sur toute modification importante de l'horaire collectif. Il peut aussi s'opposer à la mise en place d'horaires individualisés.

Le comité social et économique doit être consulté sur les horaires collectifs de travail de l'entreprise

L'horaire de travail est en général collectif et s'applique uniformément à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou à une partie d'entre eux. Par exemple, un atelier, un service ou un département.

La fixation des horaires de travail et des horaires de pause fait partie des prérogatives de l'employeur, c'est lui qui dispose du pouvoir d'organisation de l'entreprise. Les horaires collectifs peuvent aussi être fixés par un accord d'entreprise.

Dans le cadre de sa compétence générale, le CSE doit être consulté sur la fixation initiale et sur toute modification importante de l'horaire collectif. En effet, le code du travail nous dit bien que le comité social et économique est consulté sur l'organisation de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi et de travail des salariés (C. trav., art. L. 2312-8).

Le code du travail prévoit aussi que le CSE est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Une profonde modification des horaires collectifs peut permettre de caractériser un tel aménagement pour lequel le CSE aura le droit de se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94). A titre d'exemple, l'expertise a été admise pour un projet de changement d'horaires du travail posté (Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240, n° 3958 FS - P). Dans cette affaire, il était prévu de faire passer plus de la moitié des salariés d'un horaire de 6 heures - 14 heures à 5 heures - 13 heures. Or, le médecin du travail avait rappelé que le travail posté était en soi perturbateur des rythmes biologiques et conclu qu'il était préférable de se rapprocher de ces rythmes biologiques. D'autant plus que la majorité des salariés concernés avait dépassé 40 ans. D'où un risque aggravé de difficultés d'adaptation aux nouveaux horaires.

Mais attention, l'obligation de consulter ne joue que si la modification de l'horaire collectif est suffisamment importante. Si elle est limitée ou provisoire et ne concerne qu'un nombre réduit de salariés, il n'y aura pas de consultation. Par exemple, il a été jugé que la décision de faire provisoirement assurer, par dérogation à l'horaire variable, une permanence au standard pendant le repas de midi à tour de rôle par 10 personnes, sur un effectif de 250 salariés, n'avait pas à donner lieu à consultation du CSE (Cass. crim., 2 juin 1992, n° 91-86.979). En revanche, on a considéré que le comité devait bien être consulté à propos d'une modification expérimentale de l'organisation du temps de travail pour 6 salariés, mais destinée à être étendue par la suite à 50 salariés (Cass. crim., 12 avr. 2005, n° 04-83.101, n° 2261 F - P + F).

Un salarié ne peut pas refuser de respecter le nouvel horaire collectif décidé par l'employeur sous prétexte que le comité social et économique n'a pas été

consulté. Un tel refus justifie donc son licenciement (Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-23.032).

Le CSE peut s'opposer à l'instauration par décision de l'employeur d'horaires individualisés, c'est l'un des rares cas de droit de veto

Des horaires qui permettent aux salariés de l'entreprise d'organiser leur temps de travail sur des plages fixes

Les horaires individualisés constituent un mode d'aménagement du temps de travail qui permet aux salariés d'organiser leur temps de travail à l'intérieur de plages fixes, correspondant à des périodes de présence obligatoire, et de plages mobiles pendant lesquelles leur présence est facultative (C. trav., art. L. 3121-48 et s.). On parle aussi d'horaires à la carte ou d'horaires variables. Ce type d'horaires peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur ou par un accord d'entreprise, voire par accord négocié avec le CSE.

Le comité social et économique doit être consulté et peut s'opposer à la mise en place d'horaires individualisés

Les horaires individualisés ne peuvent être mis en place que si le comité social et économique ne s'y est pas opposé. L'absence d'opposition doit être recueillie au cours d'une réunion de consultation. Préalablement, l'employeur doit lui transmettre un document écrit précisant les modalités d'organisation des horaires individualisés (Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994).

En cas de divergence de vues, on considère qu'il n'y a pas opposition lorsque le projet présenté n'a pas été rejeté à la majorité des voix des membres présents, les bulletins blancs ou nuls n'étant pas pris en compte. L'employeur ne prend pas part au vote.

Voici quelques points à examiner avec attention :

- modalités particulières d'application des horaires pour certaines catégories professionnelles (cadres, employés, ouvriers) ;
- conditions de paiement des heures supplémentaires, respect des durées maximales de travail et modalités de report d'heures d'une semaine à l'autre.

L'introduction de l'horaire variable ne doit pas entraîner d'entrave à l'exercice normal des fonctions de représentation du personnel et des droits syndicaux. Les réunions périodiques du comité social et économique doivent pouvoir se situer aussi bien dans les plages fixes que dans les plages mobiles et les élus ne peuvent être contraints de n'utiliser leurs heures de délégation que pendant les plages fixes.

Le CSE peut faire des suggestions mais ne peut pas imposer à l'employeur un plan d'organisation des horaires individualisés différent de celui proposé (Cass. crim., 4 nov. 1983, n° 82-94.265). Il ne peut pas non plus s'opposer à ce que l'employeur adapte l'horaire de travail d'un seul salarié selon la spécificité de son emploi, dans l'intérêt de l'entreprise (Cass. soc., 1^{er} juill. 1997, n° 95-12.000, n° 2871 P + B).

Si l'employeur ne tient pas compte de l'opposition du comité social et économique sur la mise en place d'horaires variables

Le comité pourrait envisager une action contentieuse devant le tribunal judiciaire, éventuellement en référé, pour faire interdire à l'employeur d'appliquer sa décision (Cass. soc., 20 mars 2001, n° 99-13.179, n° 1142 FS - P). Dans cette affaire, la Cour de cassation a admis que le fait pour l'employeur, qui souhaitait supprimer les horaires variables institués par un accord collectif, de ne pas tenir compte de l'opposition du comité constituait un trouble manifestement illicite.

Sur un plan pénal, le refus de consulter, sans motif légitime, le CSE sur l'instauration d'horaires de travail individualisés constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 16 sept. 2003, n° 02-86.661, n° 4254 FS - P + F + I).

L'employeur peut souhaiter modifier, voire supprimer les horaires individualisés, il a besoin de l'accord du CSE

Pour diverses raisons, l'employeur peut souhaiter modifier le dispositif d'horaires individualisés de l'entreprise. Au préalable, il doit consulter le comité social et économique et obtenir son accord. Autrement dit, le comité peut s'opposer (CA Caen, 19 mai 1988, n° 427/87 ; Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994).

Mais attention, il ne doit pas s'agir d'une modification provisoire ou limitée à un nombre réduit de salariés. Par exemple, il a été jugé que l'employeur n'a pas besoin de l'accord préalable du CSE lorsqu'il apporte aux horaires en vigueur, pour les besoins de l'entreprise, une modification ponctuelle ou individuelle n'affectant pas les conditions générales de travail de l'ensemble des salariés (Cass. soc., 1^{er} juill. 1997, n° 95-12.000, n° 2871 P + B).

Et si l'employeur souhaite supprimer les horaires individualisés pour revenir, par exemple, à un horaire collectif ? Le comité social et économique peut-il s'y opposer ? Le code du travail ne répond pas à cette question et la jurisprudence semble considérer que la direction n'a pas besoin de l'accord du CSE (CA Paris, 29 mai 2002, n° 2001/09690). Toujours est-il qu'il devra bien être consulté.

Au-delà de la question de savoir si le comité peut s'opposer à la modification ou à la suppression des horaires variables, il faudra essayer de comprendre et d'analyser les raisons qui conduisent l'entreprise à prendre une telle décision : réorganisation, harmonisation du statut social au sein du groupe, etc. Il faudra essayer de faire valoir que la modification ou la suppression des horaires individualisés constitue un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail autorisant le CSE à mandater un expert habilité (C. trav., art. L. 2312-8 et L. 2315-94).

Réclamations des salariés

Les membres du comité social et économique ont aussi pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8). Tout ce qui touche aux horaires de travail pourra éventuellement faire l'objet de ce genre de réclamations.

Mise en place et suivi du travail à temps partiel : le comité social et économique a un rôle à jouer

La mise en place du travail à temps partiel dans l'entreprise nécessite une consultation préalable du comité social et économique Par ailleurs, en vue de la consultation en principe annuelle sur la politique sociale, le CSE doit notamment disposer d'un bilan du travail à temps partiel.

La mise en place du travail à temps partiel nécessite une consultation du comité social et économique

Modalités de mise en place du travail à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être instauré dans l'entreprise de différentes manières (C. trav., art. L. 3123-17 et L. 3123-26) :

- par le biais d'une négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche étendu ;
- à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur après, nous dit le code du travail, consultation du comité social et économique.

En ce qui concerne le temps partiel choisi, le code du travail prévoit que les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés peuvent être fixées par un accord d'entreprise ou par un accord de branche (C. trav., art. L. 3123-17). Cet accord doit notamment préciser les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet.

A savoir ! Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le

solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé (C. trav., art. L. 3123-14).

Après consultation du comité social et économique

Lorsque le travail à temps partiel est mis en place par décision unilatérale de l'employeur, le comité social et économique doit être préalablement consulté. Cette consultation doit porter sur le principe même de la pratique d'horaires de travail à temps partiel. Au comité d'examiner avec attention les catégories de salariés et services de l'entreprise concernés, la répartition de la durée du travail, la nature des emplois susceptibles d'être pourvus, les conditions dans lesquelles les salariés pourront accéder au temps partiel, etc.

L'avis du CSE pour la mise en oeuvre d'horaires à temps partiel est communiqué, à sa demande, à l'inspection du travail (C. trav., art. D. 3123-2).

Qu'en est-il en cas de mise en place du temps partiel par accord collectif de travail ? Le CSE doit-il être consulté ? La question se pose car un article du code du travail nous dit que les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-14). Il n'en demeure pas moins, selon nous, que le CSE doit bien être consulté au titre de ses compétences générales lorsque l'employeur décide de mettre en place le temps partiel en application d'un accord de branche qui lui en offre la faculté ou lorsqu'il a négocié un accord d'entreprise avec les délégués syndicaux. Dans ce second cas, la consultation doit avoir lieu au moment de l'application de l'accord.

L'instauration du temps partiel dans l'entreprise pourrait s'inscrire dans un projet beaucoup plus vaste ayant pour objet de réorganiser le temps de travail de l'entreprise. Or, le code du travail prévoit que le CSE est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8) et lui donne le droit de se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94). Il pourrait donc être intéressant pour les élus d'invoquer l'existence d'un véritable aménagement important.

Le temps partiel fait partie des thèmes qui doivent être abordés tous les ans, au moment de la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise

Tous les ans, sauf si une périodicité différente a été prévue par accord (C. trav., art. L. 2312-19), l'employeur doit consulter son comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-26). Cette consultation porte notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail. L'idée est de permettre au CSE d'être en mesure de veiller à l'usage qui est fait du temps partiel dans l'entreprise et aux conditions de travail des salariés à temps partiel (évolutions de carrière, rémunération, accès à la formation, etc.).

La consultation sur la politique sociale porte sur de nombreux autres thèmes, parmi lesquels l'évolution de l'emploi et des qualifications, la formation professionnelle et l'apprentissage, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc.

En vue de la consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE un certain nombre d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise (BDESE). Les représentants du personnel doivent trouver un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise (C. trav., art. L. 3123-15), ainsi que des informations portant sur :

- l'application aux salariés travaillant à temps partiel de l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année ;
- le nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale du travail à temps partiel formulées par les salariés.

Pour connaître le détail des informations dont doit disposer le CSE, il suffit d'utiliser les tableaux qui se trouvent dans la version en ligne du Guide CSE (onglet Modèles et tableaux) :

- le premier tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprises de moins de 300 salariés) » ;*
- le second tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprises de 300 salariés et plus) ».*

Le bilan annuel du travail à temps partiel, qui doit aussi être communiqué aux délégués syndicaux, porte notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, les horaires de travail à temps partiel pratiqués, ainsi que le nombre d'heures complémentaires effectué par les intéressés. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, l'employeur explique les raisons l'ayant amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et inversement (C. trav., art. R. 3123-1).

Par ailleurs, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit fournir au CSE une information trimestrielle détaillée portant notamment sur le nombre de salariés à temps partiel (C. trav., art. R. 2312-21). Un tableau consultable dans la version en ligne de votre Guide CSE récapitule l'étendue de cette information trimestrielle. Ce tableau s'intitule « Information trimestrielle du CSE sur la situation de l'emploi (entreprise de 300 salariés et plus) ».

Une information annuelle du comité social et économique sur les dérogations à la durée minimale de travail des temps partiels

Chaque année, l'employeur doit également informer le CSE du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de 24 heures de travail par semaine (C. trav., art. L. 3123-16). Une telle dérogation peut notamment être demandée par un salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités (C. trav., art. L. 3123-7).

Ce n'est pas une consultation à chaque embauche

Une fois que le travail à temps partiel est en place, la direction n'a pas l'obligation de consulter le CSE à chaque embauche à temps partiel ou transformation d'emploi à temps plein en emploi à temps partiel. En revanche, en cas de modification sensible du volume ou des formes du travail à temps partiel pratiqué dans l'entreprise, le comité doit à nouveau être consulté. A ce titre, il a été jugé que l'employeur qui met le CSE devant le fait accompli en lui annonçant, au cours d'une réunion extraordinaire, l'extension du travail à temps partiel dans l'entreprise sans l'avoir consulté commet un délit d'entrave (Cass. crim., 24 févr. 1987, n° 86-93.021).

Il faut aussi se souvenir que les membres du CSE ont par ailleurs pour mission légale de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8). Certaines réclamations pourraient porter sur le temps partiel.

Le rôle du CSE en matière d'heures supplémentaires et de conventions de forfait

Les heures supplémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail. L'employeur ne peut y recourir sans informer ou consulter, selon les cas, le CSE. Le comité doit également être consulté lorsque le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur équivalent.

Ce qu'on entend par heures supplémentaires et par « contingent annuel » d'heures supplémentaires »

Toute heure accomplie au-delà de la durée légale, soit 35 heures, ou conventionnelle de travail ou d'une durée considérée comme équivalente constitue une heure supplémentaire (C. trav., art. L. 3121-28 et s.). Le contingent annuel est un volume d'heures supplémentaires que l'employeur peut librement utiliser. Ce contingent peut être fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche. En l'absence d'accord, il est égal à 220 heures par an et par salarié (C. trav., art. L. 3121-33 et D. 3121-24).

Selon les cas, le CSE doit être ponctuellement informé ou consulté en matière d'heures supplémentaires

L'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires peut nécessiter une consultation du CSE

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par un accord collectif, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du CSE (C. trav., art. L. 3121-40). En pratique, cette consultation porte sur la programmation de l'utilisation des heures supplémentaires pour l'année à venir : période d'utilisation, services concernés, etc.

Le comité social et économique est informé du recours aux heures supplémentaires du contingent

Le recours aux heures supplémentaires du contingent annuel est subordonné à une information préalable du CSE (C. trav., art. L. 3121-33). L'information communiquée au comité doit être complète et précise. Elle doit notamment porter sur le motif du recours aux heures supplémentaires, la période de recours, la durée hebdomadaire de travail prévue, les services et effectifs salariés concernés, etc.

Le comité social et économique est consulté sur le recours aux heures supplémentaires dépassant le contingent annuel

Une fois le contingent annuel épuisé, l'entreprise peut quand même recourir aux heures supplémentaires après consultation du CSE (C. trav., art. L. 3121-33). Conformément au droit commun, le comité doit disposer d'informations précises et écrites. Il s'agira notamment du motif du recours aux heures supplémentaires et de la période d'utilisation envisagée, du nombre d'heures effectuées par semaine et de la durée hebdomadaire de travail prévue et des services et effectifs de salariés concernés par le recours aux heures supplémentaires.

L'employeur doit tous les ans remettre au comité social et économique un bilan annuel sur les heures supplémentaires

Le CSE est informé par l'employeur des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés. Un bilan annuel lui est transmis à cet effet (L. n° 2007-1223, 21 août 2007 : JO, 22 août). En pratique, ce bilan sera vu dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail.

Tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente (C. trav., art. L. 2312-19), l'employeur doit consulter le CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation porte notamment sur la durée du

travail et l'aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 2312-26). A cet effet, il doit mettre à la disposition des élus un certain nombre d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Parmi ces informations, il y a les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise.

Le comité social et économique peut s'opposer à la mise en place d'un repos compensateur de remplacement, c'est l'un des rares cas de droit de veto

Les majorations de salaires pour heures supplémentaires peuvent être remplacées par un repos compensateur équivalent. Ce repos compensateur de remplacement doit normalement être prévu par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut par un accord de branche. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non soumises aux négociations annuelles obligatoires, l'employeur peut décider de mettre en place un tel repos compensateur de remplacement (C. trav., art. L. 3121-37).

S'il y a un délégué syndical et qu'il a refusé la mise en place par accord d'un repos compensateur de remplacement, l'employeur ne peut rien décider.

Le comité social et économique doit être consulté et il a le droit de s'opposer au projet de l'employeur d'instituer un repos compensateur de remplacement, c'est l'un des rares cas de droit de veto. D'après l'administration, le document présenté au comité doit fixer avec précision (Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994) :

- les heures supplémentaires pouvant faire l'objet d'un repos compensateur et les modalités de détermination des dates du repos compensateur ;
- le caractère obligatoire ou non de la substitution : obligation imposée par l'employeur ou libre choix du salarié ;
- la forme du repos compensateur de remplacement : réduction d'horaires, jours de congés supplémentaires pour le salarié, etc.

L'employeur peut adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du CSE (C. trav., art. L. 3121-24).

L'employeur doit fournir au CSE des informations sur les conventions de forfait et le consulter en cas de mise en place de forfaits

Information

En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'employeur doit intégrer dans la base de données économiques, sociales et environnementales des informations portant sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (C. trav., art. L. 2312-26). Même si ce n'est pas dit par le code du travail, on peut considérer que les informations doivent porter sur chaque type de forfaits, y compris les forfaits hebdomadaires et mensuels en heures.

Il est important pour les membres du CSE de savoir que l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié en forfait jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (C. trav., art. L. 3121-60). Les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail doivent obligatoirement être fixées par l'accord autorisant le recours aux forfaits. Cet accord doit aussi prévoir les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail et sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (C. trav., art. L. 3121-64).

Consultation

La mise en place de conventions de forfait en jours ou en heures nécessite une consultation préalable du CSE car on touche bien aux conditions d'emploi et de travail (C. trav., art. L. 2312-8). On pourrait même y voir un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail qui doit donner lieu à consultation, et à l'occasion de laquelle le CSE pourrait décider d'une expertise (C. trav., art. L. 2315-94).

Toujours est-il que le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord d'entreprise relatives à l'exécution des forfaits jours et à l'obligation de consulter le CSE sur le recours à ce dispositif n'a pas pour effet la nullité de la convention

individuelle de forfait en jours (Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-15.171, n° 1286 FS - P + B).

Pourquoi surveiller l'utilisation des heures supplémentaires ?

Un recours fréquent aux heures supplémentaires, et éventuellement à l'emploi précaire, pourrait être l'occasion pour le CSE de suggérer la mise en place de solutions plus durables, notamment par la création d'emplois. Une utilisation systématique de ces heures pourrait également être mise en parallèle avec d'éventuelles difficultés économiques invoquées par l'employeur à l'appui d'un projet de licenciement économique. Cela pourra donner au comité des arguments supplémentaires !

Au titre de ses compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, il revient également au comité social et économique de veiller au volume d'heures supplémentaires effectuées par les salariés et les conditions dans lesquelles ces heures sont accomplies. Un nombre important d'heures sup' peut cacher un problème de charge de travail, être source de stress, affecter la santé des salariés, etc.

Consultation du comité social et économique sur les dérogations aux durées maximales de travail

La durée du travail effectif des salariés ne peut dépasser certaines limites quotidiennes et hebdomadaires. L'employeur peut, dans certains cas, être autorisé à les dépasser. Le comité social et économique doit être préalablement consulté.

Ce qu'on entend par durée maximale quotidienne du travail et durées maximales hebdomadaires de travail

Il y a plusieurs durées maximales de travail à connaître :

- la durée maximale quotidienne : elle ne peut excéder 10 heures et être appréciée dans le cadre de la journée civile, c'est-à-dire de 0 à 24 heures (C. trav., art. L. 3121-18) ;
- la durée maximale hebdomadaire : elle ne doit pas dépasser deux limites (C. trav., art. L. 3121-20 et L. 3121-22) :
 - 48 heures au cours d'une même semaine : c'est ce qu'on appelle la durée maximale hebdomadaire absolue ;
 - 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives : c'est la durée maximale hebdomadaire moyenne.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail ne s'appliquent pas aux salariés soumis à une convention de forfait calculé en jours (C. trav., art. L. 3121-62).

Le comité social et économique doit être consulté en cas de dérogation à la durée maximale quotidienne du travail

La dérogation est demandée à l'inspecteur du travail

L'employeur peut déroger à la durée quotidienne de travail sur autorisation de l'inspecteur du travail en cas de surcroît temporaire d'activité (C. trav., art. L. 3121-18 et D. 3121-4).

Il peut notamment invoquer des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci, des travaux saisonniers ou encore des travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Avant de saisir l'inspection du travail, l'employeur doit consulter le CSE, lequel doit disposer d'informations précises sur les raisons invoquées pour justifier la demande de dérogation, la période de dépassement et la nouvelle durée maximale de travail. L'avis du comité est joint à la demande de dérogation adressée à l'inspecteur du travail. Celui-ci a 15 jours pour prendre sa décision. Il la transmet au CSE et à l'employeur (C. trav., art. D. 3121-5).

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la durée maximale quotidienne de travail (C. trav., art. D. 3121-6). S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée, notamment, de l'avis du comité social et économique. Il doit expliquer pourquoi il a pris l'initiative de déroger à la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et au CSE.

La dérogation est prévue par un accord collectif

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures (C. trav., art. L. 3121-19).

L'employeur doit, selon nous, consulter le CSE lorsqu'il décide de faire usage des possibilités de dépassement prévues par un tel accord. Cette consultation repose sur les compétences générales du comité, et notamment sur l'obligation de le consulter sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-8).

Le CSE est consulté en cas de dérogation aux durées maximales hebdomadaires de travail

L'employeur peut être autorisé par l'administration à déroger dans un certain nombre d'hypothèses aux durées maximales hebdomadaires de travail. Quel que soit le type de dérogation qu'il demande, il doit préalablement consulter le comité social et économique et joindre à sa demande l'avis du comité (C. trav., art. L. 3121-21 et R. 3121-10).

Il a été jugé que l'employeur ne peut pas être autorisé à dépasser la durée maximale hebdomadaire absolue de travail s'il n'a pas préalablement consulté le CSE à sa demande d'autorisation de dépassement (TA Dijon, 31 oct. 2024, n° 2202353).

La consultation du CSE doit porter sur l'opportunité de la demande de dérogation et sur les mesures compensatoires envisagées au profit des salariés. Le comité devra examiner avec une particulière attention les catégories de salariés concernés et les éventuelles mesures compensatoires, les motifs invoqués à l'appui de la demande de dérogation, la nouvelle durée hebdomadaire maximale de travail et la période de dépassement envisagée. Sans oublier, bien évidemment, le volet santé des salariés, sécurité au travail, charge de travail et prévention des risques professionnels.

Dérogations aux durées maximales hebdomadaires de travail

Dérogation à la durée maximale moyenne de 44 heures

1. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de 46 heures (C. trav., art. L. 3121-23).
2. A défaut d'accord, l'employeur peut demander à l'administration une dérogation temporaire pour aller au-delà de 46 heures :
 - si l'entreprise est couverte par une dérogation sectorielle accordée au niveau national, interdépartemental, départemental ou local (C. trav., art. R. 3121-12 et R. 3121-14) : possibilité de demander à l'inspecteur du travail à bénéficier de la dérogation (C. trav., art. R. 3121-15). L'avis du CSE est transmis à l'inspecteur du travail avec la demande de l'employeur ;
 - si l'entreprise n'est pas couverte par une dérogation nationale ou locale (C. trav., art. R. 3121-16) : possibilité pour l'employeur de demander une dérogation pour faire face à une situation exceptionnelle propre à l'entreprise. La demande de dérogation est adressée à l'inspecteur du travail avec l'avis du comité social et économique qui la

Dérogation à la durée maximale absolue de 48 heures	<p>transmet à la Dreets.</p> <p>Possibilité de demander une dérogation à la Dreets en raison de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail (C. trav., art. L. 3121-21). La demande est adressée à l'inspecteur du travail avec l'avis du CSE qui la transmet à la Dreets (C. trav., art. R. 3121-10). La dérogation ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine.</p>
--	--

Les questions de durées maximales de travail peuvent aussi faire l'objet de réclamation de la part des membres du CSE

Au quotidien, les membres élus du comité social et économique ont aussi pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives à l'application du code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8). Les problèmes rencontrés par les salariés en matière de durées maximales de travail pourront être remontés auprès de la direction via de telles réclamations.

Quel rôle pour le comité social et économique ?

Il doit surveiller la fréquence des dépassements. Cela pourrait lui permettre, en cas de dépassements répétés, de suggérer la mise en place de solutions plus durables, notamment par la création d'emplois. Il lui appartient également de s'assurer que ces dépassements demeurent bien en adéquation avec la situation de l'emploi dans l'entreprise. Un projet de licenciement économique pourrait conduire l'administration à révoquer la dérogation (C. trav., art. R. 3121-8).

Il revient aussi au CSE de veiller à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés, lesquelles pourraient sérieusement être menacées par des durées de travail quotidiennes et/ou hebdomadaires trop importantes, et de veiller au respect des repos quotidien et hebdomadaire. A ce titre, il a été jugé que l'employeur qui impose au salarié, en dépit de ses multiples plaintes, des horaires de travail importants ne lui permettant plus de disposer

du repos légal hebdomadaire et risquant de compromettre sa santé manque à son obligation de sécurité (Cass. soc., 28 mai 2013, n° 12-12.862).

Si on déroge au repos quotidien ou au repos hebdomadaire, on doit consulter le CSE

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire donné les dimanches. L'employeur peut, dans certains cas, déroger à ces deux repos. Modifiant l'organisation du temps de travail, il doit préalablement consulter le CSE.

L'employeur doit consulter le comité social et économique en cas de réduction de la durée du repos quotidien

Tout salarié a droit à un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (C. trav., art. L. 3131-1). L'employeur est autorisé à en réduire la durée dans un certain nombre d'hypothèses, sous réserve d'accorder aux salariés un repos d'une durée au moins équivalente ou, à défaut, une contrepartie financière (C. trav., art. D. 3131-4 et s.).

Un accord collectif de travail ne peut pas avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures (C. trav., art. D. 3131-6).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut, à condition d'accorder des contreparties, déroger à la durée minimale de repos quotidien en cas de surcroît d'activité. On peut aussi déroger pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées (C. trav., art. L. 3131-2). Il peut notamment s'agir (C. trav., art. D. 3131-4) :

- d'activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- d'activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- d'activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ou d'activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée.

Il peut également s'agir d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le code du travail ne prévoit aucune consultation du CSE. Pourtant, la décision de réduire le repos quotidien modifie de façon importante l'horaire collectif de travail. Même si le code du travail ne le prévoit pas expressément, le fait que la dérogation soit prévue par une disposition conventionnelle ne dispense pas, selon nous, l'employeur qui décide de la mettre en oeuvre de son obligation de consulter le comité social et économique.

En l'absence d'accord collectif prévoyant la possibilité de déroger au repos quotidien en cas de surcroît d'activité, l'employeur peut demander une autorisation à l'inspecteur du travail selon la même procédure que pour les demandes de dérogation à la durée maximale quotidienne du travail (C. trav., art. D. 3131-7). Avant de saisir l'inspection du travail, il doit consulter le comité social et économique, lequel doit disposer d'informations précises sur les raisons invoquées pour justifier la demande de dérogation. L'avis du comité est joint à la demande de dérogation adressée à l'inspecteur du travail. Celui-ci a 15 jours pour prendre sa décision. Il la transmet au CSE et à l'employeur.

En l'absence de consultation du CSE, l'inspecteur du travail pourrait refuser à l'employeur l'autorisation de déroger au repos quotidien. Il en a été jugé ainsi à

propos d'une demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail (TA Dijon, 31 oct. 2024, n° 2202353).

L'employeur peut, sous sa seule responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, déroger à la période minimale de 11 heures de repos quotidien par salarié en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments (C. trav., art. D. 3131-1). Aucune information des représentants du personnel en cas d'utilisation de cette dérogation n'est prévue.

Le comité social et économique doit être consulté en matière de repos hebdomadaire et de repos dominical

Les principes

Le code du travail prévoit les règles suivantes :

- il est interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine. C'est le repos hebdomadaire (C. trav., art. L. 3132-1) ;
- le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien (C. trav., art. L. 3132-2) ;
- dans l'intérêt des salariés de l'entreprise, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche (C. trav., art. L. 3132-3).

Il résulte de la combinaison de ces différentes dispositions légales que tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire donné le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Les dérogations

L'employeur peut, dans certaines circonstances, temporairement déroger aux règles du repos hebdomadaire et du repos dominical :

- dans le cas où le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le

fonctionnement normal de cet établissement, l'employeur peut déroger au repos dominical sur autorisation du préfet du département (C. trav., art. L. 3132-20). Cette autorisation est accordée au vu d'un accord collectif de travail ou, à défaut d'accord, d'une décision de l'employeur prise après consultation du CSE ;

- certaines dérogations sont de plein droit, notamment dans les établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture le dimanche est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public (C. trav., art. L. 3132-12). La mise en oeuvre de ces dérogations de plein droit doit donner lieu à information/consultation du comité social et économique en application de ses attributions consultatives en matière de conditions de travail et d'emploi (C. trav., art. L. 2312-8).

Le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement dans les entreprises de commerce de vente au détail qui mettent à disposition des biens et services situées dans certaines zones (C. trav., art. L. 3132-24 et s.). Il s'agit, notamment, de zones touristiques caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes et de zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes.

Pour pouvoir faire usage de cette faculté, l'entreprise doit être couverte par un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. A défaut de délégués syndicaux, il peut y avoir un accord conclu avec les élus du CSE.

A notre sens, quel que soit le type de dérogation, le comité social et économique doit être préalablement consulté à sa mise en oeuvre.

Le comité social et économique doit être particulièrement vigilant par rapport aux questions de santé et de sécurité au travail

Il revient aussi au CSE de veiller à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et de veiller au respect des repos quotidien et hebdomadaire. A ce titre, il a été jugé que l'employeur qui impose au salarié, en dépit de ses multiples plaintes, des horaires de travail importants ne lui permettant plus de disposer du repos légal hebdomadaire et risquant de compromettre sa santé manque à son obligation de sécurité (Cass. soc., 28 mai 2013, n° 12-12.862).

L'urgence d'une situation ne permet pas toujours de consulter préalablement le CSE

Certaines dérogations au repos quotidien ou hebdomadaire peuvent être mises en oeuvre pour faire face à des situations urgentes, rendant difficile une consultation préalable du comité social et économique.

Dans de telles hypothèses, l'employeur devrait, au moins, consulter le comité a posteriori s'il n'a pas eu le temps d'organiser une réunion extraordinaire.

Quel rôle pour le CSE en cas d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année ?

L'aménagement du temps de travail permet à l'employeur de faire varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année selon diverses modalités. Que cet aménagement soit prévu par un accord collectif de travail ou qu'il soit décidé par l'employeur, le comité social et économique doit être consulté.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

Un accord d'entreprise ou de branche peut aménager le temps de travail sur tout ou partie de l'année

Modulation du temps de travail sur l'année, réduction du temps de travail... tout passe par un accord collectif

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (C. trav., art. L. 3121-44).

Lorsqu'elle est prévue par accord collectif, la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine ne constitue pas une modification du contrat de travail, sauf pour les salariés à temps partiel (C. trav., art. L. 3121-43). L'accord collectif suffit donc à mettre en place cette modalité d'aménagement de la durée du travail, sans qu'un accord exprès du salarié soit nécessaire.

L'accord doit prévoir (C. trav., art. L. 3121-44) :

- la période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord conclu au niveau de la branche l'autorise, 3 ans ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail des salariés de l'entreprise ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail. Si rien n'est prévu, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à 7 jours.

Selon nous, le comité social et économique doit être consulté sur l'application d'un accord portant aménagement du temps de travail

D'après le code du travail, les projets d'accord collectif négociés avec les syndicats, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-14).

Il est également prévu que les entreprises ayant conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique.

Le code du travail dit seulement que l'employeur n'a pas à consulter le CSE au moment où il négocie un projet d'accord. Partant de là, on devrait admettre qu'il doit y avoir une consultation au titre de l'organisation et de la marche générale de

l'entreprise et des conditions de travail et d'emploi (C. trav., art. L. 2312-8) au moment de la mise en oeuvre de l'accord portant aménagement du temps de travail. De même, lorsqu'un dispositif d'aménagement du temps de travail est prévu par un accord collectif de branche, le CSE doit être consulté sur sa mise en oeuvre dans l'entreprise.

A cela s'ajoute le fait que le comité social et économique doit, toujours en vertu de cet article L. 2312-8 du code du travail, être consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Or, en pratique, qui dit aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année, dit probablement aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. A cet égard, il est intéressant de rappeler ici que le CSE a, en présence de ce genre de projet d'aménagement, le droit de se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94).

Toutes les dispositions de l'accord doivent retenir l'attention du CSE : le personnel et les établissements, services ou ateliers concernés, les données économiques et sociales justifiant l'aménagement mis en place, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les conditions de changement des horaires de travail (information des salariés, rémunération), la mise en place de calendriers individualisés, les durées hebdomadaires minimales, moyennes et maximales de travail, la durée annuelle moyenne de travail, les conditions de rémunération des heures supplémentaires, le lissage de la rémunération, la prise des congés payés, la situation des salariés embauchés sous CDD, etc.

Sans oublier le volet protection de la santé et de la sécurité des salariés, rythmes et charge de travail, analyse et prévention des risques professionnels, équilibres entre la vie professionnelle et la vie privée, etc.

En l'absence d'accord, l'employeur peut quand même aménager le temps de travail sur des périodes de 4 semaines

En l'absence d'accord, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée par décision de l'employeur sous forme de périodes de travail,

chacune d'une durée de 4 semaines au plus lorsque l'entreprise occupe 50 salariés ou plus (C. trav., art. L. 3121-45 et D. 3121-27).

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines (C. trav., art. L. 3121-46).

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en oeuvre, au comité social et économique. Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation (C. trav., art. D. 3121-27).

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Leur rémunération est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires (C. trav., art. D. 3121-27).

L'employeur communique au moins une fois par an au comité un bilan de la mise en oeuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail (C. trav., art. D. 3121-27). Cette information peut, en toute logique, se faire via la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise.

Le comité social et économique doit être consulté en cas de mise en place du travail intermittent

Le travail intermittent permet d'alterner, pour certains emplois permanents, des périodes travaillées et des périodes non travaillées (C. trav., art. L. 3123-33 et s.). Il ne peut être institué que par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord, définissant notamment les emplois pouvant faire l'objet d'un contrat de travail intermittent. Le travail intermittent modifie profondément l'organisation du travail. Même si la loi ne le prévoit pas expressément, le CSE doit être préalablement consulté à sa mise en place. Son avis porte à la fois sur le principe et les modalités du recours au travail intermittent : nature des emplois, définition des périodes travaillées, durée annuelle de travail, lissage des rémunérations, etc.

L'instauration du travail intermittent peut probablement être vue comme un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Le CSE doit être consulté sur ce genre d'aménagement (C. trav., art. L. 2312-8) et peut se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94).

Travail par relais et par roulement, équipes de suppléance, travail posté... le CSE est également consulté

Pour faire face aux fluctuations d'activité de l'entreprise ou pour allonger la durée d'utilisation des installations, l'employeur peut aménager l'horaire collectif de travail selon diverses modalités : travail par relais et par roulement, travail posté, équipes de suppléance, etc. De tels aménagements modifient l'organisation du temps de travail et nécessitent une consultation préalable du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-8).

Faut-il consulter le CSE en cas de recours au travail de nuit ou au travail en soirée ?

Le recours au travail de nuit dans les entreprises doit être exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Compte tenu de l'incidence du travail de nuit sur les conditions de travail et la santé des salariés, le CSE doit être consulté préalablement à sa mise en place. Il en est de même en cas de mise en place du travail en soirée.

Références : C. trav., art. L. 3122-1 et s. et R. 3122-8 et s.

Le travail de nuit, un mode d'aménagement du temps de travail qui doit rester exceptionnel

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures (C. trav., art. L. 3122-2).

Le travail de nuit est en principe interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (C. trav., art. L. 3163-1 et L. 3163-2). Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Sa mise en place dans l'entreprise, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, est subordonnée à la conclusion préalable d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche (C. trav., art. L. 3122-15).

L'accord doit comporter les justifications du recours au travail de nuit et définir les types d'emplois susceptibles de faire l'objet d'un travail de nuit. Il doit notamment prévoir une contrepartie en repos et, le cas échéant, sous forme salariale, des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport. Il doit prévoir également l'organisation des temps de pause.

A défaut d'accord, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail l'autorisation d'affecter des salariés à des postes de nuit, à condition d'avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord dans un délai d'un an avant de faire la demande (C. trav., art. L. 3122-21 et R. 3122-9).

La demande d'autorisation doit comporter les éléments justificatifs suivants : la preuve de l'engagement loyal et sérieux des négociations, une justification circonstanciée de la nécessité de recourir au travail de nuit, l'existence de

contreparties et de temps de pause, la prise en compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

La mise en place du travail de nuit ou son extension dans l'entreprise passe par une consultation du CSE

Même si le code du travail prévoit bien que les projets d'accord collectif (...) ne sont pas soumis à l'avis du CSE (C. trav., art. L. 2312-14), l'application dans l'entreprise d'un accord relatif au travail de nuit doit, en toute logique, donner lieu à une consultation du CSE. Il est en effet prévu que l'employeur doit consulter le comité sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les conditions de travail et d'emploi, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). Or, nul doute que le recours au travail de nuit constitue un tel aménagement. Il en est de même lorsque le travail de nuit est autorisé, à défaut d'accord collectif de travail, par l'inspecteur du travail.

Lorsque le CSE est consulté sur un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, il peut se faire assister par un expert habilité « qualité du travail et de l'emploi » (C. trav., art. L. 2315-94).

L'objet de cette consultation est de permettre au CSE de se prononcer sur les conditions de recours et de mise en oeuvre du travail de nuit (catégories de salariés concernées, contreparties au travail de nuit, temps de pause, prise en compte des impératifs familiaux et sociaux, gains pour l'entreprise, etc.).

Le CSE et les délégués syndicaux doivent éventuellement être consultés dans 2 hypothèses :

- normalement, la durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. En cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de cette durée quotidienne de travail. L'employeur doit au préalable consulter les délégués syndicaux et le comité social et économique (C. trav., art. L. 3122-6) ;*

•à défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente de celle prévue par le code du travail (21 heures/6 heures) lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient. L'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le CSE (C. trav., art. L. 3122-22).

Incidences sur la vie sociale, perturbation des rythmes biologiques... : le travail de nuit a des incidences sur la santé des salariés

L'aspect santé et sécurité des salariés de cette consultation est particulièrement important. Qu'on le veuille ou non, l'homme est programmé pour dormir la nuit et rester éveillé le jour. Travailler la nuit, au lieu de dormir, perturbe indubitablement les rythmes biologiques, ce qui n'est pas sans conséquences sur la santé des personnes : troubles du sommeil, troubles gastro-intestinaux, pathologies cardiaques, etc. Même si un salarié travaillant la nuit dort dans la journée, son sommeil est de moins bonne qualité.

Le travail de nuit a d'autres répercussions. Le fait de ne pas avoir le même rythme de vie que les autres perturbe inévitablement la vie sociale, la vie familiale, la vie sexuelle, etc. Tout être humain dispose d'une horloge biologique interne, de 24 heures environ. Le sommeil, le réveil, la digestion, la température corporelle, la pression sanguine, le pouls et nombre d'autres aspects des fonctions et du comportement sont en quelque sorte commandés par cette horloge. On appelle ça le rythme circadien.

Voilà pourquoi il est important de prévoir des mesures destinées à prévenir la fatigue des salariés, à leur permettre de conserver une bonne hygiène de vie, à protéger leur santé, à assurer leur sécurité, etc. : réduction du temps de travail, repos supplémentaires, possibilité de prendre des repas chauds, aménagement spécifique des postes de travail, amélioration de l'environnement de travail, campagnes d'information sur la gestion du sommeil, sensibilisation des salariés sur l'hygiène de vie, conseils sur l'alimentation, surveillance de l'absentéisme, prise en compte de l'âge des salariés, etc.

Le fait que le travail de nuit nécessite normalement un accord n'enlève rien à l'importance du rôle du CSE. Si la négociation a lieu au niveau de l'entreprise, il

est très important pour les délégués syndicaux de travailler très en amont avec les élus. C'est au moment des discussions avec la direction qu'il faut prévoir les bonnes mesures d'accompagnement, de prévention en faveur des travailleurs de nuit et de suivi du travail de nuit. Le CSE est donc là pour fournir un appui technique aux délégués syndicaux.

Un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut mettre en place le travail en soirée

Les établissements de vente de détail mettant à disposition des biens et des services et situés dans des zones touristiques internationales peuvent reporter jusqu'à 24 heures le début de la période de travail de nuit. C'est le travail en soirée, qui correspond à une période de travail comprise entre 21 heures et 24 heures.

Le travail en soirée doit être prévu par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial prévoyant notamment (C. trav., art. L. 3122-19) :

- *la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;*
- *les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, les mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ;*
- *les conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis.*

L'accord doit aussi déterminer l'heure de fin du travail en soirée, la rémunération et le repos compensateur auxquels il donne droit.

La mise en place du travail en soirée est subordonnée à la consultation préalable du comité social et économique. Ce sera l'occasion d'interroger la direction sur ce qui motive le choix du travail en soirée, sur les gains que l'entreprise espère en tirer en termes de chiffre d'affaires, sur les mesures prises pour assurer la sécurité des salariés devant rentrer chez eux à une heure tardive, etc.

Et après ?

Le rôle du CSE ne s'arrête pas à la consultation sur le travail de nuit ou en soirée. Au quotidien, ses membres ont aussi pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8). C'est par le biais des réclamations qu'il sera possible de faire remonter à la direction les divers problèmes posés par le travail de nuit ou en soirée.

Pas de récupération des heures de travail perdues sans consultation du CSE

Dans des cas limitativement énumérés par le code du travail, l'employeur peut augmenter temporairement la durée hebdomadaire de travail en imposant aux salariés de récupérer des heures de travail perdues à la suite d'une interruption collective du travail. Le comité social et économique doit être préalablement consulté.

Références : C. trav., art. L. 3121-50 et R. 3121-31 et s.

Un mécanisme qui permet à l'employeur de faire récupérer certaines heures de travail perdues

Dans certains cas d'interruption collective du travail entraînant la fermeture de tout ou partie de l'entreprise, l'employeur peut demander aux salariés de récupérer les heures de travail perdues, sans avoir à les payer comme des heures supplémentaires (C. trav., art. L. 3121-50). De fait, il y a une dérogation à la durée légale hebdomadaire du travail, permettant de considérer comme heures déplacées les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale en compensation d'heures perdues.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer les modalités de récupération des heures perdues. A défaut d'accord, la décision est prise par l'employeur dans le respect des conditions fixées par le code du travail.

Le code du travail encadre très strictement ce mécanisme de récupération des heures perdues et énumère limitativement les cas dans lesquels il est possible d'y recourir. Aucune autorisation administrative n'est nécessaire. L'employeur doit cependant préalablement informer l'inspecteur du travail des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'information est donnée immédiatement (C. trav., art. R. 3121-33).

Le défaut d'information de l'inspecteur du travail n'affecte pas la régularité de la décision de récupération prise qui s'impose donc au salarié (Cass. soc., 16 déc. 2005, n° 04-40.905, n° 2761 F - P + B). Il ne transforme pas les heures de récupération effectuées par les salariés en heures supplémentaires. Il constitue seulement une faute de l'employeur ouvrant droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (Cass. soc., 15 avr. 1992, n° 88-43.057, n° 1922 P).

Pour que l'employeur soit en droit de faire jouer ce mécanisme, l'interruption collective de travail doit résulter soit de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, soit de la nécessité de procéder à un inventaire, soit du chômage d'un ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, c'est-à-dire d'un pont, ou d'un jour précédent les congés annuels.

Seules les heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire de travail sont récupérables. Une entreprise à 37 heures par semaine qui perd 4 heures de travail ne pourra faire récupérer que 2 heures.

Il est en revanche interdit de faire récupérer les heures de travail perdues en raison d'absences rémunérées ou indemnisées, de congés et autorisations d'absence conventionnels ou d'absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.

En ce qui concerne les modalités de récupération, le code du travail pose les règles suivantes :

- *les heures perdues doivent être récupérées dans les 12 mois précédent ou suivant leur perte, elles ne peuvent pas être réparties uniformément sur l'année ;*
- *les heures récupérées ne peuvent pas augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour et de 8 heures par semaine.*

L'employeur ne peut pas licencier pour insuffisance d'activité, dans le délai d'un mois suivant une période de récupération, les salariés habituellement employés dans l'établissement ou partie d'établissement où ont été accomplies des heures de récupération ou des heures supplémentaires.

Le comité social et économique doit être consulté au titre de ses compétences générales

La consultation du CSE doit porter sur la fermeture de l'entreprise et sur les modalités de récupération

La fermeture de l'entreprise et la décision de récupérer les heures perdues touchent à la fois à la marche générale de l'entreprise, aux conditions de travail et à la durée du travail des salariés. Le comité social et économique doit en conséquence être préalablement consulté (C. trav., art. L. 2312-8). La consultation porte à la fois sur la fermeture de l'entreprise et sur les modalités de récupération des heures perdues. Même si le comité rend un avis négatif, l'employeur peut mettre en oeuvre sa décision.

En pratique, le CSE peut être consulté deux fois à des moments différents : une première fois sur la décision de fermer temporairement l'entreprise et une seconde fois avant que l'employeur ne décide de récupérer les heures perdues.

La jurisprudence considère cependant que la consultation du comité sur la fermeture de l'entreprise n'est pas obligatoire lorsqu'il s'agit « d'une initiative limitée dans le temps et immédiatement assortie du principe de la récupération des heures perdues » (Cass. soc., 9 juill. 1986, n° 85-41.861). Dans cette affaire, l'employeur avait décidé de fermer l'entreprise et invité les salariés à quitter leur lieu de travail en raison des perturbations provoquées par une grève d'EDF. Le

comité avait été ensuite consulté sur les modalités de récupération des heures perdues.

Cette dispense de consultation doit, selon nous, se limiter à des hypothèses où la fermeture de l'entreprise est due à un événement imprévisible (causes accidentelles, force majeure) ou à un événement aux effets incertains (cas d'une grève extérieure à l'entreprise annoncée à l'avance).

Hormis cette hypothèse particulière, le défaut de consultation préalable du comité social et économique constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 6 févr. 1979, n° 77-91.923). L'employeur ne peut, par exemple, afficher sa décision de récupérer les heures perdues avant de réunir le comité (Cass. crim., 21 nov. 1978, n° 77-92.617).

Le comité social et économique doit vérifier que l'employeur est bien dans l'un des cas de recours autorisés

Le code du travail ne précise pas la nature des informations que l'employeur doit transmettre au CSE pour les besoins de la consultation. En toute logique, ces informations doivent porter à la fois sur les causes de l'interruption collective de travail et sur les modalités de récupération envisagées (salariés concernés, répartition des heures récupérées, conditions de rémunération, etc.).

L'employeur ne peut pas imposer à un salarié protégé une interruption collective du travail

La récupération des heures perdues suppose une interruption collective du travail, qui se traduit par une perte de rémunération.

Comme c'est le cas en matière de chômage partiel, il semblerait que l'employeur ne puisse pas imposer une telle mesure à un membre du comité social et économique. Même s'il ne lui fournit aucun travail, il devra lui maintenir sa rémunération et ne pourra pas lui imposer de récupérer les heures de travail perdues.

Un rendez-vous annuel sur la formation professionnelle à ne pas manquer

Tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente, l'employeur doit consulter le CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Parmi les thèmes à aborder, il y a la formation professionnelle. Quant aux orientations générales de la formation de l'entreprise, elles sont vues au moment de la consultation sur les orientations stratégiques.

Références : C. trav., art. L. 2312-24 et L. 2312-26

La formation professionnelle doit être abordée à l'occasion des consultations récurrentes du CSE

A savoir ! Le code du travail donne à l'employeur la possibilité d'aménager par accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux ou, en l'absence de syndicats dans l'entreprise, par accord avec le CSE les consultations récurrentes qu'il a l'obligation absolue de mettre en oeuvre (C. trav., art. L. 2312-17). Cet accord peut définir le contenu, la périodicité et les modalités de ces consultations ainsi que la liste et le contenu des informations à fournir au CSE (C. trav., art. L. 2312-19). A défaut d'accord, l'employeur doit appliquer les dispositions supplétives prévues par le code du travail pour organiser ces consultations. Ce sont ces dispositions qui sont exposées dans la présente fiche.

Si aucun accord n'a été conclu, l'employeur doit tous les ans consulter le comité social et économique à 3 reprises (C. trav., art. L. 2312-22) :

- une première fois sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, etc. Cette consultation porte également sur les orientations de la formation professionnelle et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (C. trav., art. L. 2312-24) ;

Tel que modifié par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, le code du travail prévoit aussi que la consultation sur les orientations stratégiques doit porter sur le plan de développement des compétences, c'est-à-dire sur plan de

formation de l'entreprise. C'est plus que curieux car, au stade des orientations stratégiques et des orientations de la formation, on ne discute pas encore du plan de développement des compétences de l'année à venir, c'est trop tôt. Il ne s'agit que des grandes lignes de la politique de formation qui serviront justement à élaborer le futur plan en fonction des priorités de l'entreprise, des besoins en formation qui en résultent et des demandes de formation des salariés.

- une seconde fois sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation porte notamment sur le programme pluriannuel de formation, le plan de développement des compétences, les contrats de professionnalisation, l'apprentissage et sur les conditions d'accueil en stage (C. trav., art. L. 2312-26).

Les orientations de la formation, on les aborde dans le cadre de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise

D'après le code du travail, à défaut d'accord, la consultation annuelle du CSE porte en outre sur les orientations de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 2312-24). En pratique, les orientations de la formation correspondent tout simplement à la politique de formation de l'entreprise et servent à élaborer le plan de développement des compétences. Il revient à l'employeur de les élaborer en tenant compte des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Compte tenu des orientations stratégiques de l'entreprise, de quelles compétences va-t-on avoir besoin ? Quels emplois vont devoir évoluer ? Quels emplois risquent de disparaître ? Des emplois nouveaux vont-ils apparaître ? Quelles mesures pour accompagner les salariés en poste vers ces évolutions ? Voilà le genre de question que les RH ou le responsable formation doivent se poser pour définir les grandes orientations de la formation professionnelle.

La consultation du comité social et économique porte aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est logique car GPEC et orientations de la formation sont très liées. Aux élus d'y penser.

Le plan de développement des compétences, c'est avec la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

C'est écrit dans le code du travail, à défaut d'accord, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte (...) sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage (C. trav., art. L. 2312-26). Viennent notamment s'y ajouter l'évolution de l'emploi, les qualifications, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sur un plan strictement juridique, l'employeur pourrait se contenter d'une seule réunion. Sur un plan pratique, c'est illusoire, on ne voit pas comment on pourrait traiter sérieusement autant de sujets en une seule et même séance. Aux membres du CSE de proposer à l'employeur la mise en place d'un agenda social permettant de répartir sur l'année les différents thèmes de la consultation sociale. Au minimum, il faudrait la couper en deux et programmer l'examen du bilan des actions de formation et du plan de développement des compétences en fin d'année.

En vue de la consultation, l'employeur doit communiquer aux membres du comité social et économique les informations concernant la formation professionnelle et se trouvant dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise (C. trav., art. R. 2312-18). Concrètement, il s'agit de la rubrique 1° A e) de la BDESE qui doit notamment contenir le bilan du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours. Pour connaître le détail des informations qui doivent être mises à la disposition du comité social et économique, il faut utiliser les tableaux qui se trouvent dans la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux) :

- le premier tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de moins de 300 salariés) » ;
- le second tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de 300 salariés et plus) ».

Un article réglementaire du code du travail (C. trav., art. R. 2315-30) continue de prévoir que le CSE est consulté sur les problèmes généraux relatifs à la mise en oeuvre des dispositifs de formation. Parmi ces dispositifs, on trouve notamment le compte personnel de formation (C. trav., art. L. 6323-1 et s.). En pratique, cet article n'a pas de sens dans la mesure où la consultation du comité social et économique sur la formation fait partie intégrante de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Qui dit consultation, dit bien avis du CSE. A ce titre, il est prévu que le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énumérés par le code du travail ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. Encore faut-il que l'employeur accepte d'organiser des consultations séparées ! D'où la nécessité de lui proposer la mise en place d'un agenda social sur l'année.

L'apprentissage, le CPF, la professionnalisation, les entretiens professionnels, c'est aussi dans la consultation sur la politique sociale

A cet effet, l'employeur doit fournir au CSE des informations sur le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année, l'évolution du nombre de stagiaires, ainsi que sur la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation, de la reconversion ou promotion par alternance et du compte personnel de formation. Il doit également mettre à la disposition du comité des informations sur la mise en oeuvre des entretiens professionnels et l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans.

Schématiquement, on peut considérer que le rôle du CSE est d'essayer de suivre la fréquence avec laquelle l'employeur a recours à des stagiaires et/ou à des contrats de professionnalisation, les conditions d'accueil, d'insertion et de formation, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat ou du stage, les perspectives d'embauche définitive et les répercussions sur l'emploi dans l'entreprise.

Le comité social et économique doit être ponctuellement consulté en cas de report d'un congé de transition professionnelle (CTP)

Tout salarié peut, dans certaines conditions, bénéficier d'un congé de transition professionnelle (CTP) dans le cadre du CPF de transition professionnelle (C. trav., art. L. 6323-17-1 et s.). L'employeur peut, par décision motivée, différer le bénéfice du CTP s'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Au préalable, sous peine d'entrave (Cass. crim., 4 janv. 1983, n° 82-91.800), il doit consulter le CSE (C. trav., art. R. 6323-10-1).

Sans oublier les compétences générales du comité social et économique

La formation professionnelle fait partie des conditions de travail des salariés pour lesquelles le comité social et économique dispose d'une compétence générale :

- 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, notamment, à la formation ;
- le CSE formule à son initiative et examine à la demande de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de formation des salariés (C. trav., art. L. 2312-12).

Le comité est obligatoirement informé/consulté sur les conditions d'emploi, de travail et la formation professionnelle (C. trav., art. L. 2312-8).

Quelques pistes pour aborder comme il faut la question de la formation professionnelle

S'il est un moment particulièrement important dans l'année, c'est bien celui au cours duquel on va aborder en réunion de CSE la question de la formation professionnelle. C'est l'occasion pour les représentants du personnel d'interroger la direction sur la stratégie

adoptée en la matière et de proposer des correctifs. Quelques pistes pour aborder au mieux cet important moment pour l'entreprise, le comité et les salariés.

C'est pour le comité social et économique l'occasion de se positionner en véritable acteur de la formation professionnelle

La consultation sur la formation ne peut pas se résumer à la présentation d'une liste de quelques salariés qui ont suivi ou qui vont suivre une formation. Le CSE qui veut réellement jouer son rôle en la matière ne doit pas se contenter de ça. Les discussions sur les orientations de la formation, sur le bilan des actions de formation et sur le plan de développement des compétences à venir sont l'occasion pour les élus de mesurer la capacité de l'entreprise à anticiper les évolutions.

La formation n'est pas une fin en soi, elle est liée à la stratégie de développement de l'activité de l'entreprise. C'est parce que l'entreprise a des projets d'investissement, de croissance interne ou externe, de réorganisation, d'évolutions technologiques, etc. qu'elle va avoir besoin de former ses salariés. Au CSE de s'assurer qu'on l'a bien prévu.

Il est important pour le comité social et économique de s'assurer que l'employeur a bien communiqué et mis à disposition les bonnes informations prévues par le code du travail. Pour cela, il suffit d'utiliser les tableaux qui se trouvent dans la version en ligne du Guide CSE (onglet Modèles et tableaux) :

- le premier tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de moins de 300 salariés) » ;
- le second tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de 300 salariés et plus) ».

Par le passé, il a été jugé que le refus volontaire de l'employeur de communiquer aux membres du comité, en temps et en heure, certains des documents nécessaires à la consultation sur le bilan et sur le projet de plan de formation constituait un délit d'entrave. Peu importe que la commission formation du comité ait, pour sa part, accepté la communication dans des délais moindres de certaines pièces nécessaires à la préparation des délibérations du CSE (Cass).

crim., 3 janv. 2006, n° 05-80.443). Même si les règles ont changé, dans son principe, cette jurisprudence demeure valable.

Au CSE de s'assurer que la politique de formation menée répond bien aux besoins de l'entreprise et aux attentes des salariés

Lorsqu'il aborde, au cours de la consultation sur la politique sociale, la question de la formation professionnelle, le comité social et économique doit essayer d'apprécier dans quelle mesure le plan de développement des compétences :

- répond à l'obligation légale qu'a l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- traduit en actions de formation les enjeux sociaux et économiques auxquels est confrontée l'entreprise : changements technologiques, développement de l'activité, réorganisation, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc. ;
- prend réellement en considération, d'une part, les besoins du terrain et les attentes des salariés de l'entreprise en matière de formation professionnelle et, d'autre part, les contre-propositions faites par le comité social et économique.

Au moment de la rédaction du PV, le secrétaire doit veiller à bien faire ressortir les débats. Il est important d'avoir une trace d'éventuelles carences de l'entreprise en matière, par exemple, d'adaptation des salariés, surtout si quelque temps après il y a des licenciements économiques.

Au final, l'enjeu de la consultation sur la formation n'est pas simplement d'obtenir plus de moyens. La compréhension, par les élus, de la politique de formation de l'entreprise ne peut pas se limiter à la seule analyse de l'effort de formation ou du taux d'accès à la formation. Il faut s'assurer que les moyens mis en oeuvre par l'employeur permettront le maintien et/ou le développement de l'employabilité de tous les salariés dans l'entreprise ou en dehors d'elle. Si ce n'est pas fait, l'employeur pourrait être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié à l'égard de qui il a manqué à son obligation d'adaptation et de formation.

L'employabilité, c'est schématiquement la capacité d'un salarié à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau.

Il est important d'essayer de comprendre comment l'employeur a construit son plan de développement des compétences

Normalement, le plan de développement des compétences doit être élaboré en fonction de la stratégie envisagée à court, moyen ou long terme pour l'entreprise. Quelles compétences les salariés vont-ils devoir acquérir ? Quels salariés sont susceptibles d'y parvenir ? etc. La méthode suivie pour l'établir est donc souvent révélatrice du souci qu'a l'employeur de prendre en compte les demandes et besoins en formation et de maintenir l'employabilité du personnel. Au CSE de l'interroger.

Quelques exemples de questions à poser. Les entretiens annuels et les entretiens professionnels comportent-ils bien un volet consacré au recueil des besoins en formation ? Ont-ils bien tous eu lieu ? La stratégie de l'entreprise a-t-elle été définie avant la construction du plan de développement des compétences ? La hiérarchie intermédiaire a-t-elle bien fait remonter toutes les demandes de formation des salariés ? etc.

Construire des indicateurs, suivre les tendances et les évolutions dans le temps sont les premiers réflexes à avoir

Les investigations des élus ne doivent pas se focaliser sur une analyse purement technique et quantitative du projet du plan de développement des compétences. Cette approche est certes nécessaire mais pas suffisante. Il faut aussi essayer de procéder à une analyse qualitative qui doit permettre de mettre en évidence les tendances de fond et de positionner l'entreprise dans son secteur d'activité.

Notre entreprise engage-t-elle des moyens suffisants en matière de formation pour maintenir notre positionnement sur le marché ? Les efforts consentis sont-ils de nature à garantir l'employabilité interne et externe des salariés de l'entreprise ? Quelle évolution interne justifie que des moyens importants se portent sur le développement de l'anglais ? Pourquoi une réorganisation profonde

de l'entreprise n'a-t-elle pas engendré d'investissement particulier en matière de formation ? etc. Voilà le genre de question qu'il faut se poser et poser à l'employeur.

Le comité social et économique ne peut pas se permettre d'arriver en réunion sans avoir rien préparé

Il est important pour le CSE de préparer la consultation sur la formation. Cela passe par :

- la communication avec les salariés. Il est important de connaître les difficultés auxquelles ils sont confrontés dans leur travail et leurs attentes en termes de formation. Rencontres sur le poste de travail, enquêtes ou questionnaires, réunions d'information, permanence au local, etc. : les moyens de communication ne manquent pas ;
- la lecture et l'analyse des documents que l'employeur a l'obligation de mettre à la disposition des élus et par la recherche d'informations complémentaires, aussi bien dans les autres documents auxquels il a accès (comptes de l'entreprise, bilan social, etc.) qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Le CSE peut librement enquêter auprès des salariés sur leurs besoins de formation. L'employeur ne peut pas s'y opposer sous peine de délit d'entrave (Cass. crim., 7 janv. 1981, n° 79-94.315).

Penser à l'expert-comptable et à la commission formation

Trop compliqué, pas assez de temps... Pour telle ou telle raison, les membres du comité peuvent se dire qu'ils n'arriveront jamais à effectuer seuls ce travail d'analyse du plan de développement des compétences. Plutôt que de se contenter d'une lecture à plat, le CSE doit se faire aider par un expert-comptable. Il faut ici se souvenir qu'il peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale (C. trav., art. L. 2315-91).

Il faut aussi donner toute sa place à l'éventuelle commission formation du comité social et économique. Elle permet de confier à quelques membres du comité, intéressés par les questions de formation, le travail de préparation.

L'égalité professionnelle femmes/hommes, c'est dans la consultation sur la politique sociale

Chaque année, sauf si une périodicité différente a été prévue par accord, l'employeur doit consulter le CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des thèmes de cette consultation. Les informations relatives à l'égalité professionnelle, le CSE doit les trouver dans la BDESE.

Références : C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-26

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, on l'aborde dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise

Tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente (C. trav., art. L. 2312-19), l'employeur doit consulter le comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-26). Parmi les thèmes qui sont abordés, on trouve l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette consultation porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, la formation professionnelle, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, etc. (C. trav., art. L. 2312-26).

En vue de la consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE un certain nombre d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise (BDESE). On y trouve une rubrique consacrée à

l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9) :

- un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans un certain nombre de domaines obligatoires (embauche, promotion, classification, rémunération effective, articulation activité professionnelle/vie personnelle et familiale, etc.) ;
- analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

La direction doit également mettre à la disposition du CSE l'accord d'entreprise conclu dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, le plan d'action qu'il a l'obligation d'élaborer en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2242-1 et L. 2242-3).

Pour connaître le détail des informations qui doivent être mises à la disposition du comité social et économique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il faut utiliser les tableaux qui se trouvent dans la version en ligne de votre Guide CSE (onglet Modèles et tableaux) :

- le premier tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de moins de 300 salariés) » ;*
- le second tableau s'intitule « Informations relatives à la consultation sur la politique sociale (entreprise de 300 salariés et plus) ».*

A l'issue de la consultation sur la politique sociale, il revient au comité social et économique d'émettre un avis motivé. Il est prévu à ce sujet qu'il peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes de la consultation ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

Juridiquement, l'employeur peut mener la consultation sur la politique sociale en une seule fois. En pratique, on voit mal comment tout peut sérieusement tenir en une seule et même réunion. Il est donc de l'intérêt du CSE de proposer à

l'employeur de mettre en place une sorte d'agenda social permettant de programmer sur l'année l'examen en réunion des différents thèmes.

Le CSE peut demander à l'expert-comptable chargé de l'assister de travailler sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vue de la consultation sur la politique sociale, le comité social et économique a le droit de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-91). Cet expert est là pour aider les élus à analyser la politique sociale, à vérifier qu'elle est cohérente par rapport à la situation économique et financière de l'entreprise et à ses orientations stratégiques, à s'assurer que les moyens seront suffisants et à anticiper l'émergence de risques pour les salariés. Les élus qui souhaitent travailler davantage sur l'égalité professionnelle peuvent demander à l'expert de pousser ses investigations sur les inégalités de rémunération et sur les autres facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs servant à mesurer les écarts de rémunération et le résultat des mesures doivent être mis à la disposition du CSE

Tous les ans, avant le 1^{er} mars, l'employeur doit calculer son index de l'égalité professionnelle femmes-hommes et, si nécessaire, mettre en place des actions de ratrappage salarial (C. trav., art. L. 1442-8 et D. 1142-2 et s.). Les indicateurs prévus par le code du travail (C. trav., art. D. 1142-2 et D. 1142-2-1) et le niveau de résultat des mesures obtenu par l'entreprise doivent être mis à la disposition du CSE dans la BDESE (C. trav., art. D. 1142-5).

Les résultats sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en oeuvre. Si

certains indicateurs n'ont pas pu être calculés, l'employeur doit en expliquer les raisons au CSE.

Si, après mesure, le résultat de l'entreprise est inférieur à 75/100, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra également porter « sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial ». A défaut d'accord prévoyant de telles mesures, il reviendra à l'employeur de déterminer, après consultation du CSE, les mesures à mettre en oeuvre (C. trav., art. L. 1142-9). Lorsque la note minimale réglementaire de 85 points n'est pas atteinte, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle doit fixer les objectifs de progression de chacun des indicateurs. Le CSE est informé via la BDESE.

Depuis le 1^{er} mars 2022, les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent publier chaque année les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes (comité de direction, comité exécutif, etc.) (C. trav., art. L. 1142-11 et s. et D. 1142-15 et s.). Les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les équipes dirigeantes, les mesures de correction et les objectifs de progression doivent être versés dans la BDESE. Si certains éléments ne peuvent pas être calculés, des explications sont données au CSE.

Le comité social et économique doit être ponctuellement consulté sur certains dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle

La législation met à la disposition des entreprises un certain nombre de dispositifs destinés à favoriser le plus possible la réduction des inégalités professionnelles femmes/hommes :

- toute entreprise peut bénéficier d'une aide financière publique en concluant avec l'État un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle (C. trav., art. D. 1143-7). Le CSE est consulté sur le projet de contrat (Circ. DGCS/SDFE/B3/2012/77, 17 févr. 2012) et doit être tenu régulièrement informé de l'exécution par l'employeur du contrat de mixité des emplois et l'égalité professionnelle (C. trav., art. D. 1143-16) ;

- les entreprises de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'État une convention leur permettant de financer une étude sur l'égalité professionnelle (C. trav., art. R. 1143-1). Le comité social et économique doit être consulté sur le projet de convention, sur le contenu de l'étude réalisée et sur les suites à lui donner (C. trav., art. D. 1143-5) ;
- l'entreprise peut négocier avec les délégués syndicaux un plan pour l'égalité professionnelle prévoyant des mesures réservées aux femmes en termes d'emploi, de qualification, etc. Si la négociation échoue, il peut mettre en oeuvre un plan pour l'égalité professionnelle. Dans ce cas, il doit consulter le comité social et économique (C. trav., art. L. 1143-2).

Un expert technique pour aider les syndicats à négocier

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut recourir à un expert technique de son choix pour la préparation de la négociation obligatoire par les organisations syndicales sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2315-94 et L. 2315-95). D'après la jurisprudence (Cass. soc., 14 avr. 2021, n° 19-23.589, n° 477 FS - P), « la désignation de l'expert doit être faite en un temps utile à la négociation » et peut être décidée alors que la négociation avec les syndicats a déjà commencé. En pratique, pour éviter toute contestation de l'employeur, il est préférable de décider de l'expertise avant l'ouverture des négociations, après en avoir discuté avec les délégués syndicaux. Attention, cette expertise est « spécifiquement destinée à favoriser la négociation sur l'égalité professionnelle », elle ne peut pas être étendue à d'autres champs de négociation. En conséquence, le CSE ne peut pas demander à l'expert de travailler sur la qualité de vie au travail.

Quelques pistes pour aborder la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Venir en réunion et se contenter d'écouter l'employeur présenter la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ne sert pas à grand-chose. Au CSE de

travailler en amont à partir, notamment, des informations de la base de données économiques, sociales et environnementales et d'arriver en réunion avec des propositions concrètes.

Références : C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-26

Il faut établir un lien entre la consultation du CSE sur la politique sociale et les négociations sur l'égalité professionnelle

Le CSE ne peut pas ignorer les grandes obligations qu'a l'employeur en matière de négociation avec les syndicats (C. trav., art. L. 2242-10 et L. 2242-17) :

- tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente, il doit engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail ;

Cette négociation porte sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, etc.

- à défaut d'accord prévoyant ce genre de mesure, l'employeur doit établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

Sur un plan juridique, le CSE n'a aucun rôle à jouer dans ces négociations. Sur un plan pratique, en revanche, sa consultation sur la politique sociale doit servir aux délégués syndicaux et leur permettre d'utiliser les bons leviers pour convaincre l'employeur dans les négociations. C'est d'autant plus vrai que les négociations

doivent s'appuyer sur les informations de la base de données économiques, sociales et environnementales.

Le travail d'analyse du CSE des informations de la BDESE, l'éventuel rapport de son expert-comptable et l'avis motivé et les propositions des élus sont autant d'éléments qui aideront les délégués syndicaux à donner plus de poids à leurs revendications et à leurs propositions.

Au comité social et économique d'essayer de venir avec des propositions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle

Un avis consultatif motivé du comité social et économique, c'est un avis bien argumenté et des propositions concrètes

La consultation du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail doit déboucher sur un avis motivé du comité et des propositions concrètes sur les différents thèmes de la consultation, parmi lesquels l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'emploi, la formation professionnelle, la durée et l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle..., il faut être lucide, il n'est certainement pas possible d'étudier en profondeur tous les thèmes de la consultation sur la politique sociale. D'où la nécessité pour les élus de se fixer des priorités et des objectifs, en ayant conscience qu'il ne sert à rien de mettre la barre trop haut. On peut aussi proposer à l'employeur la mise en place d'une sorte d'agenda social permettant d'étaler la consultation et de répartir ses différents thèmes sur l'année.

Plus l'avis est motivé et argumenté, plus il y a de propositions concrètes, plus il sera difficile à l'employeur de dire non à tout. En tout état de cause, il doit rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et voeux du comité (C. trav., art. L. 2312-15).

Établir un calendrier de travail et se fixer un ou plusieurs objectifs en matière d'égalité professionnelle

Une des premières choses à faire est d'établir un calendrier de travail. Cela permettra aux élus chargés du dossier de s'organiser étape par étape, de suivre et d'atteindre au fur et à mesure les objectifs qu'ils se seront fixés en matière d'égalité professionnelle.

Il faudra tenir compte du temps dont disposent les élus pour travailler sur le dossier, des objectifs et des priorités qu'ils se sont fixés, de la date à laquelle la consultation du CSE sur la politique sociale doit avoir lieu, des autres thèmes à étudier dans le cadre de cette consultation, de la date envisagée par l'employeur pour la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, des autres chantiers du CSE, etc.

Analyser les informations et les indicateurs dont doit disposer le CSE en matière d'égalité professionnelle

Les informations relatives à l'égalité professionnelle doivent se trouver dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) que l'employeur doit mettre à la disposition des membres du CSE.

La première chose à faire est de s'assurer que tout y est par rapport à ce qu'exige le code du travail et, si nécessaire, demander à la direction de fournir rapidement les éléments manquants.

Il appartient aux représentants du personnel d'effectuer un travail d'analyse des informations et indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle. Répartition des embauches par catégorie professionnelle et par contrat, répartition des effectifs, nombre de promotions, taux de promotion, données sur les qualifications et les classifications, répartition des effectifs selon la durée du travail, informations sur les absences, rémunération moyenne mensuelle par catégorie professionnelle, rémunération médiane mensuelle par catégorie professionnelle, analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière, évolution des taux de promotion..., il y a de quoi travailler.

La succession de tableaux et d'indicateurs chiffrés pourrait inquiéter les élus et leur faire penser qu'ils ne sauront jamais faire. Il faut procéder étape par étape en

se posant, tableau par tableau, la question de savoir ce que le tableau qu'on a sous les yeux leur permet d'apprendre. Cette première lecture à plat peut être complétée en croisant les données. Par exemple, pour essayer de savoir si le travail à temps partiel a des répercussions sur l'évolution professionnelle des femmes, il est intéressant de croiser les données indiquant la répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon la durée de travail avec celles indiquant la répartition de l'effectif par catégorie professionnelle et par sexe.

Il faut aussi se pencher sur le bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente, l'évaluation de ce qui a été réalisé, les explications sur les actions prévues non réalisées, les objectifs de progression pour l'année à venir ainsi que la définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre.

Il est important pour les élus chargés du dossier de s'intéresser au ressenti, au vécu et aux souhaits des salariés

En plus de l'analyse des informations de la BDESE, il est important de solliciter les salariés pour essayer de connaître leur ressenti, leur vécu et les points qui mériteraient selon eux d'être améliorés. C'est aussi un moyen de faire connaître l'action des élus en matière d'égalité professionnelle et d'être informé d'éventuelles discriminations, agissements sexistes, etc. Cette étude peut se faire par la diffusion d'un questionnaire anonyme.

Le travail d'analyse des différentes informations doit permettre au CSE de venir avec des propositions concrètes d'amélioration

A l'issue du travail de lecture, d'analyse et de collecte d'informations complémentaires, il revient aux élus chargés du dossier d'établir une synthèse de leurs travaux et de faire des propositions en faveur de l'égalité professionnelle. A ce titre, il peut être utile de consulter le site du ministère du travail (www.travail.gouv.fr). Il met à disposition un certain nombre de fiches présentant des exemples de bonnes pratiques en 8 domaines d'action essentiels : articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale, classification, conditions de travail, embauche, formation, promotion professionnelle, qualification et rémunération. L'idée de ces fiches est

d'accompagner les partenaires sociaux dans la négociation. Pour chaque objectif de progression, on y trouve des actions à mettre en oeuvre et des indicateurs chiffrés.

S'appuyer sur la commission de l'égalité professionnelle du CSE ou sur un groupe de travail

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, sauf accord différent, le CSE doit mettre en place une commission de l'égalité professionnelle. Il reviendra naturellement à cette commission, qui n'est rien d'autre qu'un groupe de travail, de prendre en charge l'étude de la situation de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et de préparer, pour le compte du comité, des propositions d'amélioration.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, même s'il n'y a pas de commission, il suffit de mettre en place un petit groupe de travail composé de quelques élus.

Modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise = consultation du CSE

Les projets de restructuration doivent faire l'objet d'une consultation du comité social et économique selon les règles de droit commun avant que le projet ne devienne irréversible. C'est notamment le cas des fusions d'entreprises ou encore de l'acquisition d'une filiale.

Références : C. trav., art. L. 2312-8 et L. 2312-37

Le comité social et économique est consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise

D'après l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise. Même si le

code du travail ne le précise pas, il peut s'agir par exemple de fusion, de cession, de prise de participation, d'acquisition ou de cession d'une filiale et de modification importante des structures de production de l'entreprise.

L'obligation de consulter le CSE joue même si les modifications économiques et juridiques sont la conséquence d'une nouvelle loi (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-67.760, n° 2076 FS - P + B). Il faut mettre à part les opérations pour lesquelles il existe une procédure d'information et/ou de consultation spécifique. Il s'agit de certaines opérations de concentration, de restructuration et des offres publiques d'acquisition (C. trav., art. L. 2312-37).

Par modification dans l'organisation économique de l'entreprise, on entend notamment la création, la transformation, la fermeture d'un département, d'un service, d'une agence ou d'un établissement. Il peut s'agir également d'une modification importante dans l'organisation interne des différents départements ou services de l'entreprise.

On peut aussi considérer qu'un projet de sous-traitance, d'externalisation ou de constitution d'un groupement d'intérêt économique entraîne une modification dans l'organisation économique de l'entreprise.

Les modifications dans l'organisation juridique de l'entreprise recouvrent notamment, outre les hypothèses de fusion, cession, acquisition ou cession de filiales, celles de scission, transformation du fonds ou dissolution.

L'obligation de consulter le CSE en cas de prise de participation n'est pas limitée aux seuls projets économiques et financiers importants. Peu importe également que l'entreprise prenne une participation dans une société déjà constituée ou à constituer. Le défaut de consultation est donc susceptible de constituer un délit d'entrave (Cass. crim., 3 févr. 2004, n° 03-80.784, n° 856 F - P + F).

Le code du travail n'impose plus d'information et/ou consultation en matière de prise de participation. Les élus doivent donc être vigilants vis-à-vis de ce genre d'opération. Le CSE devra être consulté si la prise de participation touche l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-

8). Les élus ayant connaissance de ce type de projet peuvent toujours décider de porter ce point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion.

Le CSE d'une filiale n'a pas à être consulté préalablement à la cession d'une branche du groupe auquel elle appartient dès lors qu'elle n'est pas partie à cette cession et que la seule décision la concernant ne justifie pas une consultation de son comité (Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-27.520, n° 703 FS - P + B).

Le CSE doit par ailleurs être consulté dans les cas suivants :

- réorganisation d'un service avec nouvelle répartition des tâches et modification importante des conditions de travail (Cass. crim., 25 oct. 1977, n° 76-90.534) ;
- du remaniement de la direction générale avec création de zones d'activités (Cass. crim., 19 févr. 1991, n° 89-85.670) ;
- création d'un nouveau département rendant nécessaire la création d'un poste de directeur et modifiant l'organigramme de l'entreprise (CA Paris, ch. 6-2, 10 sept. 2009, n° S 08/14508).

En cas de fusion transfrontalière de sociétés commerciales, le CSE doit également être consulté en application de l'article L. 2312-8 du code du travail (C. com., art. L. 236-25) :

- le rapport écrit établi par l'organe de gestion, d'administration ou de direction de chacune des sociétés participant à l'opération de fusion transfrontalière est mis à la disposition des membres du CSE. Cette mise à disposition a lieu un mois au moins avant la date de l'assemblée générale appelée à se prononcer sur le projet de fusion transfrontalière ;
- l'avis du comité sur l'opération de fusion transfrontalière est en principe annexé à ce rapport. Tel sera le cas lorsque l'avis en cause est transmis un mois au moins avant l'assemblée générale appelée à se prononcer sur le projet de fusion transfrontalière.

La jurisprudence a ajouté les cas de consultations suivants :

- transmission négociée du capital plaçant l'entreprise sous dépendance d'une autre. Il ne s'agit plus d'une opération patrimoniale privée (Cass. crim., 2 mars 1978, n° 76-92.008 ; Cass. crim., 29 oct. 1991, n° 90-84.302) ;

- changements d'actionnaires (Cass. soc., 16 avr. 1996, n° 93-15.417, n° 1812 P) ou mise en location-gérance du fonds de commerce (Cass. crim., 27 mars 1990, n° 89-82.951) ;
- privatisation d'une entreprise publique (CE, 13 juin 1997, n° 183798). A noter que les CSE des filiales de l'entreprise privatisée n'ont pas à être consultés (CE, avis, 26 juill. 1996, n° 92070).

Lorsque l'assemblée générale des actionnaires doit délibérer sur des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise sur lesquelles le CSE a été consulté en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, l'avis de celui-ci lui est communiqué (C. com., art. L. 225-105).

La consultation du comité social et économique est soumise aux règles de droit commun

La consultation du CSE doit avoir lieu non seulement avant la mise en oeuvre d'une mesure décidée par l'employeur mais avant même que la décision soit définitivement prise (Cass. crim., 13 déc. 1994, n° 93-85.092), c'est-à-dire avant « la manifestation de la volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise ». La notion de décision n'est pas légalement définie. Il s'agit, non pas d'une simple esquisse, mais « d'un projet assez déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ».

Comme pour toute consultation, le CSE a droit à des informations précises et écrites. L'employeur doit lui indiquer les motifs des modifications projetées et le consulter sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. En pratique, les documents auxquels le CSE est en droit d'accéder dépendent des circonstances de fait. Il peut s'agir :

- d'un traité de fusion et des statuts de la future société (Cass. crim., 28 nov. 1984, n° 83-93.094), d'un rapport d'audit établi à l'occasion d'une cession d'actions (Cass. crim., 18 nov. 1997, n° 96-80.002) ;*
- du prix, de la date et du lieu du transfert partiel d'activité décidé par l'employeur (Cass. crim., 4 juin 2002, n° 01-83.062) ;*

De même, lorsqu'il est consulté sur un projet dont la mise en oeuvre repose sur le volontariat, le CSE peut demander la communication de la liste des salariés volontaires afin de pouvoir vérifier la faisabilité du projet et la réalité du volontariat (Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-24.488). A l'inverse, il a été jugé que le CSE ne devait pas forcément être destinataire du projet de restructuration lui-même à partir du moment où il avait été suffisamment informé par la remise d'autres documents (Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864).

Pour pouvoir prendre connaissance du projet de restructuration, questionner l'employeur, débattre et formuler un avis motivé, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant (C. trav., art. L. 2312-15).

Ce délai peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les syndicats ou, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, entre l'employeur et le CSE. A défaut d'accord, on applique les délais réglementaires fixés par le code du travail. Mais attention, si à l'expiration du délai laissé au CSE il n'y a pas eu d'avis, le comité est réputé avoir été consulté et avoir donné un avis négatif. L'employeur pourra poursuivre (C. trav., art. L. 2312-16 et R. 2312-6).

Il faut parfois plusieurs consultations

Lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité social et économique doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles (Cass. soc., 7 févr. 1996, n° 93-18.756, n° 508 P). A noter également que la décision de modifier le calendrier de mise en oeuvre d'un plan de restructuration et d'avancer les phases d'exécution du projet doit donner lieu à une consultation du CSE (Cass. crim., 19 sept. 2006, n° 05-86.668, n° 5111 F - P + F).

Restructurations : rôle et stratégie du comité social et économique

L'étendue des prérogatives du CSE dépend de la nature du projet de restructuration envisagé et de ses conséquences sur l'emploi, les

conditions de travail, sur l'organisation, la gestion et, plus généralement, sur la marche de l'entreprise. Avant d'arrêter une stratégie, avec l'éventuel appui d'experts, le comité doit analyser et identifier la situation à laquelle il se trouve confronté.

Références : C. trav., art. L. 2312-8 et L. 2312-37

Le rôle du comité social et économique

Le CSE doit être consulté en cas de modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise. Il peut s'agir notamment de fusions, de cessions ou de modifications importantes des structures de production. Il convient d'y ajouter les externalisations, les cessions d'une branche d'activité, les filialisations et, plus généralement, toutes les opérations de transfert d'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, etc.

L'article L. 1224-1 du code du travail prévoit un mécanisme qui permet aux salariés de conserver de plein droit leur emploi en cas de changement d'employeur dans le cadre d'un transfert d'entreprise. Il faut un transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise. Cela vise par exemple la cession totale ou d'une branche d'activité de l'entreprise lorsque celle-ci porte sur une entité économique autonome ou encore le recours à une entreprise extérieure par externalisation d'une activité, changement de prestataire ou de sous-traitant.

Par ailleurs, le comité doit être informé dans les hypothèses suivantes :

- lorsque l'entreprise projette des restructurations et des compressions d'effectifs et qu'elle est soumise à l'obligation d'établir un PSE (C. trav., art. L. 2312-39) ;
- lorsque l'entreprise fait l'objet d'une offre publique d'acquisition. Il peut au cours de cette procédure d'information auditionner l'auteur de l'offre (C. trav., art. L. 2312-42) ;
- lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration. Il peut se faire assister par un expert rémunéré par l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-41).

Les thèmes à explorer par le comité

L'emploi, un thème primordial

Premier objet de l'investigation du CSE prévu par le code du travail : l'étude des conséquences de la restructuration pour les salariés. S'agit-il d'une opération de transfert d'entreprise qui va entraîner le transfert des salariés chez un autre employeur ? Le comité se renseignera sur les points suivants : effectif total, masse salariale et effectifs concernés par la restructuration, nombre total d'heures de travail des 12 derniers mois, ratios de productivité, pyramide des âges et des rémunérations, taux de turn-over.

Au final, le CSE doit chercher à comprendre s'il s'agit d'une simple modification de structure ou d'une modification de rentabilité par compression de la masse salariale. Il doit se poser la question de savoir s'il y a filialisation d'une activité ou futur démembrement de l'entreprise.

Le statut juridique du personnel

Le comité se préoccupera également des conséquences juridiques du projet. Il travaillera à la lumière des articles L. 1224-1 et L. 2261-14 du code du travail et se livrera à certaines vérifications. A titre indicatif il se posera les questions suivantes :

- tous les contrats de travail concernés par l'opération seront-ils maintenus conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail ?
- y aura-t-il maintien des avantages accordés aux salariés, accessoires du contrat de travail ou seront-ils modifiés ?
- y aura-t-il changement de convention collective applicable ou remise en cause de ces accords (C. trav., art. L. 2261-14) ? Quelle convention s'appliquera alors ?
- les accords d'entreprise et usages en vigueur dans l'entreprise seront-ils affectés par l'opération de restructuration ?

Attention, le CSE ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés ou de se joindre à l'action de ces derniers, lorsque ses intérêts propres ne sont pas en cause. En conséquence, il ne peut pas intenter une action en justice pour s'opposer au transfert des salariés en application de l'article L. 1224-1 du code du travail dans le cadre d'un transfert

partiel d'activité. En revanche, il peut avoir un intérêt propre à faire valoir que la violation de l'article L. 1224-1 du code du travail porte atteinte à son fonctionnement et ses ressources, de sorte que son intervention au côté du salarié à l'occasion d'un litige portant sur l'applicabilité de ce texte serait recevable (Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-10.626).

Les divers avantages sociaux

Les avantages sociaux doivent être listés : intéressement, participation sans oublier la protection sociale, souvent omise, qui fera l'objet d'une attention particulière. On songera aussi aux points suivants : y aura-t-il changement de caisse de retraite et de taux ? que deviendra la mutuelle ?

Les perspectives économiques

Il s'agit pour les élus d'appréhender la logique stratégique de l'opération projetée. Le comité s'attachera à évaluer la pertinence du projet en matière de rentabilité, d'organisation de la production, de politique marketing, de développement commercial, etc.

L'entreprise cherche-t-elle à se recentrer sur son cœur de métier ? Cherche-t-elle à se débarrasser des activités déficitaires ? S'agit-il d'une simple opération financière ? Y aura-t-il d'autres démantèlements ? Il faut essayer de percevoir quelle stratégie économique se cache derrière le projet soumis au CSE. Cette restructuration est-elle la dernière ou la première d'une longue série ?

Et la sécurité des travailleurs

Il faut également penser à examiner le projet de restructuration sous l'angle de la sécurité des salariés. A cet égard, il est intéressant de savoir que l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur lui interdit de mettre en place une nouvelle organisation du travail qui aurait pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, n° 429 FS - P + B + R).

L'appui du comité par des experts

Expert en partie rémunéré par l'employeur

Le CSE peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré à 80 % par l'entreprise en cas d'opération de concentration. En cas de licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés, le CSE est en droit de se faire assister par un expert-comptable également rémunéré par l'entreprise à 80 % (les 20 % restants étant à la charge du CSE sur son budget de fonctionnement). En revanche, la loi ne l'autorise pas à se faire assister par un expert rémunéré par l'entreprise en cas de cession de l'entreprise (Cass. soc., 14 mars 2006, n° 05-13.670, n° 751 FS - P).

Le CSE peut recourir à un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-94). Cette expertise est elle aussi prise en charge à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CSE. Mais attention, le droit à expertise n'est pas systématique. Par exemple, il a été jugé qu'en l'absence de modification des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail, le projet de transfert de contrats de travail au sein d'une autre société groupe ne peut être qualifié de projet important (Cass. soc., 6 mai 2025, n° 24-11.167).

Expert libre rémunéré par le CSE lui-même

En dehors des cas légaux permettant le recours à un expert rémunéré par l'entreprise, le CSE confronté à un projet de restructuration peut être assisté par un expert rémunéré par ses soins. Désigné et payé par le comité, cet expert l'assiste dans ses travaux. Il s'agit pour le comité :

- d'être appuyé par des professionnels qui l'aideront à comprendre les détails de l'opération tout en disposant d'une vision d'ensemble ;
- d'être assisté dans la préparation de la réunion plénière de consultation et être ainsi en mesure de poser des questions pertinentes.

Même si elle a été préalablement discutée en réunion préparatoire, ce qui est vivement conseillé, la décision du CSE de se faire assister par un expert doit faire l'objet d'une délibération. Le CSE ne peut pas attendre la réunion plénière. L'employeur n'a en effet pas l'obligation de reporter la consultation au motif que le comité a pris la décision de faire appel à un expert. La solution ? Demander au président du comité social et économique l'organisation d'une réunion

extraordinaire dès que le CSE est informé du projet de restructuration. L'ordre du jour de cette réunion ? « Adoption d'une délibération en vue de permettre au CSE de se faire assister par un expert dans le cadre de sa consultation sur le projet de... ».

Stratégie du comité social et économique

Le CSE doit tenter de comprendre la finalité et l'opportunité du projet de restructuration. Par quels moyens ? En questionnant le chef d'entreprise. La restructuration va-t-elle entraîner une compression d'effectifs ? Va-t-elle affecter les conditions de travail des salariés ? A-t-elle une incidence sur l'organisation et la gestion de l'entreprise ? Doit-elle déboucher sur une délocalisation ? L'entreprise va-t-elle passer sous le contrôle d'un nouvel actionnaire ? En procédant à des investigations de différentes natures, y compris en ayant recours à un expert dont il ne faut pas négliger le rôle, dans de telles opérations.

L'intervention du CSE en cas d'opération de concentration

Le comité social et économique a un rôle important à jouer lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration. Pour les opérations de concentration d'une certaine importance, il bénéficie d'une procédure particulière d'information et peut recourir à un expert rémunéré en partie par l'employeur.

Références : C. trav., art. L. 2312-37 et L. 2312-41

Qui dit concentration, dit modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise

Une opération de concentration, c'est quoi au juste ?

D'après le code de commerce, on parle de concentration (C. com., art. L. 430-1) :

- lorsque deux ou plusieurs entreprises antérieurement indépendantes fusionnent. Il peut s'agir de la création d'une nouvelle entreprise par apports d'actifs, avec disparition éventuelle de la personnalité morale des entreprises qui fusionnent, ou de l'absorption d'une entreprise par une autre, avec disparition de la personnalité morale de l'entreprise absorbée ;
- lorsque soit une ou plusieurs personnes détenant déjà le contrôle d'au moins une entreprise, soit une ou plusieurs entreprises, acquièrent, directement ou indirectement, que ce soit par prise de participation au capital, achat d'éléments d'actifs, contrat ou tout autre moyen, le contrôle de l'ensemble ou de parties d'une ou de plusieurs autres entreprises.

Il y a également concentration en cas de création d'une entreprise commune, accomplissant de manière durable toutes les fonctions d'une entité économique autonome.

A chaque entreprise concernée de consulter son CSE

En pratique, l'opération de concentration va inévitablement avoir des répercussions sur l'organisation économique ou juridique de l'entreprise. Or, d'après le code du travail (C. trav., art. L. 2312-37), le CSE doit être informé et consulté sur les opérations de concentration. Conséquence, le comité de chaque entreprise concernée par l'opération de concentration devra être préalablement consulté.

Il existe une procédure particulière d'information du CSE pour les opérations de concentration d'une certaine importance

Toutes les opérations de concentration ne sont pas concernées

Le code du travail prévoit une procédure particulière d'information du CSE lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration d'une certaine importance (C. trav., art. L. 2312-41). Il s'agit des opérations qui doivent faire l'objet d'une notification à l'Autorité de la concurrence (C. com., art. L. 430-2). C'est le cas lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le chiffre d'affaires total mondial hors taxes de l'ensemble des entreprises ou groupes des personnes physiques ou morales parties à la concentration est supérieur à 150 millions d'euros ;

- le chiffre d'affaires total hors taxes réalisé en France par deux au moins des entreprises ou groupes des personnes physiques ou morales concernés par l'opération de concentration est supérieur à 50 millions d'euros.

Par ailleurs, l'opération ne doit pas entrer dans le champ d'application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil, du 20 janvier 2004, relatif au contrôle des concentrations entre entreprises. Il s'agit d'opérations de dimension européenne.

La procédure d'information s'applique également aux opérations de concentration de dimension communautaire qui doivent faire l'objet d'une notification à la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du 20 janvier 2004.

A noter que lorsque l'opération de concentration prend la forme d'une offre publique d'acquisition (OPA), la procédure d'information est réputée satisfait lorsque le CSE a été réuni dans le cadre de la procédure d'information prévue en cas d'OPA.

Être partie à une opération de concentration, ça veut dire quoi ?

Toutes les entités économiques affectées, directement ou indirectement, par la prise de contrôle sont parties à l'opération de concentration. Lorsqu'une société étrangère fait l'objet d'une prise de contrôle, ses filiales françaises qui en sont indirectement la cible doivent être considérées comme parties à l'opération de concentration dès lors que l'opération projetée a pour effet de supprimer l'un des acteurs du marché et a une incidence sur la situation des salariés de ces filiales (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-65.565, n° 2070 FS - P + B + R). Conséquence, le CSE de chaque filiale devra être informé dans les conditions prévues par l'article L. 2312-41 du code du travail.

A l'inverse, en cas de rachat d'un groupe par une holding, les filiales de la holding ne sont pas forcément considérées comme parties à l'opération de concentration. Il faut en effet démontrer qu'il y a une situation de concurrence entre la filiale et le groupe racheté et que cette prise de contrôle risque d'avoir des conséquences sur l'emploi et l'activité de la filiale, et donc sur la situation des salariés (Cass.

soc., 2 juill. 2014, n° 13-17.357, n° 1343 FS - P + B ; Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-17.361).

Qui dit information du comité social et économique, dit forcément réunion

L'employeur doit tenir une réunion d'information du comité au plus tard dans les 3 jours qui suivent la publication par le ministre de l'économie du communiqué attestant de la notification de l'opération de concentration. S'il s'agit d'une opération de concentration de dimension communautaire, le délai de 3 jours court à compter de la publication du communiqué par la Commission européenne. Au cours de cette réunion, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable rémunéré en partie par l'employeur. Si tel est le cas, il doit se réunir une seconde fois afin d'entendre le résultat des travaux de l'expert.

Les comités des entreprises parties à l'opération sont entendus, à leur demande, par l'Autorité de la concurrence, à laquelle l'opération de concentration est notifiée, avant que celle-ci ne statue (C. com., art. L. 430-6).

Le CSE peut se faire assister par un expert rémunéré en partie par l'entreprise

Au cours de la réunion, le CSE ou, le cas échéant, la commission économique, peut décider de recourir à un expert-comptable (C. trav., art. L. 2312-41). A noter :

- que le coût de l'expertise doit être pris en charge à 80 % par l'employeur et à 20 % par le comité social et économique (C. trav., art. L. 2315-80) ;
- que l'expert a accès à tous les documents comptables de toutes les sociétés concernées par l'opération (C. trav., art. L. 2315-93).

En cas de recours à un expert-comptable, celui-ci devra remettre son rapport dans un délai raisonnable fixé par accord entre l'employeur et le CSE. A défaut d'accord, il devra le rendre dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier (C. trav., art. R. 2315-47). Le CSE tient une deuxième réunion pour entendre les résultats des travaux de l'expert (C. trav., art. L. 2312-41).

L'administration rappelle qu'il est important que ce rapport soit remis après la décision de l'Autorité de la concurrence. En effet, l'expertise doit pouvoir porter

sur le projet de concentration tel que notifié à l'Autorité mais aussi sur le projet finalisé tel qu'elle l'a autorisé après modifications.

Il faut également un accord direction/CSE pour le délai dans lequel l'expert peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande. A défaut d'accord, l'expert-comptable aura 3 jours suivant sa désignation pour demander à l'employeur des informations complémentaires. L'employeur, lui, devra y répondre dans les 5 jours (C. trav., art. R. 2315-45).

Et après ?

Curieusement, le code du travail ne donne pas au CSE la possibilité d'émettre un avis lorsqu'il est réuni pour être informé que l'entreprise est partie à une opération de concentration d'une certaine importance. Il faut faire preuve de pragmatisme et se dire que l'absence de consultation n'enlève rien à l'importance du rôle du comité social et économique. A charge pour lui de préparer avec soin la réunion d'information en se faisant assister par un expert-comptable. Il sera en effet essentiel de poser toute une série de questions sur les modalités et les conséquences de l'opération de concentration et de consigner dans le PV de réunion les réponses apportées par l'employeur.

L'information/consultation du comité social et économique en cas d'offre publique d'acquisition

Lorsque l'entreprise fait l'objet d'une offre publique d'acquisition, son CSE doit être immédiatement informé. Il peut auditionner l'auteur de l'offre et se faire assister par un expert-comptable. Il doit ensuite être consulté avant que le conseil d'administration de la société ne se réunisse.

Références : C. trav., art. L. 2312-42 et s.

Le comité social et économique de la société visée par l'offre publique d'acquisition (OPA) doit être informé dès le dépôt de l'offre

Une première réunion d'information au cours de laquelle le CSE peut décider de se faire assister par un expert-comptable

Lors du dépôt devant l'Autorité des marchés financiers (AMF) d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de la société cible doit immédiatement réunir son CSE pour l'en informer (C. trav., art. L. 2312-42). Il lui indique si l'OPA a été sollicitée ou non.

L'employeur auteur de l'OPA peut demander à l'employeur de la société cible de tenir la première réunion d'information du CSE dans les 2 jours ouvrables suivant l'annonce de l'offre. Dans ce cas, les délais prévus tout au long de la procédure d'information/consultation du CSE courrent, non à compter du dépôt de l'offre, mais à compter de l'annonce de l'offre (C. trav., art. L. 2312-47).

Au cours de cette première réunion, le CSE de la société cible peut :

- décider d'auditionner l'auteur de l'offre et se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre publique d'acquisition. Concrètement, à ce stade d'information, il est illusoire de penser que le CSE va être en mesure de se prononcer sur quelque chose. Il va surtout poser des questions et manifester ses éventuelles inquiétudes pour l'avenir ;
- décider de se faire assister par un expert-comptable rémunéré à 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE (C. trav., art. L. 2312-42 et L. 2315-80). Comme toujours, la décision de nommer un expert-comptable ne s'improvise pas. Tout doit être prêt le jour de la réunion. D'où la nécessité de déterminer à l'avance qui on va prendre et ce qu'on va lui demander.

Et si l'OPA porte sur un groupe complet ? Dans ce cas, c'est le comité de groupe qui doit être informé et qui disposera des prérogatives octroyées au CSE lorsque l'OPA porte sur une entreprise. L'information du comité de groupe dispensera les

entreprises du groupe de leur obligation d'informer leur CSE sur l'annonce de l'OPA (C. trav., art. L. 2332-2).

L'auteur de l'offre doit adresser au comité social et économique la note d'information visée par l'Autorité des marchés financiers

L'auteur de l'offre est tenu d'adresser au CSE la note d'information visée par l'AMF dans les 3 jours de sa publication (C. trav., art. L. 2312-44). Cette note contient notamment les orientations en matière d'emploi de l'auteur de l'offre (C. mon. fin., art. L. 621-8).

Même si ces orientations ne constituent pas des engagements liant l'auteur de l'offre, elles vont permettre au CSE d'ouvrir un débat lors de l'audition de l'auteur de l'offre sur la base des éléments fournis et de se faire une opinion plus sûre de l'opération boursière et de ses conséquences sociales.

L'audition de l'auteur de l'offre permet au comité social et économique d'en savoir un peu plus sur les conséquences de l'OPA pour la société cible

Cette audition doit se tenir dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'OPA. L'auteur de l'offre doit présenter sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en oeuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de la société.

L'expert-comptable du CSE a le droit d'être présent ce jour-là (C. trav., art. L. 2312-43). En pratique, il est vivement recommandé de lui demander d'assister à l'audition de l'auteur de l'offre.

L'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il peut aussi se faire représenter par un mandataire social ou par un salarié de l'entreprise. Il ne peut en revanche s'agir d'une personne extérieure à l'entreprise attaquante : avocat d'affaires, représentant d'une banque d'affaires ou d'un cabinet d'audit.

L'expert-comptable chargé d'assister le comité social et économique a 3 semaines pour établir son rapport

L'expert-comptable du CSE dispose de 3 semaines à compter du dépôt du projet d'OPA pour rendre son rapport (C. trav., art. L. 2312-45). Ce rapport évalue :

- la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'offre envisage d'appliquer à la société objet de l'offre ;
- les répercussions de leur mise en oeuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision.

L'expert a accès aux documents nécessaires à l'élaboration de son rapport (C. trav., art. L. 2315-93). Le contenu de ce rapport ne doit pas sortir du cadre légal et aborder des sujets confidentiels dont la divulgation pourrait nuire à la société cible, notamment si l'OPA n'aboutissait pas.

Le comité social et économique de la société cible est ensuite réuni en vue de rendre un avis sur le projet d'OPA

Le CSE de la société cible doit être réuni et consulté sur le projet d'OPA avant même que le conseil d'administration ou de surveillance ne rende son avis sur l'intérêt de l'offre et les conséquences de celle-ci pour la société (C. trav., art. L. 2312-46).

Le code du travail impose au CSE de rendre son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt du projet d'OPA. En l'absence d'avis dans ce délai, le CSE est réputé avoir été consulté (C. trav., art. L. 2312-46).

Le rapport de l'expert-comptable est examiné en réunion. Le code du travail ne le prévoit pas, mais la présence de l'expert-comptable est possible, et même vivement recommandée pour le comité. Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne pourrait pas s'y opposer. Le CSE peut par ailleurs demander la présence de l'auteur de l'offre à la réunion. Et ce, même si l'intéressé a déjà été auditionné par le comité.

S'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, les membres élus du comité social et économique peuvent saisir le président du tribunal judiciaire pour qu'il ordonne la communication, par la société cible et par l'auteur de l'offre, des éléments manquants (C. trav., art. L. 2312-46). En principe, cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis.

Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis du comité social et économique, le juge peut décider de prolonger ce délai.

Si l'OPA permet d'acquérir la société cible, l'auteur de l'offre va devoir rendre des comptes au CSE de cette société

Ainsi, au cours du sixième, du douzième et du vingt-quatrième mois suivant la clôture de l'offre, il sera tenu de rendre compte de la manière dont il a mis en oeuvre les déclarations d'intention et, le cas échéant, les engagements qu'il a pris auprès du CSE en matière d'emploi, de maintien des sites d'activité et de localisation des centres de décision exprimés dans la note d'information visée par l'AMF (C. trav., art. L. 2312-51).

Et pour le CSE de la société à l'origine de l'OPA ?

Il n'y a pas d'obligation de consulter le CSE avant le lancement de l'OPA (C. trav., art. L. 2312-49). L'employeur doit en revanche le réunir dans les 2 jours ouvrables suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

A ce stade, le CSE n'a pas d'avis à émettre car il n'est pas consulté. Il y a fort à parier que l'OPA se traduira, dans un avenir plus ou moins proche, par des changements d'organisation juridique et/ou économique de l'entreprise. A ce moment-là, le CSE devra être consulté en application de l'article L. 2312-8 du code du travail sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.

CE européen, comité de groupe, CSE central, CSE d'établissement... : qui fait quoi en cas de restructuration ?

Au sein d'un modèle économique qui semble privilégier les concentrations, un grand nombre d'entreprises acquièrent une taille

« critique » faite de puissance mais aussi de complexité : établissements, filiales nationales et internationales. Selon la structure de l'entreprise, un ou plusieurs comités pourront être informés et/ou consultés à des niveaux différents.

Dans les entreprises ayant des établissements distincts, il y a forcément un CSE central et des CSE d'établissement

Dans les entreprises composées d'établissements distincts, la coexistence d'un comité social et économique central et de comités sociaux et économiques d'établissement peut poser un problème de répartition de compétences. C'est toujours les mêmes questions qu'il faut se poser. Qui l'employeur doit-il consulter ? Le CSE central et/ou les CSE d'établissement ? Dans quel ordre en cas de double niveau de consultation ?

D'une manière générale, le CSE central exerce les attributions économiques concernant la marche générale de l'entreprise et excédant les limites des pouvoirs des chefs d'établissement, il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise (C. trav., art. L. 2316-1). Quant au CSE d'établissement, il a les mêmes attributions que le comité social et économique dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement (C. trav., art. L. 2316-20).

Compte tenu des règles légales, on a plusieurs hypothèses (C. trav., art. L. 2316-1) :

- le projet de restructuration ne comporte pas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements dans lequel il doit s'appliquer : le CSE central est seul consulté sur le projet décidé au niveau de l'entreprise. Ensuite, son avis est transmis, par tout moyen, aux CSE d'établissement avec les documents relatifs au projet. Les CSE sont juste informés, pas consultés ;
- les mesures de mise en oeuvre du projet d'entreprise ne sont pas encore définies : le CSE central est seul consulté. Les éventuelles mesures de mise en oeuvre feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié. Donc, si ces mesures sont prises au niveau des établissements, les CSE d'établissement devront être consultés ;

- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements issues de projets d'introduction de nouvelles technologies et d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sont du seul ressort du CSE central. Même si cela n'est pas prévu par le code du travail, il est toutefois recommandé d'informer les CSE d'établissement ;
- le projet de restructuration décidé au niveau de l'entreprise nécessite des mesures d'adaptation propres aux établissements :
 - les CSE d'établissement sont consultés sur les mesures d'adaptation du projet spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Le CSE central, quant à lui, est consulté sur l'ensemble du projet,
 - lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis.

A défaut, l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (C. trav., art. L. 2316-20 et R. 2312-6).

Attention, en cas de projet de licenciement économique collectif avec PSE, la loi prévoit expressément que le CSE central est consulté avant les CSE d'établissement (C. trav., art. L. 1233-36).

Le CE européen est consulté en cas de circonstances exceptionnelles ou de décisions affectant considérablement les intérêts des salariés

Pour un CE européen (CEE) institué sans accord, le code du travail prévoit que le bureau, ou s'il n'en existe pas, le CEE lui-même (C. trav., art. L. 2343-4) :

- est informé lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles ou des décisions affectant considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs ;
- est réuni, à sa demande, avec l'employeur ou son représentant ou tout autre responsable à un niveau de direction plus approprié afin d'être

informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés.

Cette réunion a lieu dans les meilleurs délais, à partir d'un rapport établi par le chef d'entreprise. Un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable sur ce rapport.

Lorsque le CE européen est constitué sans accord, ou lorsque l'accord ne prévoit pas les modalités d'articulation, si des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées, le processus d'information et de consultation est mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des institutions nationales représentatives du personnel (C. trav., art. L. 2341-9).

Qu'il y ait accord ou non sur le CE européen, les membres du comité d'entreprise européen informeront les représentants du personnel au niveau national (ou à défaut les salariés) des résultats de la procédure d'information et de consultation, dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion (C. trav., art. L. 2342-10-1 et L. 2343-12).

Les renseignements fournis lors de la réunion du CSE n'assurent pas nécessairement une complète information du comité d'entreprise européen. S'ils constatent que l'information donnée au comité d'entreprise européen sur le projet de fusion est incomplète, les juges peuvent ordonner les mesures nécessaires à cette information (Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 07-10.597, n° 77 FS - P + B + R).

Et le comité de groupe, il a son mot à dire ?

Il existe une disposition générale du code du travail qui nous dit qu'un accord de groupe peut prévoir que certaines consultations ponctuelles du CSE sont effectuées au niveau du comité de groupe. Cet accord doit alors fixer les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque comité des entreprises du groupe et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe. Bien évidemment chaque CSE des entreprises du groupe reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-56). Parmi les consultations ponctuelles pour lesquelles il

est possible de mettre en place un transfert de compétence au profit du comité de groupe, il y a celle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8).

Si ce genre d'accord n'existe pas, le comité de groupe n'a pas à être consulté en cas de restructuration.

Que devient le comité social et économique en cas de transfert d'entreprise ou d'établissement ?

Le code du travail et la jurisprudence sociale favorisent, en cas de restructuration, le maintien des mandats et la pérennité des comités dans les entreprises qui conservent leur autonomie ou dans les établissements qui demeurent distincts.

Références : C. trav., art. L. 2314-35

Les conditions pour qu'il y ait poursuite des mandats représentatifs en cas de transfert d'entreprise ou d'établissement

En cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise dans les conditions fixées par l'article L. 1224-1 du code du travail, le mandat des élus du CSE et des représentants syndicaux au CSE subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique (C. trav., art. L. 2314-35). Cette règle signifie en fait que le CSE va continuer à exister si les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail sont remplies, à savoir le transfert d'une entité économique autonome, conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.

Sur le plan juridique, la jurisprudence considère qu'il importe peu que l'entreprise ait perdu son « autonomie juridique » si elle conserve en fait son autonomie (Cass. soc., 10 oct. 2000, n° 99-60.235, n° 3703 P ; Cass. soc., 15 mai 2002, n° 00-42.989). Tel est par exemple le cas lorsque la société qui a fait l'objet d'une fusion-absorption a poursuivi la même activité dans les mêmes locaux avec le même personnel. Peu importe qu'elle ait perdu son autonomie juridique (Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-20.802).

Voici plusieurs exemples tirés de la jurisprudence concernant différentes institutions représentatives du personnel :

- maintien du mandat d'un délégué syndical à l'occasion d'une fusion de deux entreprises (Cass. soc., 18 déc. 2000, n° 99-60.381, n° 5266 P) ;
- maintien du mandat d'un délégué syndical à l'occasion de la cession d'une branche d'activité (Cass. soc., 10 oct. 2000, n° 99-60.235, n° 3703 P ; Cass. soc., 24 mai 2006, n° 05-60.244, n° 1320 F - P + B) ;
- maintien du CSE central et de son représentant syndical à l'occasion d'une fusion-absorption (Cass. soc., 15 mai 2002, n° 00-42.989).

De même, une société A donne en location-gérance son fonds de commerce à une société B qui en poursuit l'exploitation à l'identique. Il s'agit bien d'un transfert d'une entité économique conservant son autonomie, qui permet aux membres du CSE de conserver leur mandat (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-21.642 ; Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-23.609, n° 2395 FS - P + B).

Et en cas de transfert partiel d'activités ? D'après la jurisprudence, le transfert partiel d'activités qui ne constituent pas un établissement distinct de l'entreprise doté d'institutions propres emporte cessation des mandats des représentants du personnel dont le contrat s'est poursuivi avec le nouvel employeur (Cass. soc., 17 déc. 2008, n° 07-42.839).

Les différentes situations qui peuvent se produire en cas de transfert d'entreprise ou d'établissement

L'établissement reste un établissement distinct : le CSE d'établissement reste en place tel qu'il est

Si le transfert porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des membres élus des différents CSE d'établissement se poursuit jusqu'à son terme. Celui des représentants syndicaux et des délégués syndicaux subsiste aussi (Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 08-42.920). Autrement dit, la vie des CSE concernés perdure (C. trav., art. L. 2314-35). Les CSE d'établissement concernés sont représentés au comité social et économique central d'accueil par leurs représentants au CSE central de l'entreprise dont ils faisaient partie. Cette représentation est assurée pendant un délai d'un an au plus, cela peut entraîner un dépassement du nombre maximal de représentants au CSE central fixé par le code du travail, c'est-à-dire 25 représentants (C. trav., art. L. 2316-12 et R. 2316-1).

Le salarié titulaire d'un mandat représentatif dans un établissement ne peut continuer à exercer ses fonctions représentatives qu'autant qu'il continue à travailler dans celui-ci. Le changement régulier d'établissement d'un salarié, qui l'a valablement accepté, met fin au mandat dont il était titulaire au sein du comité de son établissement d'origine et, par voie de conséquence, au mandat dont il était éventuellement titulaire au sein du CSE central (Cass. crim., 4 oct. 1983, n° 82-92.919).

Pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité concernés (C. trav., art. L. 2314-35). Ceci permet un alignement des durées de mandats pour parvenir à une harmonisation des échéances électorales. L'accord employeur/syndicats n'a pas besoin d'être conclu à l'unanimité, il doit juste satisfaire aux règles de droit commun des accords d'entreprise (Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-14.917, n° 2389 FS - P + B).

L'entreprise devient un établissement distinct : le comité social et économique devient CSE d'établissement

Si l'entreprise ayant fait l'objet de la modification devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité social et économique devient CSE d'établissement. Les mandats des élus et représentants syndicaux doivent donc se poursuivre normalement. Pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou

prorogée par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité concernés (C. trav., art. L. 2314-35).

L'établissement distinct devient une entreprise : le CSE d'établissement devient comité social et économique

Cette situation n'est pas envisagée par le code du travail. L'administration et la jurisprudence considèrent que les mandats doivent être maintenus si l'établissement distinct devient une entreprise autonome poursuivant la même activité. Dans ce cas, le CSE d'établissement devient un comité social et économique d'entreprise (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993). Ainsi, lorsqu'à la suite de la scission de l'entreprise, un de ses établissements, repris par une nouvelle société, a conservé son autonomie, le CSE de cette entreprise n'est que la continuation de l'ancien CSE d'établissement (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-13.837, n° 2361 FS - P + B + R + I).

L'établissement perd sa qualité d'établissement distinct : le comité social et économique d'établissement disparaît

Si l'établissement perd, à l'occasion du transfert, sa qualité d'établissement distinct, le CSE d'établissement est supprimé et les mandats cessent immédiatement. Cette suppression des CSE d'établissement peut, par exemple, intervenir dans le cadre d'une fusion-absorption d'entreprises ayant plusieurs établissements affectés par cette restructuration. Par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales, les mandats peuvent se poursuivre jusqu'à leur terme (C. trav., art. L. 2313-6 ; Cass. soc., 15 mai 1991, n° 90-60.392, n° 1964 P).

Ce n'est qu'à défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise que la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) peut reconnaître, à la demande de l'une des parties, la perte de qualité d'établissement distinct, qui emporte la suppression du CSE d'établissement. Ainsi, le directeur départemental n'est pas compétent si un accord décidant de la prorogation des mandats des membres du comité a été conclu. L'employeur ne peut plus ensuite saisir l'administration pour faire constater la disparition de cet établissement et donc du comité (CE, 12 févr. 2003, n° 252277).

Et du côté de l'entreprise absorbante ?

Une entreprise A absorbe une entreprise B. Que devient le CSE de A ? A priori, il reste en place car son existence n'est pas remise en cause par la fusion, même si l'entreprise A change de nom (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-13.109, n° 1918 FS - P + B). Et l'augmentation des effectifs d'une entreprise liée aux transferts de personnel n'entraîne pas de modification du nombre des élus au sein du CSE qui subsiste. Le nombre des élus sera augmenté au renouvellement des élections.

Le sort du comité social et économique central et du comité de groupe en cas de restructuration

Les restructurations peuvent avoir un effet sur la structure d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. Elles peuvent donc avoir une incidence sur la poursuite des mandats d'un comité social et économique central et sur la composition d'un comité de groupe. Il faut aussi penser au comité d'entreprise européen ou au comité de la société européenne.

Références : C. trav., art. L. 2316-12 et L. 2331-2

Le comité social et économique central subsiste en présence des différents CSE d'établissement

S'il y a transfert d'une entité économique autonome, le comité social et économique central de l'entreprise absorbée reste en place

L'article L. 2316-12 du code du travail pose les principes suivants :

- en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur dans les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail, le comité social et économique central de l'entreprise absorbée demeure en fonction si l'entreprise conserve son autonomie juridique ;

- si l'entreprise absorbée devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité social et économique central d'entreprise devenu CSE d'établissement désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité social et économique central de l'entreprise absorbante ;
- si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité social et économique central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité social et économique central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

Pour la jurisprudence, il importe peu que l'entreprise ait perdu son autonomie juridique si elle a conservé en fait son autonomie. Cela revient à dire que le CSE central de l'entreprise absorbée va continuer à exister si les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail sont remplies, à savoir le transfert d'une entité économique autonome, conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.

La restructuration affecte une entreprise qui conserve ses établissements distincts : rien ne change

Il pourrait, par exemple, en être ainsi lorsque l'entreprise fait l'objet d'un rachat et intègre un groupe de sociétés. Si l'entreprise conserve son autonomie et que ni sa division en établissements distincts ni sa structure interne ne sont affectées par cette restructuration, le comité social et économique central et les CSE d'établissement survivent (C. trav., art. L. 2316-12).

L'entreprise structurée en établissements devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil

Si l'entreprise ayant fait l'objet du transfert devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité social et économique central d'entreprise devient CSE d'établissement. Il sera désigné parmi ses membres 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants au comité social et économique central de l'entreprise d'accueil (C. trav., art. L. 2316-12). Cette représentation est assurée pendant un délai d'un an au plus ; cela peut entraîner un dépassement du nombre maximal de représentants au CSE central fixé par le code du travail, c'est-à-dire 25 représentants (C. trav., art. R. 2316-1).

Si les établissements de l'entreprise restructurée perdent leur qualité d'établissement distinct, on peut penser que les mandats des membres des anciens comités d'établissement cesseront à l'occasion de cette modification de structures.

La restructuration n'affecte que certains établissements qui perdent le caractère d'établissements distincts

En cas de perte de la qualité d'établissements distincts, les mandats des membres des CSE d'établissement cessent. Cela peut être le cas si deux établissements sont créés à partir d'un seul ou encore si un établissement distinct cédé dans le cadre d'un redressement judiciaire est absorbé par un établissement de l'entreprise d'accueil.

Néanmoins par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales, les mandats peuvent se poursuivre jusqu'à leur terme (C. trav., art. L. 2313-6).

La restructuration n'affecte que certains établissements qui conservent le caractère d'établissements distincts

Si le transfert porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des membres élus des différents CSE d'établissement se poursuit jusqu'à son terme. Celui des représentants syndicaux subsiste. Autrement dit, la vie des CSE concernés perdure.

La restructuration peut avoir une incidence sur la composition du comité de groupe

Entrée

Dès lors qu'une société quitte un groupe et cesse d'avoir un lien avec la société dominante, la sortie du groupe a lieu sans délai (C. trav., art. L. 2331-2). Les représentants du personnel de l'entreprise concernée cessent d'appartenir au comité de groupe sans attendre le renouvellement de celui-ci.

La loi ne prévoyant pas en revanche de procéder à une répartition des sièges, celle-ci ne devrait intervenir qu'au moment du renouvellement du comité de groupe.

Sortie

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui intègre le groupe par une prise de participation dans son capital social variant entre 10 et 50 % doit être prise en compte pour la constitution du comité de groupe. Cette entrée est néanmoins différée au prochain renouvellement du comité de groupe (C. trav., art. L. 2331-2).

Légalement, rien n'est prévu pour le comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne

Le code du travail se contente seulement de prévoir :

- que le règlement intérieur du CE européen peut organiser la prise en compte des répercussions sur le comité des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire (C. trav., art. L. 2343-8) ;
- que le règlement intérieur du comité de la société européenne peut organiser la prise en compte des répercussions sur le comité des changements intervenus dans la structure ou la dimension de la société européenne (C. trav., art. L. 2353-15).

L'examen de tels changements peut avoir lieu à l'occasion de la réunion annuelle du CE européen ou du comité de la société européenne. Les modifications de la composition du comité peuvent être décidées par accord passé en son sein entre le chef d'entreprise ou son représentant et les représentants des salariés.

La préservation des mandats

Les comités sociaux et économiques des entreprises concernées par une restructuration doivent être consultés sur le projet de restructuration préalablement à sa mise en oeuvre.

L'objet de la consultation porte sur le devenir de l'entreprise et des établissements qui la composent.

Les membres du CSE devront déterminer si le transfert de leur entreprise ou de leur établissement constitue un transfert d'entité économique autonome.

Penser aux incidences d'une restructuration sur les budgets du comité social et économique

Les restructurations peuvent poser aux comités sociaux et économiques des problèmes de financement complexes. Le code du travail ne prévoit quasiment rien à ce sujet et les tribunaux ont rarement l'occasion de se prononcer sur le sort des budgets du CSE en cas de restructuration.

Les questions que le comité social et économique a intérêt à se poser en cas de restructuration

Face à une restructuration, les élus doivent se préparer aux modifications qui peuvent être apportées aux budgets alloués. Ils doivent se poser les questions suivantes :

- la restructuration risque-t-elle d'avoir une incidence sur l'existence même du CSE ? Si tel était le cas, les budgets n'auraient plus à être versés ;
- la masse salariale risque-t-elle de diminuer, en raison par exemple d'un nombre important de licenciements économiques ou encore de la cession d'une partie de l'entreprise ?
- les accords et les usages relatifs au montant des budgets éventuellement en vigueur dans l'entreprise risquent-ils d'être remis en cause ?

Rappelons que le budget de fonctionnement et le budget destiné aux activités sociales et culturelles sont tous deux calculés sur la masse salariale brute de l'entreprise. D'où l'incidence que peut avoir une restructuration sur leur montant.

Il y a un autre problème auquel le CSE doit penser, c'est celui du paiement d'un éventuel reliquat de budget. Qui devra payer ? Le nouvel employeur ou l'ancien employeur ? La jurisprudence a apporté une réponse très claire à ces questions. La vente d'un fonds de commerce ne transmet pas au cessionnaire les dettes du cédant. En conséquence, le comité social et économique d'un établissement cédé ne peut pas demander au nouvel employeur le paiement de la subvention de fonctionnement à laquelle il prétend avoir droit au titre d'années antérieures à l'acquisition du fonds de commerce (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-40.904, n° 1012 FS - P + B).

Le problème lié à la variation de la masse salariale brute de l'entreprise qui sert au calcul des budgets du CSE

Un rachat d'entreprise peut être sans effet sur les structures de l'entreprise et sur ses institutions représentatives du personnel. Néanmoins, le budget du comité social et économique peut être affecté par la variation possible des effectifs, pouvant s'accompagner d'une diminution de la masse salariale. Ceci peut être particulièrement gênant si le CSE a pris des engagements plus lourds à moyen terme en comptant sur un financement plus important de l'entreprise.

L'intégration massive de nouveaux salariés dans l'entreprise peut également poser un problème soudain pour le financement des activités. Le comité ne pourra pas se permettre d'attendre le budget de l'année suivante, tenant compte de la nouvelle masse salariale brute de l'entreprise, pour permettre à ces salariés de profiter des activités sociales et culturelles. Dans une telle situation, il n'aura d'autre solution que de demander à l'employeur de recalculer rapidement le montant du budget.

La question du sort des accords et des usages en vigueur dans l'entreprise relatifs aux budgets du CSE

En admettant que la restructuration n'ait pas d'effet sur les effectifs et la masse salariale, le CSE doit tout de même être vigilant s'agissant du sort des accords collectifs en vigueur dans l'entreprise. L'un de ces accords peut en effet avoir conduit l'employeur à lui verser des budgets plus importants que ceux auxquels il était légalement assujetti. Dès lors, que va-t-il se passer en cas de changement

d'employeur ? Le nouvel employeur sera-t-il tenu d'appliquer l'accord, alors qu'il ne l'a ni négocié, ni signé ? Ce problème peut notamment se poser lorsque l'entreprise tout entière est cédée ou encore lorsque l'un de ses établissements devient une filiale d'une autre société et que le CSE d'établissement devient CSE d'entreprise.

D'ailleurs, en cas de transfert d'entreprise, le montant de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles du CSE, s'il a été fixé dans l'entreprise d'origine par un usage ou un accord collectif à un montant supérieur à la contribution légale, n'est conservé que si l'institution se maintient dans la nouvelle entreprise (Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-12.514, n° 974 F - P + B).

La pratique montre que le problème est surtout susceptible de se poser pour le budget des activités sociales et culturelles, dont le montant peut être fixé par accord d'entreprise. Pour le budget de fonctionnement, l'entreprise s'en tient généralement au taux légal de 0,2 ou 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-61). Le code du travail prévoit en substance les règles suivantes (C. trav., art. L. 2261-14) :

- le changement d'employeur à la suite, notamment d'une fusion, d'une scission ou d'une cession, remet en cause les accords d'entreprise en vigueur avant la restructuration ;
- le nouvel employeur a l'obligation d'engager des négociations pour tenter de parvenir à la conclusion de nouveaux accords d'entreprise ;
- l'employeur doit continuer à appliquer les anciens accords jusqu'à la conclusion de nouveaux accords ou, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation.

C'est donc à l'occasion de cette négociation que la question du budget ASC du CSE devra être abordée. Si sur ce point la négociation échoue, il faudra a priori appliquer la règle en vertu de laquelle le rapport (contribution de l'employeur/masse salariale brute de l'entreprise) de l'année N ne peut être inférieur au rapport (contribution de l'employeur/masse salariale brute de l'entreprise) de l'année N - 1 (C. trav., art. L. 2312-81).

Deux autres règles méritent encore d'être signalées :

- *si les budgets ont été fixés à des taux plus avantageux par un accord conclu avec le comité social et économique ou par usage d'entreprise,*

ces taux s'imposent au nouvel employeur. Il n'y a pas de remise en cause automatique par effet de la restructuration comme c'est le cas pour les accords d'entreprise. Le nouvel employeur conserve cependant la faculté de dénoncer l'accord ou l'usage d'entreprise ;

•le projet d'accord d'entreprise, consécutif à une opération de fusion-absorption, fixant le taux de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles pour l'ensemble de l'entreprise et déterminant des règles de répartition entre les différents CSE devait donner lieu à consultation du comité central et des comités d'établissement (Cass. crim., 11 fevr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F).

La restructuration d'entreprises dotées de plusieurs établissements distincts

L'évolution d'une entreprise en restructuration n'est déjà pas simple lorsqu'il s'agit d'une entreprise monoétablissement ! Elle se complique quand la restructuration a pour incidence l'apparition d'établissements distincts ou la multiplication de nouveaux établissements dotés de budgets distincts. Dans cette hypothèse l'ensemble des budgets de tous les comités existants est remis en cause par cette nouvelle donne ! Sans oublier les CSE centraux qui eux-mêmes peuvent se voir accorder une contribution des comités d'établissement.

Que devient le patrimoine du comité social et économique en cas de restructuration ?

La restructuration d'une entreprise peut, dans certaines circonstances, influer sur le devenir du patrimoine d'un comité. La loi ne prévoit qu'une seule hypothèse, la double disparition de l'entreprise et du comité : le comité peut alors transférer ses biens. Les autres cas sont réglés par la jurisprudence.

Références : C. trav., art. L. 2315-23 et R. 2312-52

En tant que personne morale, le comité social et économique a un patrimoine, comme une personne physique

Doté de la personnalité civile, le comité peut gérer et posséder un patrimoine qui lui est propre (C. trav., art. L. 2315-23). Le comité peut avoir des revenus qu'il peut réinvestir pour se constituer un patrimoine plus important : investissement immobilier ou mobilier. Ceci constitue l'actif du comité dont il faut déterminer l'affectation en cas de disparition du comité. A l'actif correspond en général un passif qu'il faut également solder en fin de mandat.

Le devenir du patrimoine en cas de disparition commune de l'entreprise et de son comité social et économique

L'hypothèse légale : la dévolution des biens

Le code du travail ne vise qu'une hypothèse, celle de la cessation définitive d'activité de l'entreprise (C. trav., art. R. 2312-52). En pratique, cette hypothèse est restrictive car le texte n'évoque que :

- la disparition définitive de l'entreprise : fermeture ou liquidation judiciaire sans continuation d'activité sous une autre forme juridique ;
- la disparition globale : fermeture de tous les établissements si elle en comporte plusieurs. L'hypothèse de la fermeture d'un seul établissement n'est pas envisagée par la loi.

D'après la jurisprudence, cet article ne s'applique pas lorsque l'entreprise fait l'objet d'une fusion-absorption et dont les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante. Dans une telle situation, le CSE peut librement décider du transfert de son patrimoine au comité social et économique de l'entreprise absorbante (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-26.993, n° 61 F - P + B).

Les mécanismes de la dévolution des biens

La dévolution des biens est un mécanisme qui va consister à déterminer à qui le patrimoine du comité social et économique va être transmis (C. trav., art. R. 2312-52) La première question qu'il faut se poser est donc : comment faire pour liquider le patrimoine du CSE ?

Attention ! Qui dit transmission du patrimoine dit transmission de l'actif mais aussi du passif, c'est-à-dire des dettes du CSE. Celui qui reçoit les biens du comité social et économique devra aussi payer les dettes que le comité n'a pas réglées avant sa disparition.

D'après le code du travail, la liquidation est opérée par le comité social et économique lui-même sous la surveillance de la Dreets, c'est-à-dire de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. En pratique, cela veut dire :

- que la dévolution est décidée en réunion plénière de comité sous la présidence de l'employeur ou d'un mandataire-liquidateur si l'employeur n'a plus la capacité juridique de gérer l'entreprise ;
- que les décisions et choix du CSE sont pris à la majorité des membres présents, le président ne participant pas à un vote qui s'apparente à une décision relative à la gestion des activités sociales et culturelles.

Plus le patrimoine du CSE est important, plus les opérations risquent d'être complexes. Rigueur et transparence sont donc de mise. D'où l'intérêt de préparer la dévolution avec un expert-comptable et/ou un notaire.

La Dreets « surveille » les opérations selon l'article R. 2312-52 du code du travail : le choix du comité reste entier, l'administration n'intervenant que pour contrôler et arbitrer. Toute contestation des décisions est de la compétence du tribunal judiciaire.

Si l'entreprise cesse son activité avant la fin de la dévolution, le comité social et économique survit pour clore les opérations et continue de se réunir.

A qui peut-on donner les biens du comité ?

Reste à savoir, et c'est d'ailleurs la question essentielle, à qui peut-on transférer les biens du comité social et économique. L'article R. 2312-52 du code du travail répond à cette question en prévoyant que la dévolution des biens du comité doit être opérée :

- soit au profit d'un autre comité social et économique ou interentreprises, notamment dans le cas où la majorité du personnel est destinée à être intégrée dans le cadre desdites entreprises ;
- soit au profit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation doit être, autant que possible, conforme aux voeux exprimés par le personnel intéressé.

En aucun cas, la dévolution ne doit profiter aux membres du comité, à l'employeur ou aux salariés, quand bien même ces derniers voudraient créer une entreprise (C. trav., art. R. 2312-52 ; Rép. min. n° 61238 : JOAN Q, 10 févr. 1986, p. 535).

La dévolution entraîne un transfert de patrimoine, qui peut générer des droits de mutation versés au Trésor public. Cette « sortie » doit être matérialisée par un acte sous seing privé pour les biens mobiliers. Il n'est donc pas nécessaire d'avoir recours à un notaire. Un acte notarié est en revanche nécessaire pour les immeubles fonciers et bâtis.

Le code du travail ne prévoit rien sur le devenir du patrimoine en cas de simple disparition du comité social et économique

Sort du patrimoine du comité social et économique qui disparaît : il y a un vide juridique total

Curieusement, le code du travail ne prévoit absolument rien lorsque le CSE disparaît en raison, par exemple, de la fermeture de l'établissement. Le CSE peut également disparaître après un transfert massif du personnel se traduisant par un passage en dessous du seuil de 50 salariés. Là encore, la loi est muette sur le sort du patrimoine du comité. En résumé, il y a ce que l'on appelle un vide juridique.

En cas de transfert du personnel, les biens du comité social et économique doivent aller là où vont les salariés

A partir du moment où le CSE est amené à disparaître, il faut bien déterminer ce que vont devenir ses biens mobiliers et immobiliers et ses budgets. Le code du travail étant totalement muet sur la question, c'est la jurisprudence qui a été amenée à prendre des décisions au cas par cas. A cet égard, elle semble établir un lien entre transfert du patrimoine et transfert de personnel. En d'autres termes, le patrimoine

du comité doit être affecté au CSE de l'entreprise ou de l'établissement d'accueil des salariés transférés. Si le personnel est réparti entre plusieurs établissements, il faudra répartir les biens du CSE entre les différents CSE d'établissement (Cass. soc., 23 janv. 1996, n° 93-16.799, n° 197 P ; Cass. soc., 10 juin 1998, n° 96-20.112, n° 2931 P).

Important ! Si un CSE d'établissement disparaît au sein d'une entreprise dont l'activité continue et que les salariés sont mutés dans des sociétés du même groupe, le CSE ne peut utiliser la formule de la dévolution pour faire un don à une institution d'intérêt général (Cass. soc., 23 janv. 1996, n° 93-16.799, n° 197 P).

En pratique, le comité social et économique qui sait qu'il va disparaître peut aussi faire le choix de solder son budget des activités sociales et culturelles avant sa disparition définitive. Il pourra par exemple prévoir des chèques-vacances, des bons d'achat pour des événements qu'il n'avait pas l'habitude de célébrer, des chèques culture, etc.

Il a été jugé que le CSE dont l'entreprise a fait l'objet d'une fusion-absorption peut décider de transférer son patrimoine au comité social et économique de l'entreprise absorbante auprès de laquelle les salariés ont été transférés. Si nécessaire, le CSE de l'entreprise absorbante est alors en droit d'agir en justice pour obtenir le paiement d'un rappel de budgets au titre des années antérieures à l'opération de fusion-absorption. Du fait de la transmission des biens et droits du CSE de l'entreprise absorbée, l'action en paiement lui a inévitablement été transmise (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-26.993, n° 61 F - P + B).

En cas de restructuration, il convient de se comporter comme un CSE « sortant »

Hors cas de possibilité de dévolution des biens (disparition du comité social et économique par suite de cessation d'activité de l'entreprise), le comité affecté par une restructuration doit se considérer comme un comité « sortant », après un renouvellement de mandat.

Il doit solder ses comptes et décider de l'affectation de son patrimoine soit aux autres comités où se trouvent les salariés transférés, soit à des institutions d'intérêt général, voire à des associations humanitaires en cas de reliquat...

La restructuration et les prestations servies au titre des activités sociales et culturelles

Dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le CSE a pu conclure des contrats avec des prestataires de services, embaucher du personnel ou même créer une association. La restructuration de l'entreprise risque de bouleverser cet édifice. Le comité va devoir résoudre un certain nombre de problèmes parfois complexes.

Les difficultés auxquelles le CSE va se heurter dans la gestion des activités sociales et culturelles

Outre les problèmes de budgets et de patrimoine, la restructuration peut faire surgir un certain nombre de difficultés pratiques principalement liées au fait que le CSE a pu conclure des contrats de prestations de services, voire embaucher lui-même du personnel dans le cadre de ses activités sociales et culturelles. Le comité devra également s'interroger sur le sort :

- des avantages et prestations dont bénéficiaient ou devaient prochainement bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- des structures qu'il avait mises en place ou dont il était membre pour l'organisation de certaines de ses activités sociales (une association, un comité interentreprises, etc.).

Ces difficultés, le CSE va devoir les résoudre si la restructuration remet en cause son existence. Il va falloir résilier les contrats de prestation de service, licencier les salariés du CSE, dissoudre ou se retirer des structures existantes (association, comité interentreprises).

Ces problèmes sont complexes et peuvent nécessiter l'intervention d'un expert-comptable ou d'un avocat spécialisé, surtout si la restructuration aboutit à une disparition totale du CSE.

Que la restructuration ait ou non une incidence sur la pérennité du comité, celui-ci devra liquider toutes les situations en cours afin de ne pas laisser « derrière lui » d'obligations inexécutées, au risque notamment de voir sa responsabilité contractuelle engagée.

Le sort des contrats conclus par le CSE pour l'organisation d'activités sociales et culturelles

Première étape : faire l'inventaire des contrats signés par le comité social et économique

Le CSE doit d'abord dresser un inventaire complet des contrats qu'il a signés. Il peut s'agir :

- d'un contrat de réservation d'un appartement ou de mobil-home dont les salariés peuvent bénéficier sur certaines périodes de l'année ;
- d'un contrat de location longue durée d'une voiture pour les membres du CSE ou d'un contrat d'assurance couvrant les biens du comité.

Il peut aussi y avoir des contrats conclus dans le cadre du fonctionnement du CSE : assistance juridique, embauche de salariés, documentation juridique, tenue de la comptabilité par un expert-comptable, rédaction des PV de réunion, etc.

Il est conseillé au trésorier du CSE de mettre en place un tableau de bord des différents contrats conclus par le CSE, en indiquant l'objet, la durée, les échéances à payer et les conditions de résiliation (préavis, formalités, etc.).

Très souvent, les contrats signés par le comité comportent une clause de tacite reconduction. Il est donc intéressant de savoir que le CSE est dans ce cas protégé par l'article du code de la consommation. En effet, d'après la jurisprudence, en cas de conclusion d'un contrat à tacite reconduction, c'est au prestataire d'informer par écrit le CSE que la date limite de résiliation du contrat approche. Si ce n'est pas fait, le comité social et économique pourra reprendre sa liberté à tout moment, il ne sera

pas réengagé (C. consom., art. L. 215-1 ; Cass. 1^{re} civ., 15 juin 2016, n° 15-17.369, n° 669 FS - P + B ; Cass. 1^{re} civ., 5 juill. 2017, n° 16-20.748, n° 847 F - P + B).

Seconde étape : au comité social et économique de décider du sort de chaque contrat

Le CSE doit ensuite décider du sort de chaque contrat. Cela nécessite une lecture attentive des stipulations, et notamment des clauses de résiliation. Plusieurs hypothèses :

- le comité subsiste tel quel : tous les contrats peuvent a priori être maintenus, à condition toutefois que le budget social ne se soit pas réduit en raison d'une diminution de la masse salariale. Si tel est le cas, le CSE devra choisir les activités sociales qu'il souhaite maintenir ;
- le comité social et économique disparaît : il n'a d'autre solution que de résilier les contrats en cours en respectant les conditions contractuelles de résiliation (délai, formalisme, etc.), quitte à perdre les acomptes qu'il aurait pu verser.

Il peut aussi y avoir transformation d'un CSE d'entreprise en CSE d'établissement, ou l'inverse d'ailleurs. Cela fait naître une nouvelle personne morale. Les cocontractants du CSE doivent être informés de cette situation afin que les contrats puissent être modifiés ou que de nouveaux contrats puissent être signés. Là aussi, une éventuelle réduction du budget des activités sociales et culturelles peut conduire le comité à supprimer certaines activités.

En présence d'un ou plusieurs contrats de travail, le comité devra éventuellement envisager leur rupture dans le respect des règles fixées par le code du travail.

En tout état de cause, le sort des engagements contractuels doit être examiné en réunion plénière et faire l'objet d'un vote de la part des membres du comité.

S'il apparaît que le comité a commis des fautes ou des négligences, sa responsabilité civile contractuelle ou délictuelle pourrait être engagée. Pourrait même s'y ajouter la responsabilité de certains membres du comité en cas de faute de leur part.

Le sort des prestations servies par le CSE dans le cadre de ses activités sociales et culturelles

La disparition du CSE entraîne inévitablement celles des prestations servies aux salariés. Même si ces prestations sont parfois assimilées à des avantages salariaux au regard des cotisations sociales, elles ne sont pas pour autant des avantages contractuels dont les salariés pourraient réclamer le maintien.

Même si l'existence du comité n'est pas menacée, la restructuration peut le conduire à redéfinir sa politique d'activités sociales et culturelles, en fonction des nouvelles données (nombre de salariés, nouveau budget des œuvres sociales, activités sociales déjà existantes).

Le sort des structures mises en place par le comité social et économique ou de celles dont il était membre

Les prestations accordées aux salariés par le CSE dans le cadre de ses œuvres sociales font le plus souvent intervenir des tiers. Au-delà du recours à des prestataires de services, le comité peut en effet être impliqué dans diverses structures qui participent à la gestion des activités sociales ou qui délivrent elles-mêmes des prestations (une association, un comité interentreprises). Compte tenu de ses effets, la restructuration risque de remettre en cause les liens unissant le comité à ces organismes extérieurs, voire aboutir à la disparition totale de certains d'entre eux. Là encore, c'est au comité de prendre les décisions adéquates :

- décision de retrait de l'organisme dont le CSE était membre (par exemple, retrait d'une association ou d'un comité interentreprises). Cette décision doit être prise en réunion plénière dans le respect des dispositions statutaires applicables à l'organisme. Elle doit par ailleurs envisager les conséquences financières du retrait pour le comité et, éventuellement, pour l'entreprise restructurée, en cas de participation conjointe ;
- décision de dissolution de l'organisme créé par le comité (une association, un comité interentreprises). Cette décision doit être prise en réunion plénière, éventuellement en concertation avec les autres membres de l'organisme. En dehors des problèmes contractuels liés à la remise en cause d'engagements contractuels, les reliquats de sommes d'argent devront

trouver une affectation licite pour éviter des mises en cause de responsabilité pénale (abus de bien social, détournement, etc.).

Une restructuration de l'entreprise peut-elle aboutir à une réduction du budget des activités sociales et culturelles du CSE ?

Cela peut se produire si la restructuration s'accompagne d'une baisse de l'effectif et, par voie de conséquence, parfois de la masse salariale de l'entreprise. La jurisprudence considère en effet que l'employeur est en droit de répercuter une diminution de la masse salariale sur le montant du budget des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 6 juin 2000, n° 98-22.159, n° 2684 FS - P). Le CSE devra veiller à honorer les engagements souscrits avant la restructuration.

Pas de licenciement économique sans motif économique valable

En cas de licenciement économique, l'employeur doit respecter certaines procédures très encadrées par le code du travail. Le rôle du comité social et économique y est prépondérant, surtout lorsque le projet de licenciement touche au moins 10 salariés. Il est donc important de bien cerner la notion de licenciement économique.

Références : C. trav., art. L. 1233-3 et s.

Il est important pour le CSE de connaître un minimum de choses sur la notion de licenciement pour motif économique

A partir du moment où il y a licenciement économique collectif, l'employeur doit mettre le CSE dans la boucle. Comment ? En le réunissant, en l'informant, en répondant à ses questions, en un mot, en le consultant. Il est donc essentiel pour un comité social et économique, amené à émettre des avis consultatifs, d'en connaître un minimum sur le sujet, à commencer par la définition d'un licenciement

économique. Il faut en effet pouvoir s'assurer que la situation économique de l'entreprise justifie bien les licenciements annoncés.

On fait la distinction entre les petits et les grands. Les petits licenciements économiques sont ceux qui touchent entre 2 et 9 salariés. Les grands sont ceux qui concernent au moins 10 salariés. Les obligations de l'employeur et les prérogatives du CSE ne sont pas les mêmes.

Ainsi, un licenciement économique est défini comme celui effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à une cessation d'activité de l'entreprise (C. trav., art. L. 1233-3).

Un motif non inhérent à la personne du salarié, cela veut dire que seul un motif non lié à la personne du salarié peut servir de motif économique. Son âge, son refus d'accepter de nouvelles méthodes de travail, son insuffisance professionnelle, son inaptitude physique, notamment, ne peuvent pas justifier un licenciement économique.

A savoir ! Sur un plan juridique, le CSE ne peut pas contester en justice les difficultés économiques invoquées par l'employeur (Cass. soc., 9 juin 2004, n° 03-12.718). Cela ne veut pas dire qu'il faut se taire. Si les élus estiment que le motif économique invoqué par la direction est fragile, il faut le faire savoir en réunion et le consigner dans les procès-verbaux de réunion. Ça pourra servir aux salariés souhaitant contester leur licenciement économique devant les prud'hommes. Tous les éléments de preuve seront en effet bons à prendre...

Des difficultés économiques réelles et sérieuses, qui n'impliquent pas forcément que la situation financière de l'entreprise soit catastrophique

Le code du travail prévoit que les difficultés économiques sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Un seul de ces critères justifie de difficultés économiques susceptibles de motiver un ou plusieurs licenciements pour motif économique.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale, pour une entreprise d'au moins 50 salariés à 299 salariés, à 3 trimestres consécutifs et, pour une entreprise de 300 salariés et plus, à 4 trimestres consécutifs. En cas de contentieux, c'est le juge qui apprécie la « baisse significative ».

Une légère baisse d'activité, le coût élevé du travail d'un salarié, un souci de rentabilité ou la réduction des charges sociales ne constituent pas des motifs valables. Même la perte d'un marché ne constitue pas, à elle seule, une cause économique (Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-15.925).

Au CSE d'examiner les difficultés économiques invoquées au regard des informations fournies à l'occasion, notamment, de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et de celle consacrée à la situation économique et financière. Plus on croise les informations, mieux c'est.

En cas de mutations technologiques, on n'a pas besoin de prouver que la compétitivité de l'entreprise est menacée

L'introduction d'une technologie nouvelle comportant une incidence sur l'emploi constitue une cause économique de licenciement. Pas besoin de prouver que la compétitivité est menacée (Cass. soc., 15 mars 2012, n° 10-25.996). Il en a été jugé ainsi à propos de l'acquisition de nouvelles machines permettant l'automatisation des tâches (Cass. soc., 14 mai 1998, n° 96-43.797, n° 2351 P) et de la mise en

œuvre d'un nouveau logiciel entraînant la suppression d'une grande partie des attributions du salarié (Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-43.022).

A l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés (C. trav., art. L. 6321-1). Il doit leur permettre de suivre les formations rendues nécessaires par l'évolution de leur emploi ou par l'introduction de nouvelles technologies. Le CSE a ici un rôle à jouer car, au moment de la consultation, en principe annuelle, sur la politique sociale, il a entre les mains le plan de développement des compétences qui est censé prévoir ces formations. Il faudra savoir pointer du doigt une éventuelle carence.

Une réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, c'est un motif valable de licenciement économique

Une réorganisation décidée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise constitue un motif économique valable (Cass. soc., 31 mai 2011, n° 09-67.045 ; Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-16.009, n° 1270 FS - P + B). Tel est par exemple le cas d'une réorganisation décidée pour prévenir des difficultés à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi (Cass. soc., 11 janv. 2006, n° 04-46.201, n° 26 FS - P + B + R + I) ou à l'apparition de nouveaux acteurs sur le marché menaçant la compétitivité (Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-69.520).

En revanche, en présence d'une entreprise prospère, on ne peut pas parler de réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, lorsqu'on cherche à réaliser des profits supplémentaires, à améliorer les marges ou à réduire les charges sociales.

Une faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise est susceptible de priver de cause réelle et sérieuse les licenciements prononcés. Mais attention, une simple erreur de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute (Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 18-23.029, n° 971 FS - P + B + R + I).

La cessation d'activité de l'entreprise doit être totale, définitive et ne doit pas résulter d'une faute de l'employeur

La fermeture d'une entreprise, qui cesse son activité, constitue en tant que tel un motif de licenciement économique (Cass. soc., 16 janv. 2001, n° 98-44.647). En revanche, une cessation partielle de l'activité (Cass. soc., 10 oct. 2006, n° 04-43.453, n° 2226 FS - P + B) ou la fermeture d'un seul établissement (Cass. soc., 14 déc. 2005, n° 04-40.396) ou d'un service, même autonome, (Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 22-18.046) ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. De même, la fermeture temporaire de l'entreprise pour travaux ne constitue pas un motif valable (Cass. soc., 22 mars 2005, n° 02-46.226).

Il est important pour les élus de savoir dans quel cadre le motif économique invoqué par l'employeur doit être apprécié

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe. Dans le cas contraire, l'appréciation se fait au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, mais seulement dans celles établies en France (C. trav., art. L. 1233-3). Ainsi :

- lorsque l'entreprise n'appartient à aucun groupe, le motif économique est apprécié au niveau de l'entreprise dans son ensemble, même si elle a plusieurs établissements (Cass. soc., 26 oct. 2005, n° 03-41.972). Peu importe que les activités de l'entreprise relèvent de secteurs différents (Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-13.736, n° 1562 F - P + B) ;
- lorsque l'entreprise appartient à un groupe uniquement composé de sociétés implantées en France, le motif économique doit être apprécié au niveau du secteur d'activité commun. S'il y a des sociétés étrangères dans le groupe, elles ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du motif économique.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Qu'en est-il en cas de rupture conventionnelle collective (RCC) ?

La rupture conventionnelle collective est un dispositif qui permet à l'entreprise de prévoir, par accord collectif validé par l'administration, des suppressions d'emploi, en dehors de tout licenciement économique (C. trav., art. L. 1237-19 et s.). La RCC n'a pas à être justifiée par un motif économique ni à se conformer à la procédure légale appliquée au licenciement pour motif économique. L'accord mettant en place la RCC doit prévoir les modalités et conditions d'information du comité social et économique. Si l'entreprise se situe dans un contexte économique difficile, elle doit alors opter pour un plan de départs volontaires inscrit dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Une situation économique qui doit avoir des conséquences sur l'emploi des salariés

Il ne suffit pas à l'employeur d'invoquer la situation économique de l'entreprise pour justifier les licenciements. Quelles que soient les raisons économiques mises en avant devant le CSE, on ne pourra valablement licencier que s'il y a suppression d'emploi, transformation d'emploi ou modification du contrat de travail refusée par le salarié.

Références : C. trav., art. L. 1233-3 et L. 1233-4

La situation économique doit avoir un impact direct et nécessaire sur l'emploi du salarié

Quand on est confronté à un projet de licenciement économique, il est important de bien comprendre qu'il ne suffit pas à l'employeur d'invoquer la situation économique de l'entreprise pour justifier les licenciements. Quelles que soient les raisons économiques mises en avant devant le CSE, on ne pourra valablement licencier que s'il y a suppression d'emploi, transformation d'emploi ou modification du contrat de travail refusée par le salarié.

Tout ceci peut paraître théorique mais ça ne l'est pas du tout. En effet, si un salarié conteste son licenciement devant les prud'hommes, le juge ne se contentera pas de vérifier les raisons économiques. Par exemple, il ne va pas simplement se pencher sur les difficultés économiques à l'origine du licenciement, il va aussi s'assurer du caractère réel et sérieux de la suppression ou de la transformation d'emploi.

Il y a suppression d'emploi lorsque le poste du salarié est supprimé et que celui-ci n'est pas remplacé

La suppression d'emploi doit être effective

Ce n'est pas le cas lorsque le salarié est remplacé par un autre salarié recruté peu de temps avant (Cass. soc., 14 mars 2012, n° 11-10.898) ou peu de temps après la rupture de son contrat (Cass. soc., 8 juill. 2008, n° 06-45.564). Idem en cas de recours systématique à des CDD ou à des intérimaires, affectés à la même activité que celle du salarié licencié (Cass. soc., 12 févr. 1997, n° 95-41.694 ; Cass. soc., 16 oct. 1997, n° 95-41.318, n° 3606 P). En revanche, un recours à des intérimaires en raison d'une augmentation temporaire et imprévue des commandes ne permet de remettre en cause le bien-fondé de la suppression de poste (Cass. soc., 28 oct. 2015, n° 14-12.590).

D'où l'intérêt pour le CSE de suivre de près l'évolution de l'emploi de l'entreprise, en termes de CDD et d'intérimaires. Ces informations, il doit les trouver dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise.

L'emploi est supprimé mais le travail reste

La suppression d'emploi n'implique pas forcément une disparition des tâches du salarié licencié. Ces tâches peuvent être réparties entre les autres salariés (Cass. soc., 12 janv. 2012, n° 10-21.101) ou intégrées dans un emploi existant (Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 90-41.087). Elles peuvent aussi être confiées à un prestataire externe (Cass. soc., 26 sept. 1990, n° 87-40.518, n° 3291 P).

La reprise des tâches des salariés licenciés par les salariés restant en poste peut à plus ou moins long terme faire apparaître un problème de charge de travail. Au CSE d'être vigilant au moment de sa consultation sur le projet de licenciement et ultérieurement. A ce titre, il est important de savoir que l'employeur est tenu d'évaluer le transfert de la charge de travail (Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321 ; CA Paris, ch. 6-2, 13 déc. 2012, n° 12/00303).

La transformation d'emploi est souvent consécutive à des mutations technologiques

La transformation d'emploi, qui est souvent la conséquence de mutations technologiques, pourra donner lieu à un licenciement économique lorsque le salarié n'a pas les compétences nécessaires pour occuper son nouvel emploi (Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 07-43.438).

La transformation d'emploi peut également résulter de difficultés économiques ou d'une réorganisation de l'entreprise.

L'entreprise a l'obligation légale d'adapter ses salariés à l'évolution de leur emploi. Elle doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (C. trav., art. L. 6321-1). En pratique, elle ne peut donc envisager un licenciement économique que si tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés (C. trav., art. L. 1233-4).

Le CSE a ici un rôle à jouer. Tous les ans, sauf si une périodicité a été prévue par accord, au moment de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, il a entre les mains le plan de développement des compétences de l'entreprise (plan de formation), qui est censé contenir les formations dont les salariés vont avoir besoin pour s'adapter à l'évolution de leur emploi. Il faut le vérifier car un manquement de l'employeur à son obligation pourra aider les salariés à contester leur licenciement devant les prud'hommes.

En cas de modification des contrats de travail pour motif économique, en théorie, l'employeur propose, le salarié dispose

Des difficultés économiques, des mutations technologiques ou une réorganisation de tout ou partie de l'entreprise peut conduire la direction à proposer aux salariés une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail. Pour ce faire, elle doit respecter un certain formalisme et laisser au salarié un délai de réflexion de 1 mois (C. trav., art. L. 1222-6).

Le plus souvent, ce genre de modification porte sur les modes de calcul de la rémunération ou sur l'organisation du temps de travail. Une réorganisation de la force de vente peut aussi déboucher sur une modification des secteurs géographiques, et donc des rémunérations des commerciaux.

Sur le papier, un salarié peut refuser la proposition de modification de son contrat. En pratique, il prend le risque de se faire licencier car l'employeur est en droit de licencier pour motif économique ceux qui refusent d'accepter la modification de leur contrat. A chacun de voir...

La procédure de licenciement dépendra ensuite du nombre de refus. Un refus, ça sera un licenciement économique individuel. Entre 2 et 9, un petit licenciement. S'il y a au moins 10 refus, ça sera une procédure de grand licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi.

Avant de licencier pour motif économique, l'employeur doit tenter de reclasser les salariés

Quelle que soit l'ampleur du projet de licenciement économique, l'employeur doit chercher à reclasser individuellement les salariés. C'est ce que l'on appelle communément l'obligation préalable de reclassement. L'employeur peut, au choix, soit adresser aux salariés des offres de reclassement de manière personnalisée, soit communiquer par tout moyen la liste des offres disponibles aux salariés concernés (C. trav., art. L. 1233-4 et D. 1233-2-1).

Quelle que soit l'option choisie par l'employeur, l'offre de reclassement doit être écrite et précise. Elle doit préciser l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification du poste.

Ainsi, en vue d'éviter les licenciements, l'employeur doit proposer des emplois disponibles de même catégorie ou des emplois équivalents assortis d'une rémunération équivalente. A défaut, le reclassement peut s'effectuer sur des postes de catégorie inférieure avec l'accord exprès du salarié.

Ce n'est pas dit dans le code du travail mais il revient au CSE de s'assurer tout au long de la procédure de licenciement que l'employeur respecte son obligation de reclassement. Un manquement à l'obligation de reclassement pourra rendre le licenciement économique sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire abusif. Et ce n'est pas parce qu'il met en place un plan de sauvegarde de l'emploi que l'employeur ne doit pas chercher à reclasser chaque salarié (Cass. soc., 14 déc. 2005, n° 03-47.961).

L'obligation d'adaptation a des limites

Si l'employeur a respecté son obligation d'adaptation et de formation, le licenciement économique du salarié qui n'a pas pu s'adapter à la transformation de son emploi sera justifié (Cass. soc., 9 oct. 2001, n° 99-42.310).

Toujours est-il qu'on ne peut pas tout demander à l'employeur. On ne peut pas lui imposer de délivrer une formation excédant la simple adaptation des salariés à leurs emplois (Cass. soc., 26 janv. 2010, n° 08-45.240). Il n'est donc pas tenu d'assurer la formation initiale des salariés qui leur fait défaut (Cass. soc., 6 déc. 2007, n° 06-43.346) ou de délivrer une qualification nouvelle permettant d'accéder à un poste disponible de catégorie supérieure (Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-43.022).

Un petit licenciement, c'est entre 2 et 9 salariés, un grand licenciement, c'est 10 salariés et plus

Le licenciement économique est individuel lorsqu'il ne touche qu'un seul salarié. Il est collectif lorsqu'il concerne au moins 2 salariés.

Parmi les licenciements collectifs, on distingue ensuite les petits licenciements des grands licenciements.

Références : C. trav., art. L. 1233-8 et s.

La procédure de consultation du comité social et économique que l'employeur doit suivre dépend de l'ampleur du projet de licenciement

On fait une première distinction entre licenciement individuel, qui ne touche qu'un seul salarié, et licenciement collectif, qui concerne au moins 2 salariés pour un même motif économique.

Un licenciement individuel, c'est rare mais ça peut arriver. Le code du travail ne prévoit pas de consultation spécifique du CSE. Il faut donc revenir à un article très général qui nous dit que le comité est informé/consulté sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (C. trav., art. L. 2312-8). Ainsi, lorsque le licenciement économique individuel est la conséquence d'une restructuration, d'une réorganisation, le CSE doit a priori bénéficier d'une consultation.

Ensuite, à l'intérieur des licenciements collectifs, on trouve :

- le petit licenciement économique : c'est celui qui concerne entre 2 et 9 salariés sur une même période de 30 jours (C. trav., art. L. 1233-8 et s.) ;
- le grand licenciement économique : c'est celui qui concerne 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours (C. trav., art. L. 1233-21 et s.).

Obligation pour l'employeur d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), expert-comptable rémunéré par l'entreprise, intervention de l'administration... : entre petit et grand licenciement, il y a de sacrées différences.

Pour déterminer l'ampleur d'un licenciement économique et la procédure applicable, il faut tenir compte des seuls licenciements envisagés après le reclassement d'une partie des salariés concernés par le projet de réduction

d'effectif, et non de ceux qui étaient envisagés au départ (Cass. soc., 5 avr. 2023, n° 21-10.391, n° 330 FS - B).

Pour déterminer la procédure applicable, on ne doit pas seulement tenir compte des licenciements secs

Le code du travail nous dit que les procédures de licenciement économique sont applicables à toute rupture du contrat de travail liée à un motif économique (C. trav., art. L. 1233-3). En conséquence, pour déterminer le nombre de salariés concernés par un projet de licenciement, on ne tient pas seulement compte des licenciements secs. Il faut comptabiliser les autres formes de rupture de contrat résultant du même motif économique.

Les départs négociés et les départs volontaires proposés aux salariés dans le cadre d'un plan de départ volontaire adossé au projet de licenciement collectif doivent être pris en compte (Cass. soc., 4 avr. 2006, n° 04-48.055). Dans cette hypothèse, l'employeur commence par un plan de départ volontaire et, s'il n'y a pas assez de candidats au départ, il poursuit par des licenciements.

Dans le décompte du nombre de salariés à licencier, il faut aussi prendre en compte ceux qui ont refusé une proposition de modification de leur contrat de travail. S'il y a au moins 10 refus, l'employeur devra appliquer la procédure de grand licenciement (C. trav., art. L. 1233-25).

Les règles relatives au licenciement économique ne sont applicables que s'il y a rupture du contrat de travail. En conséquence, les mesures de gestion prévisionnelle de l'emploi qui n'entraînent pas la rupture des contrats de travail (temps partiel indemnisé, congé sans solde, mise en disponibilité, etc.) n'ont pas à être prises en compte, elles n'obligent pas l'employeur à élaborer un PSE (Cass. soc., 12 juill. 2004, n° 02-19.175). A l'inverse, lorsqu'elles entraînent la rupture du contrat de travail, les préretraites mises en oeuvre en raison de difficultés économiques doivent être prises en compte pour déterminer si un plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire (Cass. soc., 1^{er} févr. 2011, n° 09-70.121).

Le nombre de licenciements économiques doit être calculé sur une même période de 30 jours

Le volume du licenciement pour motif économique doit s'apprécier au cours d'une même période de 30 jours pendant laquelle des licenciements sont envisagés (C. trav., art. L. 1233-8). Ainsi, si au cours de cette période le nombre de licenciements envisagés est supérieur à 10, l'employeur devra appliquer la procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés. Le début de chaque période est constitué par la date de la première réunion des représentants du personnel consultés pour un projet de licenciement sur un motif économique déterminé.

Par l'exemple, l'employeur consulte une première fois le CSE sur son intention de procéder à 2 licenciements. Il le convoque 26 jours plus tard pour le consulter sur un projet de suppression de 9 autres postes. Résultat des courses, le nombre de licenciements envisagés sur une même période de 30 jours est bien supérieur à 10. Il fallait un PSE (Cass. soc., 19 mars 2003, n° 01-12.094, n° 956 FS - P + B + R + I).

Selon le cas, on apprécie l'ampleur du licenciement au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsque l'entreprise n'a qu'un seul établissement, l'effectif et le nombre de licenciements envisagés sont appréciés au niveau de l'entreprise. En fait, la question du cadre d'appréciation se pose surtout pour les entreprises divisées en établissements distincts. Plusieurs possibilités :

- un établissement disposant d'une grande autonomie projette de réaliser des licenciements économiques propres à son établissement, n'excédant pas les pouvoirs du chef d'établissement : le nombre de licenciements à prendre en compte est celui mis en oeuvre dans cet établissement (Cass. soc., 7 mai 2003, n° 01-41.513) ;
- des établissements distincts réalisent simultanément des licenciements pour un même motif économique dans le cadre d'un plan de restructuration dont les modalités excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement : le nombre de licenciements à prendre en compte est celui mis en oeuvre au niveau global de l'entreprise.

Et si l'entreprise appartient à un groupe ? Cela n'a pas d'incidence en ce sens que l'ampleur du licenciement est appréciée dans le cadre de l'entreprise (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-42.672, n° 1435 FS - P + B).

Si l'entreprise appartient à une unité économique et sociale (UES), les conditions d'effectif et de nombre des licenciements s'apprécient normalement au niveau de l'entreprise et non à celui de l'UES (Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-45.481, n° 150 FS - P + B). C'est différent si la décision de licencier a été prise au niveau de l'UES (Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581, n° 619 FS - P + B + R + I). Ici, les sociétés de l'UES s'étaient concertées, il y avait une série de licenciements relevant d'un même plan de restructuration.

Pour échapper à l'obligation d'élaborer un PSE, l'employeur pourrait être tenté de fractionner son projet en plusieurs petits licenciements

Deux règles permettent de l'en empêcher :

- lorsqu'une entreprise a procédé, pendant 3 mois consécutifs, à des licenciements économiques de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis à la procédure des grands licenciements (C. trav., art. L. 1233-26) ;
- dès lors qu'une entreprise a procédé, au cours d'une année civile, à des licenciements économiques de plus de 18 personnes sans avoir présenté de PSE, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivant la fin de cette année civile sera soumis à la législation sur les plans de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 1233-27).

Par exemple, une entreprise ayant procédé au cours de chacun des mois de janvier, février et mars à 4 licenciements, soit 12 licenciements au total, sera tenue d'appliquer les dispositions relatives au licenciement d'au moins 10 personnes pour tout nouveau licenciement, fût-il individuel, qui intervientrait au cours des mois d'avril à juin.

Et les ruptures conventionnelles ?

En ce qui concerne les ruptures conventionnelles individuelles, normalement, on les ignore (C. trav., art. L. 1233-3). Les élus du personnel doivent cependant être vigilants. En effet, d'après la jurisprudence, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure de consultation applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de PSE dès lors qu'elles ont un motif économique et qu'elles interviennent dans le cadre d'un processus de réduction des effectifs (Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581, n° 619 FS - P + B + R + I).

De même, les départs intervenus en application d'un accord d'entreprise de rupture conventionnelle collective (RCC) n'ont pas à être pris en compte. Les élus doivent cependant être vigilants car la RCC ne peut pas être utilisée comme un pré-PSE. Il ne doit pas s'agir pour l'entreprise de mettre en place un accord de RCC, puis un PSE si l'objectif de suppression d'emplois n'était pas atteint.

Il y a des choses à connaître sur l'ordre des licenciements

A partir du moment où il a décidé de procéder à un licenciement économique, individuel ou collectif, l'employeur doit fixer les critères lui permettant d'établir un ordre des licenciements afin de déterminer le ou les salariés à licencier. Le comité social et économique a un rôle à jouer et peut être amené à donner un avis consultatif sur le sujet.

Références : C. trav., art. L. 1233-5 et s.

Quand il y a un projet de licenciement économique, il faut forcément établir la liste des salariés à licencier, c'est l'ordre des licenciements

A partir du moment où il est décidé de procéder à un licenciement économique, individuel ou collectif, on doit fixer des critères permettant d'établir un ordre des

licenciements afin de déterminer le ou les salariés à licencier. L'employeur s'en charge, mais il ne peut pas le faire n'importe comment. Il doit utiliser ce que l'on appelle des critères d'ordre des licenciements.

Par exemple, l'entreprise possède 22 postes de secrétaire et doit en supprimer 5 pour motif économique. Le choix des 5 salariés à licencier ne peut pas être fait de manière arbitraire ou discriminatoire. Choisir de manière objective et transparente, ça sert à ça les critères d'ordre des licenciements.

L'obligation d'établir un ordre des licenciements ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- en cas de fermeture de l'entreprise, même si les notifications des licenciements s'étalent sur plusieurs mois (Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-29.703) ;
- lorsque la réduction d'effectif ne doit se réaliser que par le biais de départs volontaires (Cass. soc., 12 juill. 2004, n° 02-19.175) ;
- lorsque les licenciements concernent les salariés ayant refusé une modification du contrat de travail proposée à tous (Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-14.223, n° 908 FS - P + B) ;
- si tous les emplois d'une même catégorie professionnelle sont supprimés (Cass. soc., 14 janv. 2003, n° 00-45.700 ; Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 19-16.550).

Le salarié licencié a le droit de connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Il doit adresser sa demande dans les 10 jours qui suivent la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. L'employeur doit répondre, il a 10 jours pour le faire (C. trav., art. L. 1233-17 et R. 1233-1). L'employeur ne doit pas se contenter de fournir les critères, il doit préciser les éléments permettant au salarié de vérifier leur application à sa situation (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-42.401).

A défaut de critères conventionnels, c'est l'employeur qui fixe les critères d'ordre des licenciements

Si rien n'est prévu dans la convention collective ou dans un accord d'entreprise, les critères d'ordre des licenciements sont déterminés par la direction après

consultation du comité social et économique. Aux élus de faire attention car l'employeur ne peut pas faire ce qu'il veut, il doit au minimum utiliser les critères prévus par le code du travail. A savoir, les charges de famille, en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés et les qualités professionnelles appréciées par catégorie (C. trav., art. L. 1233-5).

Au CSE de demander à la direction si les informations que la DRH possède sur les charges de famille, notamment, sont bien à jour. Sinon, il faudra procéder à une mise à jour (CA Grenoble, ch. soc., 13 nov. 1989, n° 89/1119).

Le critère des qualités professionnelles est celui qui se prête le plus souvent à contestation. En effet, si l'appréciation de ces qualités relève du pouvoir de l'employeur, encore faut-il des éléments objectifs et vérifiables (Cass. soc., 21 nov. 2006, n° 05-40.656, n° 2711 FS - P + B), sachant que la seule possession d'un diplôme ne suffit pas (Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 91-42.032, n° 246 P). Les entretiens d'évaluation peuvent permettre de constituer un dossier d'appréciation, mais encore faut-il que ces entretiens aient été régulièrement menés.

Lorsque l'entreprise est dépourvue de tout système d'évaluation des salariés, l'employeur peut tenir compte du montant des primes d'assiduité, corrigé des variations liées aux motifs légaux d'absence (CE, 22 mai 2019, n° 413342). En revanche, il ne peut pas se fonder sur les seules absences injustifiées lorsqu'il existe un processus d'évaluation professionnelle (CE, 22 mai 2019, n° 418090).

L'employeur n'est pas obligé de donner la même valeur à tous les critères, il peut les hiérarchiser. Il peut privilégier un critère, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères. La pondération va se traduire par l'attribution d'un coefficient plus important aux critères privilégiés. Par exemple, 2 points pour une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans, 1 point pour une ancienneté inférieure à 5 ans, 3 points pour les charges de famille, 1 point pour les célibataires sans enfant, etc. Ceux qui auront le moins de points seront licenciés.

Les critères doivent être appliqués aux salariés de chaque catégorie professionnelle concernée par les suppressions d'emploi

On entend ici par catégorie professionnelle « l'ensemble des salariés... qui exercent des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune » (Cass. soc., 13 févr. 1997, n° 95-16.648). Cela peut conduire à appliquer les critères à tous les cadres de l'entreprise, quels que soient leurs domaines d'intervention (Cass. soc., 2 avr. 2008, n° 07-40.571). Ainsi, un salarié dont l'emploi n'est pas supprimé peut être licencié parce qu'il a été désigné en application des critères appréciés par catégorie professionnelle. Inversement, un salarié dont l'emploi est supprimé peut ne pas être désigné par les critères et être maintenu.

Dans le cadre de la consultation du livre I du code du travail, l'employeur doit fournir au CSE les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement. Par ailleurs, il a été jugé que la consultation doit notamment porter sur la définition des catégories professionnelles utilisées pour l'ordre des licenciements (CA Chambéry, ch. soc., 17 juin 2010, n° 09/02634). Il faut donc vérifier que :

- les catégories professionnelles utilisées pour l'ordre des licenciements ne regroupent pas que les effectifs positionnés sur les emplois dont la suppression est envisagée ;*
- l'employeur n'a pas trop cherché à fractionner les catégories en sous-catégorie. En effet, plus les catégories sont étroites, moins l'ordre des licenciements trouve à s'appliquer.*

Entreprise, établissement, atelier, service, zone géographique,... c'est tout le problème du périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements

Le code du travail prévoit que le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif (C. trav., art. L. 1233-5). Cette règle vaut quelle que soit l'ampleur du projet de licenciement économique, petit ou grand.

Ainsi, en cas de licenciements avec plan de sauvegarde de l'emploi négocié sous forme d'accord collectif majoritaire avec les syndicats, l'accord peut prévoir un

périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements inférieur à l'entreprise. Par exemple, une zone géographique déterminée, un établissement de l'entreprise, un service, un atelier, etc.

En l'absence d'accord, il revient à l'employeur de décider du périmètre d'application des critères retenus pour établir l'ordre des licenciements. Mais attention, il n'aura pas le droit de descendre en dessous de la zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois. L'idée de cette règle est d'éviter que des licenciements économiques programmés sur une zone d'emploi déterminée ne touchent, par application des critères d'ordre des licenciements, des salariés qui seraient employés dans d'autres zones d'emploi.

Ici, l'employeur ne pourra pas limiter le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements à un département, un service ou encore un atelier, etc. Ainsi, pour une entreprise dont tous les salariés travaillent en un même lieu, il devra appliquer les critères à l'entreprise dans son ensemble.

Les zones d'emploi sont celles référencées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'Insee et les services statistiques du ministre chargé de l'emploi. L'atlas des zones d'emploi est accessible depuis les sites internet de la Dares et de l'Insee.

D'autres critères pour l'ordre des licenciements, c'est possible si ce n'est pas discriminatoire

L'employeur a le droit d'utiliser des critères supplémentaires mais il faut s'assurer que leur application ne débouche pas sur une discrimination. Le CSE a ici un rôle à jouer. Par exemple, le fait de classer différemment les salariés selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel serait totalement discriminatoire. Idem si on notait différemment les salariés présents et les salariés temporairement absents (congé maternité, congé parental, congé sabatique, etc.). Et ne parlons pas d'un critère tiré de la nationalité des salariés ! Par exemple, la charge d'une famille nombreuse ne peut pas être appréciée différemment selon l'origine des salariés. En revanche, il a été jugé que le critère lié à la possibilité pour les salariés de bénéficier d'une préretraite n'était pas discriminatoire (Cass. soc., 29 juin 2017, n° 15-21.636).

L'intervention du CSE en cas de petit licenciement économique

Tout projet de licenciement économique de 2 à 9 salariés doit donner lieu à consultation du comité social et économique. Mais un tel projet ne tombe jamais par hasard. Si l'entreprise licencie, c'est qu'elle se restructure, se réorganise. Le CSE doit aussi être consulté sur cette réorganisation, cette restructuration.

Références : C. trav., art. L. 1233-8 et s.

Une consultation sur le projet de restructuration, une consultation sur le projet de licenciement économique

Un projet de licenciement économique ne tombe jamais du ciel. Si l'entreprise licencie, c'est qu'elle se restructure, se réorganise pour des raisons qui peuvent être économiques, financières ou même techniques. Pour le CSE, il est important d'en avoir conscience car, en pratique, cela veut dire que l'employeur doit organiser 2 consultations :

- une première au titre des attributions générales du CSE. Le code du travail prévoit en effet que le comité est informé/consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (C. trav., art. L. 2312-8), ainsi qu'en cas de restructuration et compression des effectifs (C. trav., art. L. 2312-37). C'est la consultation du livre II ;
- une seconde, au titre des attributions particulières du comité social et économique. L'article L. 1233-8 du code du travail, qui se trouve dans une partie du code du travail consacrée aux procédures de licenciements économiques, prévoit que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif de moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours doit réunir et consulter le comité social et économique. C'est la consultation du livre I.

La consultation du CSE sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la consultation sur un projet de licenciement économique constituent 2 procédures distinctes, qui doivent être respectées l'une et l'autre (Cass. soc., 17 juin 1997, n° 95-18.904, n° 2760 P + B). Il ne fait aucun doute que cette jurisprudence s'applique encore aux licenciements de moins de 10 salariés.

L'employeur qui négocie individuellement avec les salariés concernés par le projet de licenciement économique commet une entrave (Cass. crim., 11 mai 1989, n° 87-81.710). Il en est de même lorsqu'il arrête définitivement sa décision de licencier avant de saisir le CSE. Pour autant, la seule annonce du projet aux salariés concernés (Cass. crim., 12 oct. 1993, n° 92-84.363) ou à la presse (Cass. crim., 4 avr. 1995, n° 93-80.312) ne suffit pas à prouver que le projet a été définitivement arrêté.

Combien de réunions de CSE ? Quelles informations ? Quels délais pour les avis consultatifs du comité ?

Le code du travail liste celles qui doivent être remises au comité social et économique pour la consultation sur le projet de licenciement économique

L'employeur est tenu d'adresser au CSE avec la convocation à la première réunion tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif (C. trav., art. L. 1233-10). Il doit lui indiquer :

- le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement, dont le licenciement est envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées, les critères proposés pour l'ordre des licenciements et le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

A noter que l'employeur n'a pas à transmettre la liste nominative des salariés concernés par le projet de licenciement (Cass. soc., 16 déc. 1992, n° 90-44.871, n° 4482 P).

L'employeur doit également fournir au CSE les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement et les mesures de nature économique

envisagées. En fait, en application du droit commun, il doit lui transmettre des informations précises et écrites sur le projet de restructuration à l'origine des licenciements économiques (C. trav., art. L. 2312-15). Il ne peut donc pas se contenter d'annoncer qu'il est obligé de restructurer, il doit expliquer pourquoi.

Deux réunions et un délai de 1 mois au plus pour examiner le projet de restructuration et le projet de licenciement collectif

Rien n'oblige l'employeur à procéder par étapes en consultant d'abord le CSE sur le projet de restructuration (livre II du code du travail) avant de le consulter sur le projet de licenciement collectif (livre I du code du travail). Tout peut être vu en un seul et même processus de consultation :

- une première réunion permettant à la direction de présenter le projet de restructuration et le projet de licenciement collectif et de remettre les informations au CSE ;

L'ordre du jour doit mentionner deux points : information/consultation du CSE sur le projet de restructuration et de compression des effectifs, d'abord, information/consultation du CSE sur le projet de licenciement collectif, ensuite.

- une seconde réunion destinée, après débat et jeu de questions/réponses entre les élus et la direction, à recueillir les avis consultatifs du comité social et économique sur les deux projets.

Attention, il ne faudra pas perdre de temps pour étudier les documents transmis par l'employeur, préparer les questions à lui poser et, si nécessaire, lui réclamer des informations supplémentaires et prendre d'éventuels contacts à l'extérieur de l'entreprise. En effet, d'après le code du travail (C. trav., art. L. 1233-8), le CSE doit rendre son avis sur le projet de licenciement collectif dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de la première réunion, à un mois. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté.

Au-delà du sens de chaque avis, qui peut être favorable ou défavorable, il est très important d'en soigner la motivation. Si les représentants du personnel estiment que le projet mis en oeuvre par la direction ne permettra pas de résoudre de

manière pérenne les difficultés économiques de l'entreprise, il faut le dire et l'écrire dans le PV de réunion.

Le CSE peut essayer de jouer la carte du projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

En ce qui concerne la restructuration à l'origine du licenciement collectif, les élus du CSE ont tout intérêt à invoquer l'existence d'un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). Cela leur ouvre la possibilité de se faire assister par un expert habilité « qualité du travail et de l'emploi » (C. trav., art. L. 2315-94). De plus, si un expert est nommé pour étudier le projet, le délai de consultation du CSE passera à 2 mois (C. trav., art. R. 2312-6).

Le comité social et économique est consulté sur la mise en oeuvre du congé de reclassement

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 1 000 salariés, l'employeur doit proposer à chaque salarié dont le licenciement est envisagé un congé de reclassement lui permettant de bénéficier d'actions de formation et d'un accompagnement dans la recherche d'emploi (C. trav., art. L. 1233-71 et s.). Le CSE doit être consulté sur les conditions de mise en oeuvre du congé de reclassement (C. trav., art. R. 1233-17).

L'employeur doit remettre au comité un document précisant les conditions de mise en oeuvre du congé de reclassement (C. trav., art. R. 1233-18). Ce document devra contenir des informations relatives à la durée du congé et, le cas échéant, aux critères de variation de cette durée (difficultés de reclassement liées au niveau de qualification, à l'âge, au type d'emploi occupé au regard des difficultés de reclassement propres à certains métiers ou à certains bassins d'emploi) ainsi que des informations relatives à la nature des prestations d'aide au reclassement qui seront mises en oeuvre.

Sans oublier les critères relatifs à l'ordre des licenciements

Quand il y a un licenciement économique, il faut bien établir une liste des salariés à licencier. L'employeur s'en charge, mais il ne peut pas le faire de

manière arbitraire ou discriminatoire. Il doit utiliser ce que l'on appelle des « critères d'ordre des licenciements ». Si rien n'est prévu dans la convention collective ou dans un accord d'entreprise, ces critères, c'est lui qui les détermine après consultation du CSE (C. trav., art. L. 1233-5).

Ce qu'il faut regarder d'un peu plus près en cas de petit licenciement économique

Un délai de consultation de 1 mois, pas de plan de sauvegarde de l'emploi, pas de contrôle de l'administration, pas d'expert-comptable rémunéré par l'employeur... : ça risque d'aller assez vite. Le CSE doit donc être particulièrement vigilant.

Un petit licenciement + un petit licenciement + un petit licenciement..., ça pourrait faire un grand licenciement économique

Le comité social et économique qui constate que l'employeur a un peu tendance à enchaîner des projets de licenciement économique touchant, à chaque fois, moins de 10 salariés doit vérifier que l'entreprise ne cherche pas à échapper à la procédure applicable au cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés. En effet, une succession de petits licenciements économiques dans un certain laps de temps peut obliger l'entreprise à basculer dans la procédure prévue pour les grands licenciements. Et ce, même si le projet envisagé touche moins de 10 salariés.

Plan de sauvegarde de l'emploi, délai de consultation, possibilité de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur, contrôle de l'administration..., pas de doute possible, la procédure de grand licenciement économique est beaucoup plus contraignante pour l'entreprise.

Même si l'entreprise respecte bien la législation sur l'enchaînement des licenciements, une multiplication de réorganisations et des licenciements doit forcément interroger le CSE. Les mesures prises par la direction sont-elles les bonnes pour assainir de manière pérenne la situation de l'entreprise ? En procédant

par vagues de petits licenciements économiques, l'entreprise n'est-elle pas en train de préparer une restructuration de plus grande envergure ?

Il ne faut pas passer trop vite sur l'étude du projet de restructuration à l'origine des licenciements économiques

Avec les informations transmises sur le projet de restructuration, avec les documents comptables et financiers sur l'entreprise, avec les orientations stratégiques présentées au CSE au moment de la consultation en principe annuelle, il faut essayer d'établir un diagnostic réel de l'entreprise et de vérifier la réalité du motif économique. La réorganisation envisagée pour sauvegarder la compétitivité n'a-t-elle pas simplement pour but d'accroître les profits ? Les difficultés invoquées justifient-elles réellement des licenciements ? Voilà le genre de question que les élus doivent se poser.

En pratique, il faut avoir conscience que le CSE n'a pas beaucoup de moyens de pression ni de marge de manœuvre pour discuter. Pas d'expert-comptable pris en charge par l'entreprise, pas de plan de sauvegarde de l'emploi, pas de contrôle de l'administration, un délai de consultation de 1 mois..., force est de constater que la procédure est assez light et va assez vite. Tout sera donc affaire de négociation avec la direction.

Le comité social et économique dispose d'un budget de fonctionnement, à lui de s'en servir pour se faire accompagner le plus possible par des spécialistes. Un expert-comptable, un avocat, ça aide forcément. Au CSE de montrer à l'employeur qu'il se fait conseiller, qu'il veille à la régularité de la procédure de licenciement, etc.

Des licenciements économiques, ça a un impact sur les conditions de travail des salariés et peut en avoir un sur leur santé

Il ne faut surtout pas oublier l'aspect santé/sécurité. En plus des suppressions de poste, le projet de licenciement pourra se traduire par des mutations géographiques, des changements de métiers, des cessations d'activité, des réorganisations de la production, etc. Outre un impact sur les conditions de travail des salariés qui ne sont pas licenciés, et qui vont devoir reprendre tout ou partie des tâches de ceux qui

le sont, un tel projet peut être source de risques psychosociaux (accroissement de la charge de travail, tensions, stress, inquiétudes, peur, sentiment de culpabilité, etc.), qu'il semble indispensable de prévenir. Sans oublier ceux qui vont être licenciés : dépression nerveuse, risque de suicide, etc.

Généralement, on observe 4 phases d'évolutions psychologiques lors de la perte d'emploi :

- *le déni. Le salarié refuse de voir en face la réalité et n'imagine pas faire partie des licenciés. Il espère qu'une solution sera trouvée ;*
- *la colère. Elle surgit lorsque le salarié sait qu'il est licencié. Tout le monde y passe : l'État, l'entreprise, les actionnaires, ceux qui restent... ;*
- *la déprime. Perte de confiance, dévalorisation... : la déprime peut être plus ou moins longue et se transformer en syndrome anxiо-dépressif ;*
- *le rebond. Le salarié victime redevient acteur. Et c'est notamment là qu'il faut prévoir des mesures pour lui permettre un nouveau départ.*

Le CSE doit être d'autant plus vigilant au reclassement des salariés qu'il n'y a pas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

La mise en place d'un PSE ne s'impose qu'en cas de grand licenciement économique. C'est une garantie en moins pour les salariés touchés par un projet de petit licenciement économique, la règle est ainsi faite.

Un plan de sauvegarde de l'emploi doit en effet contenir des mesures précises et concrètes destinées à limiter le nombre de licenciements et à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Il reste heureusement l'obligation générale de reclassement qui incombe à tout employeur, quelle que soit l'importance du projet. C'est écrit dans le code du travail, un licenciement économique d'un salarié ne peut en effet intervenir que si... son reclassement dans l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est impossible (C. trav., art. L. 1233-4).

La recherche de reclassement doit porter en priorité, sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'occupe le salarié ou sur un emploi équivalent assorti

d'une rémunération équivalente. A défaut, l'employeur peut proposer un emploi d'une catégorie inférieure sous réserve de l'accord exprès de l'intéressé. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.

C'est certain, l'employeur n'a pas à consulter le CSE sur les tentatives de reclassement de chaque salarié, on est ici dans de l'individuel. Cela n'interdit pas aux élus d'interpeller la direction sur le sujet, en lui redonnant une dimension collective, au moment de la réunion de consultation du projet de licenciement économique. Quels efforts l'entreprise compte-t-elle faire pour tenter de reclasser les salariés ? Combien de propositions ? Quel genre de postes ? Avec ou sans modification des contrats de travail ? Quel délai pour accepter ou refuser ? Quelles mesures d'adaptation et de formation ? L'employeur a-t-il interrogé les autres établissements de l'entreprise ? Les autres sociétés du groupe situées en France ?

Ces questions, il faut les poser en réunion, on aura une trace écrite des réponses et des éventuels engagements de l'employeur dans le PV. Cela pourrait ultérieurement servir à un salarié licencié qui décide de contester son licenciement économique devant les prud'hommes. Rien ne vaut l'écrit !

Les membres du CSE ont aussi un rôle à jouer en dehors de la réunion, un rôle de conseil et d'assistance auprès des salariés dont le licenciement est envisagé, un rôle de vérification de l'obligation de reclassement.

Le comité social et économique doit aussi veiller à la définition et à l'application des critères relatifs à l'ordre des licenciements

Même pour un petit licenciement économique, il faut mettre en place des critères qui vont servir à établir la liste des salariés licenciés, c'est ce que l'on appelle les critères relatifs à l'ordre des licenciements. Le CSE doit être consulté sur ces critères, lorsqu'ils ne sont pas prévus par la convention collective ou un accord d'entreprise. Il doit aussi veiller à la manière dont ces critères vont être appliqués, il ne peut pas y avoir de discrimination, ni d'arbitraire dans le choix des salariés qui seront licenciés.

Le CSE doit être d'autant plus vigilant à la procédure de licenciement que l'administration n'est pas dans la boucle

En cas de grand licenciement économique, donc en cas de plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration veille à ce que fait l'employeur et donne un feu vert final pour permettre la notification des licenciements. Rien de tel en cas de petit licenciement économique, l'employeur a seulement l'obligation d'informer la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) une fois que les lettres de licenciement sont parties (C. trav., art. L. 1233-19).

Le CSE doit être d'autant plus vigilant aux étapes de la procédure de licenciement. Si besoin est, il pourra essayer de faire intervenir l'inspecteur du travail.

Une consultation sur la restructuration, une consultation sur le plan de sauvegarde de l'emploi

D'un côté, un projet de restructuration, de l'autre, un projet de licenciement avec son plan de sauvegarde de l'emploi. Ces deux volets doivent être soumis à information/consultation du comité social et économique. Pour cela, l'employeur doit organiser au moins deux réunions espacées d'au moins 15 jours sauf si un accord prévoit des règles différentes.

Références : C. trav., art. L. 1233-28 et s.

Un projet de restructuration de l'entreprise et un projet de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi

Le comité social et économique doit être informé et consulté sur (C. trav., art. L. 1233-30) :

- l'opération projetée et ses modalités, c'est-à-dire sur le projet de restructuration et de compression des effectifs. A l'employeur d'expliquer

aux élus pourquoi il doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi. On parle de consultation du livre II du code du travail (C. trav., art. L. 2312-8 et L. 2312-37) ;

• le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui va avec. A l'employeur d'exposer concrètement au CSE comment le projet de licenciement économique va être mis en oeuvre. Il s'agit de la consultation du livre I du code du travail (C. trav., art. L. 1233-28 et s.).

L'administration, c'est-à-dire la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), surveille d'un bout à l'autre la mise en oeuvre du projet de licenciement. Si le CSE n'est pas régulièrement consulté, cela risque de ne pas passer, le PSE ne sera pas valable.

En cas de PSE, les élus ont parfois tendance à se précipiter sur les mesures sociales au détriment du projet de restructuration lui-même. Quelque part, ils estiment qu'il n'y a rien de discutable, rien de négociable dans la restructuration envisagée :

Le volet social a une place importante, mais il ne faut pas passer trop vite sur le volet économique et le volet santé des salariés :

- *les projets de restructuration et de licenciement économique doivent être examinés au regard, notamment, des orientations stratégiques de l'entreprise telles que présentées aux élus au moment de la consultation annuelle sur la stratégie. Il faut aussi étudier, avec l'aide éventuelle de l'expert du CSE, les documents comptables et financiers. Cela permet d'établir un diagnostic réel de l'entreprise, de vérifier la réalité du motif économique et d'arriver en réunion avec des propositions alternatives. La réorganisation envisagée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise n'a-t-elle pas simplement pour but d'accroître les profits ? Les difficultés économiques invoquées justifient-elles réellement des licenciements économiques ?*
- *en plus des suppressions de poste, le projet de licenciement pourra se traduire par des mutations géographiques, des changements de métiers, des cessations d'activité, des réorganisations de la production, etc. Outre un impact sur les conditions de travail des salariés qui ne sont pas licenciés, et qui vont devoir reprendre tout ou partie des tâches de ceux qui le sont, un tel projet peut être source de risques psychosociaux (accroissement de la charge de travail, tensions, stress, inquiétudes, peur,*

sentiment de culpabilité, etc.), qu'il semble indispensable de prévenir. Sans oublier ceux qui vont être licenciés : dépression nerveuse, risque de suicide, etc.

D'ailleurs, d'après la jurisprudence, si une réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, le plan de sauvegarde de l'emploi doit contenir des mesures de prévention et de protection précises et concrètes, sur lesquelles le CSE doit avoir été régulièrement informé et consulté. A défaut, l'administration pourra refuser de valider le PSE (CE, 21 mars 2023, n° 450012). Cependant, l'employeur n'est pas tenu d'organiser un vote spécifique du comité sur les mesures de lutte contre les risques psychosociaux contenues dans le PSE (CE, 15 oct. 2024, n° 488496).

La consultation du comité social et économique, c'est au moins 2 réunions espacées d'au moins 15 jours

Un accord majoritaire conclu avec les syndicats peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les modalités de consultation du CSE et de mise en oeuvre des licenciements (C. trav., art. L. 1233-24-1). Si un accord est conclu, les représentants du personnel ne sont pas consultés sur les points traités par lui. A défaut d'accord, on applique les règles de consultation exposées ci-dessous.

Le CSE tient au moins 2 réunions espacées d'au moins 15 jours (C. trav., art. L. 1233-30). Avec la convocation à la première réunion, l'employeur adresse aux membres du comité tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Il indique (C. trav., art. L. 1233-31) :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement et les mesures de nature économique envisagées ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement, le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- le nombre de licenciements envisagé, les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Les consultations du comité social et économique sur l'opération projetée et sur le licenciement peuvent être concomitantes ou successives. Autrement dit, l'employeur peut se contenter d'un seul processus de consultation.

Il faut savoir que la procédure de consultation du CSE est irrégulière lorsque l'employeur augmente le nombre de licenciements en cours de route (TA Paris, 2^e ch., 30 déc. 2014, n° 1421402/3-2).

Bien évidemment, il faut y ajouter le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) contenant les mesures que la direction envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (C. trav., art. L. 1233-32). Le CSE doit par ailleurs être consulté sur le congé de reclassement dont les conditions de mise en oeuvre doivent être prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. R. 1233-17 et R. 1233-18).

En général, lorsque l'employeur décide d'engager des négociations d'un accord majoritaire pour définir le contenu du PSE, il organise une sorte de réunion O pour informer le CSE. Au cours de cette réunion, le comité a le droit de mandater un expert-comptable chargé d'accompagner les syndicats dans la négociation (C. trav., art. L. 1233-34). Si la direction ne prenait pas l'initiative de la réunion O, aux élus d'en réclamer une. Les réunions extraordinaires, c'est fait pour ça.

La première réunion marque l'ouverture de la consultation. Le comité va commencer à y examiner le projet de restructuration et le projet de licenciement économique. Il va pouvoir :

- demander à l'employeur de lui fournir des explications sur les documents transmis. Le jeu de questions/réponses peut commencer ;
- faire des propositions pour tenter de limiter le nombre de licenciements et améliorer le contenu du PSE. C'est le début de la négociation ;
- décider de se faire assister par un expert rémunéré par l'entreprise et chargé de l'aider dans l'examen du projet de licenciement et de ses conséquences.

Quant à la seconde réunion, elle marque la fin de la procédure de consultation. Le CSE y rend ses avis :

- le premier avis porte sur le projet de restructuration. Un avis négatif bien motivé pourra ultérieurement servir aux salariés souhaitant contester devant les prud'hommes la réalité du motif économique invoqué par l'employeur ;
- le second avis sur le projet de licenciement collectif et de plan de sauvegarde de l'emploi, c'est-à-dire sur le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les mesures sociales d'accompagnement, les incidences sur la santé des salariés, etc.

Attention, à défaut d'accord, le secrétaire dispose d'un délai très court pour établir et transmettre à l'employeur ses PV de réunion. Il a seulement 3 jours (C. trav., art. D. 2315-26).

A savoir ! L'employeur peut, avant la fin de la procédure de consultation, proposer aux salariés des mesures de reclassement interne. Mais, pour ça, il doit consulter le CSE et obtenir un avis favorable (C. trav., art. L. 1233-45-1).

Attention, car le temps dont dispose le comité social et économique pour rendre ses avis lui est sérieusement compté. C'est, selon l'ampleur du projet de licenciement, 2, 3 ou 4 mois. Après, il est trop tard pour s'exprimer car on ira présumer que le CSE a été consulté.

Et entre les réunions ? Les élus étudient le projet, analysent les documents, demandent des informations complémentaires, travaillent avec leur expert..., tout ça pour préparer les avis du CSE. De son côté, l'employeur étudie les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration formulées par le CSE. Suggestions et propositions alternatives auxquelles il doit répondre de manière motivée (C. trav., art. L. 1233-33).

Sans oublier les critères relatifs à l'ordre des licenciements

Quand il y a un licenciement économique, il faut bien établir une liste des salariés à licencier. L'employeur s'en charge, mais il ne peut pas le faire de

manière arbitraire ou discriminatoire. Il doit utiliser ce que l'on appelle des « critères d'ordre des licenciements ». Si rien n'est prévu dans la convention collective ou dans un accord d'entreprise, ces critères, c'est lui qui les détermine après consultation du CSE (C. trav., art. L. 1233-5).

Attention aux délais de consultation, d'expertise et de rédaction du PV de réunion

En cas de plan de sauvegarde de l'emploi, selon le nombre de salariés touchés par le projet de licenciement économique, le CSE a au maximum 2, 3 ou 4 mois pour rendre ses avis. Après, l'employeur peut poursuivre sa procédure, même si aucun avis n'a été donné. Il ne va donc pas falloir traîner en route. Le temps dont dispose l'expert-comptable mandaté par le comité lui est également compté.

Selon l'importance du projet de licenciement, le comité social et économique n'a que 2, 3 ou 4 mois pour rendre ses avis

Un délai qui commence à courir à compter de l'information du CSE sur l'opération projetée et le projet de licenciement collectif

Le comité social et économique doit rendre ses 2 avis, l'un sur le projet de restructuration et l'autre sur le projet de licenciement collectif, dans un délai qui ne peut être supérieur à (C. trav., art. L. 1233-30) :

- 2 mois lorsque le nombre de licenciements annoncé à la première réunion du comité social et économique est inférieur à 100 ;
- 3 mois lorsque le nombre de licenciements annoncé à la première réunion du CSE est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 4 mois lorsque le nombre de licenciements annoncé à la première réunion du comité social et économique est au moins égal à 250.

Même si en cours de procédure l'employeur revoit à la baisse le nombre de licenciements envisagés, il ne peut pas réduire le délai de consultation initial.

Un accord majoritaire peut prévoir des délais différents. Différents, cela veut dire plus longs mais aussi plus courts car il s'agit de délais légaux maxima. D'où l'importance pour le comité social et économique de bien suivre les négociations de ce genre d'accord et de se coordonner avec les syndicats. La négociation d'un calendrier de consultation ne doit pas se faire au détriment du CSE.

Quand on a un délai, il est fondamental de savoir à partir de quand il commence à courir. Pour le ministère du travail, le délai de 2, 3 ou 4 mois a pour point de départ la date de la première réunion au cours de laquelle le CSE a été informé du projet de restructuration et du projet de licenciement économique. S'il n'y a pas eu de présentation du projet de licenciement collectif au titre du livre I du code du travail, le délai imparti au comité social et économique pour rendre ses avis n'a pas commencé à courir (Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013, fiche 1).

Quand l'entreprise est divisée en établissements distincts et que le projet de licenciement touche les salariés de différents établissements, il faut consulter le CSE central et les CSE des établissements concernés. Ça ne change rien aux délais, c'est 2, 3 ou 4 mois pour le comité et à l'intérieur il faudra consulter les comités d'établissement.

Attention, si au bout du délai de 2, 3 ou 4 mois, le CSE n'a pas rendu d'avis, l'employeur peut poursuivre sa procédure de licenciement

En effet, le délai dont dispose le comité social et économique pour rendre ses avis est un délai prefix, il ne peut pas être dépassé. Et surtout, en l'absence d'avis à l'expiration des 2, 3 ou 4 mois, le comité est réputé avoir été consulté. L'employeur pourra poursuivre la procédure.

Il faut en avoir conscience, le temps joue contre le comité social et économique car le report d'avis est quasiment impossible. Il ne faut donc pas traîner dans la préparation des réunions et des avis consultatifs du CSE, dans l'étude des documents transmis par la direction, dans la rédaction de questions à poser à

l'employeur, dans la recherche d'informations complémentaires, etc. Sans oublier la coordination et l'échange d'informations avec les syndicats en cas de négociation d'un accord d'entreprise majoritaire.

En tout état de cause, l'employeur ne pourrait pas unilatéralement imposer au comité social et économique un délai de consultation plus court.

En cas d'expertise, le temps dont dispose l'expert pour effectuer sa mission lui est également compté

A la première réunion, le comité social et économique a le droit de décider de recourir à une expertise. Les délais à respecter sont les suivants :

- au plus tard dans les 10 jours qui suivent sa désignation, l'expert-comptable demande à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 8 jours ;
- le cas échéant, dans les 10 jours qui suivent, l'expert demande à l'employeur de lui fournir des informations complémentaires et l'employeur répond dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert a été formulée.

L'expert-comptable remet son rapport au comité social et économique au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation de 2, 3 ou 4 mois. L'absence de remise du rapport ne peut avoir pour effet de reporter le délai de consultation (C. trav., art. R. 1233-3-1).

Le secrétaire du comité social et économique n'a pas beaucoup de temps pour établir le PV de chaque réunion

D'après le code du travail, le délai et les modalités d'établissement des PV des réunions du CSE doivent être fixés par un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégués syndicaux, par un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires (C. trav., art. L. 2315-34).

La règle vaut pour toutes les réunions du CSE. Sur un plan juridique, il n'y a aucune obligation de négocier ce genre d'accord.

Si aucun accord n'est signé, on applique les délais réglementaires directement fixés par le code du travail (C. trav., art. D. 2315-26). Ainsi, pour les réunions organisées en cas de licenciement collectif avec PSE, il est prévu que le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans un délai de 3 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours, avant cette réunion. Lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire, ce délai est d'un jour.

Et si le secrétaire du CSE essayait de gagner du temps ?

Sachant que toute réunion plénière du comité social et économique doit faire l'objet d'un ordre du jour, le secrétaire du CSE pourrait être tenté de refuser de signer celui des réunions consacrées à la consultation du comité sur le projet de restructuration et le projet de licenciement collectif.

Illusoire !

Effectivement, l'ordre du jour de chaque réunion plénière doit bien être établi par l'employeur et le secrétaire. Cependant, il existe une règle en vertu de laquelle les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire (C. trav., art. L. 2315-29). Ainsi, en cas de refus du secrétaire de signer l'ordre du jour, l'employeur pourrait d'office y inscrire le point consacré à l'information/consultation du CSE sur le projet de licenciement collectif.

Un plan de sauvegarde de l'emploi, quand est-ce qu'il en faut un et qu'est-ce qu'on doit y trouver ?

Le PSE est un document qui contient un certain nombre de mesures destinées à éviter ou limiter les licenciements et à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. Sous l'impulsion du CSE, il peut être amélioré dans son contenu au cours de la procédure de consultation.

Références : C. trav., art. L. 1233-61 et s.

Un effectif de 50 salariés ou plus et un projet de licenciement touchant au moins 10 salariés sur 30 jours, il faut un plan de sauvegarde de l'emploi

L'employeur doit mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi dans les cas suivants :

- projet de licenciement économique collectif touchant au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours (C. trav., art. L. 1233-61) ;
- projet de licenciement économique d'au moins 10 salariés qui ont refusé une modification collective des contrats de travail pour un motif économique (C. trav., art. L. 1233-25) ;

L'employeur n'est pas tenu de mettre en oeuvre un PSE si, à la suite du refus de 21 salariés de voir modifier leur contrat de travail et d'être mutés sur un autre site, il a modifié son projet de réorganisation pour maintenir une partie de son activité et des emplois sur le site d'origine, et a procédé à une nouvelle consultation du comité sur un projet de licenciement collectif concernant moins de 10 salariés (Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-22.940, n° 95 FS - P + B).

- projet de licenciement individuel ou de petit licenciement intervenant après une succession de petits licenciements économiques.

L'effectif de 50 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise et non au niveau du groupe auquel elle appartient (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-42.672, n° 1435 FS - P + B).

Les mesures de gestion prévisionnelle de l'emploi qui n'entraînent pas la rupture des contrats de travail (temps partiel indemnisé, congé sans solde, mise en disponibilité, etc.) n'obligent pas l'employeur à élaborer un PSE (Cass. soc., 12 juill. 2004, n° 02-19.175).

Faut-il un plan de sauvegarde de l'emploi en cas de plan de départs volontaires ? Ça dépend des engagements pris par l'employeur. S'il s'est engagé à ne recourir qu'à

des départs volontaires pour réorganiser et réduire les effectifs, il n'a pas à élaborer de PSE (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270, n° 1981 FS - P + B ; Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-15.187, n° 2069 FS - P + B + R + I). En revanche, en cas de projet de réduction d'effectifs impliquant la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires, il faut un plan de reclassement intégré dans un PSE (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-23.516, n° 306 FS - P + B + R + I).

En principe, les règles du licenciement économique ne sont pas applicables aux ruptures conventionnelles individuelles. En revanche, pour la jurisprudence, lorsque de telles ruptures ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction d'effectifs, elles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure applicable (Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581, n° 619 FS - P + B + R + I). De même, la rupture conventionnelle collective n'est pas soumise aux règles du licenciement économique. Les élus doivent cependant être vigilants car la RCC ne peut pas être utilisée comme un pré-PSE. Il ne doit pas s'agir pour l'entreprise de mettre en place un accord de RCC, puis ensuite un PSE si l'objectif de suppression d'emplois n'était pas atteint.

Le plan de sauvegarde de l'emploi est là pour éviter des licenciements, en limiter le nombre et faciliter le reclassement des salariés licenciés

Le plan de sauvegarde de l'emploi intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Il prévoit des mesures telles que (C. trav., art. L. 1233-61 et L. 1233-62) :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés sur le territoire national et des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

Le reclassement des salariés se fait sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de

l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure. Lorsque le PSE prévoit des reclassements dans d'autres entreprises, l'employeur doit informer loyalement les salariés des éventuels risques présentés par les emplois proposés.

- des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise et des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents.

Le PSE peut aussi prévoir des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés, dont le licenciement est envisagé, un congé de reclassement. Le plan de sauvegarde doit prévoir les conditions de mise en oeuvre de ce congé.

L'employeur doit prévoir dans son PSE des mesures de reclassement dans l'entreprise ou le groupe auquel il appartient (CE, 22 juill. 2015, n° 383481), y compris si le projet de réduction des effectifs repose sur le volontariat, dès lors qu'il implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires.

A noter que le plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas à contenir la liste des salariés à licencier (Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 96-40.424, n° 3799 P).

Les mesures de reclassement doivent être concrètes et précises (CE, 22 juill. 2015, n° 383481) de manière à permettre aux représentants du personnel de se prononcer en toute connaissance de cause. L'employeur doit préciser le nombre, la nature et la localisation des postes de reclassement, ainsi que les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement pour montrer l'adéquation des emplois proposés (Cass. soc., 11 mars 2003, n° 01-45.467, n° 745 FS - P + B). Le plan doit aussi assurer aux salariés une priorité par rapport à des candidats extérieurs (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-30.034, n° 935 FS - P + B) et fixer, lorsqu'une période d'adaptation au nouveau poste est prévue, les conditions dans lesquelles les salariés peuvent, en cas d'échec, bénéficier des autres dispositions du plan (Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-71.599).

A noter qu'un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés. C'est valable si tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause peuvent en bénéficier, sauf différence de traitement justifiée par des raisons objectives et pertinentes. Par ailleurs, il faut que les règles déterminant les conditions d'attribution de ces mesures soient préalablement définies et contrôlables.

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe (C. trav., art. L. 1235-10). Le contenu du PSE est donc apprécié moins sévèrement lorsque l'entreprise connaît des difficultés économiques sérieuses ou est en redressement judiciaire.

Pour éviter la fermeture d'un ou plusieurs établissements de l'entreprise, le PSE peut prévoir le transfert à un repreneur d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois. En cas d'acceptation de l'offre de reprise, l'employeur peut licencier les salariés qui ne sont pas repris par le repreneur. Ces salariés ne pourront donc pas bénéficier du mécanisme de transfert automatique de leur contrat de travail prévu par l'article L. 1224-1 du code du travail.

Les risques psychosociaux doivent être pris en compte dans le plan de sauvegarde de l'emploi

Si une réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, le PSE doit contenir des mesures de prévention et de protection précises et concrètes, sur lesquelles le CSE doit avoir été régulièrement informé et consulté. A défaut, l'administration pourra refuser de valider le PSE (CE, 21 mars 2023, n° 450012). Cependant, l'employeur n'est pas tenu d'organiser un vote spécifique du comité sur les mesures de lutte contre les risques psychosociaux contenues dans le PSE (CE, 15 oct. 2024, n° 488496).

Le plan de sauvegarde de l'emploi peut faire l'objet d'un accord majoritaire

Pour l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, il y a 2 possibilités :

- lorsqu'il y a des syndicats dans l'entreprise, l'employeur peut leur proposer une négociation d'un accord majoritaire (C. trav., art. L. 1233-24-1) ;
- à défaut d'accord majoritaire, le plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré par l'employeur sous forme de document unilatéral soumis à consultation du CSE.

En l'état actuel des choses, sur un plan juridique, rien n'oblige l'employeur à négocier son PSE. Il peut d'emblée élaborer un document unilatéral. Tout va dépendre des relations sociales au sein de l'entreprise.

Un PSE, ça peut se négocier avec les syndicats

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) peut être négocié avec les syndicats représentatifs. On parlera alors d'accord majoritaire. En fait, toute la procédure de licenciement peut être négociée, y compris les modalités de consultation du CSE. Comité social et économique et syndicats ont donc vivement intérêt à communiquer et à se coordonner. S'il n'y a pas d'accord majoritaire, c'est l'employeur qui fixera les règles du jeu.

Références : C. trav., art. L. 1233-24-1 et s.

Pour le plan de sauvegarde de l'emploi, c'est soit un accord majoritaire avec les syndicats, soit un document unilatéral de l'employeur

Un accord majoritaire

Pour l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), il y a 2 possibilités :

- lorsqu'il y a des syndicats dans l'entreprise, l'employeur peut leur proposer une négociation d'un accord majoritaire (C. trav., art. L. 1233-24-1) ;
- à défaut d'accord majoritaire, le plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré par l'employeur sous forme de document unilatéral soumis à consultation du CSE.

Sur un plan juridique, rien n'oblige l'employeur à négocier son PSE, il peut d'emblée élaborer un document unilatéral. Tout va dépendre des relations sociales au sein de l'entreprise.

Le code du travail ne précise pas à quel moment la négociation peut être ouverte. On peut imaginer qu'elle le soit :

- avant l'engagement de la procédure d'information/consultation du CSE. Le comité ne pourra pas invoquer une entrave à son fonctionnement (C. trav., art. L. 1233-46) ;
- en même temps que l'ouverture de la procédure d'information/consultation du comité social et économique, l'ouverture de la négociation étant annoncée lors de la première réunion.

La négociation pourrait même être engagée en cours de procédure consultative du CSE, à la demande des organisations syndicales représentatives.

En pratique, à ce stade, si l'employeur souhaite négocier le PSE avec les syndicats, on peut penser qu'il va très vite réunir son CSE pour l'informer de la situation. C'est une sorte de réunion 0, qui n'ouvre pas la procédure officielle de consultation, et qui est en pratique inévitable. En effet, le comité peut mandater un expert-comptable chargé d'apporter aux syndicats toute analyse utile pour préparer et mener la négociation (C. trav., art. L. 1233-34). De fait, il faudra donc une réunion du CSE.

L'accord majoritaire doit obligatoirement porter sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 1233-24-2). L'essentiel des discussions va donc porter sur les mesures sociales d'accompagnement (reclassements, indemnisation des salariés, etc.). Toujours est-il que l'accord peut aussi porter sur :

- le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en oeuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement des salariés (C. trav., art. L. 1233-4) ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères légaux servant à définir l'ordre des licenciements (C. trav., art. L. 1233-5) ;
- les modalités d'information et de consultation du comité social et économique : nombre de réunions, délais de consultation, informations remises au CSE, etc.

L'accord peut prévoir une pondération des critères d'ordre des licenciements mais ne peut pas éliminer un critère légal. Il peut aussi prévoir un périmètre spécifique d'application : l'établissement, la localité, etc.

Attention, il y a des interdictions. En effet, l'accord majoritaire ne peut pas déroger (C. trav., art. L. 1233-24-3) :

- à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incompliant à l'employeur (C. trav., art. L. 1233-4) ;
- aux règles générales d'information/consultation du CSE : délai d'examen suffisant, informations précises et écrites, réponses motivées de l'employeur ;
- à l'obligation qu'a l'employeur de proposer aux salariés un contrat de sécurisation professionnelle ou un congé de reclassement ;
- à la communication au comité social et économique des informations légales sur le projet de licenciement économique (C. trav., art. L. 1233-31 et s.) ;
- aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire de l'entreprise (C. trav., art. L. 1233-58).

L'accord majoritaire, c'est le délégué syndical qui le négocie avec l'employeur. Mais attention, il doit avoir été régulièrement désigné comme délégué syndical.

Sinon, sa signature n'engage pas son syndicat, l'accord majoritaire n'est pas valable (CE, 22 juill. 2015, n° 385668). Si un conseil d'entreprise a été mis en place, celui-ci peut négocier le PSE.

Un document unilatéral

S'il n'y a pas d'accord majoritaire, il revient à l'employeur d'élaborer un document fixant le contenu du PSE et précisant les autres composantes du projet : calendrier des licenciements, nombre de suppressions d'emploi, catégories professionnelles concernées, modalités de mise en oeuvre des mesures de reclassement, etc. (C. trav., art. L. 1233-24-4).

Le code du travail prévoit que ce document est élaboré après la dernière réunion de consultation du comité social et économique sur le projet de licenciement. En fait, il faut comprendre qu'il est finalisé après cette dernière réunion car une bonne partie de la consultation porte sur ce document.

Un petit peu des deux

Syndicats et direction peuvent ne pas toujours être d'accord sur tout. La négociation pourrait déboucher sur un accord majoritaire partiel portant au minimum sur le plan de sauvegarde de l'emploi. Pour les autres éléments du projet (calendrier des réunions, nombre de suppressions d'emploi, etc.), on aurait un document unilatéral de l'employeur. En fait, tout va dépendre des résultats des négociations.

On peut aussi avoir un accord majoritaire pour le PSE et un accord de méthode pour la procédure de consultation du CSE. En effet, le code du travail donne la possibilité de conclure un accord de méthode en vue de fixer par avance les modalités d'information et de consultation du comité et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise (C. trav., art. L. 1233-21).

L'étendue de la consultation du comité social et économique est fonction du contenu final de l'accord majoritaire

D'après le code du travail, les éléments ayant fait l'objet d'une négociation d'un accord majoritaire (mesures sociales d'accompagnement, nombre de suppressions

d'emplois, etc.) ne sont pas soumis à consultation du CSE (C. trav., art. L. 1233-30 ; CE, 7 déc. 2015, n° 383856). Comme cet accord doit au minimum contenir les mesures sociales du PSE, il faut en déduire que le comité social et économique n'est pas consulté sur le PSE et n'aura pas d'avis à émettre dessus. Et si l'accord traite des autres composantes du projet du licenciement, le comité n'aura pas d'avis à émettre sur ces autres composantes. Pour l'administration, il ne pourra pas faire de propositions de modifications de l'accord majoritaire.

La consultation du comité social et économique sur le projet de restructuration et de compression des effectifs au titre de l'article L. 2312-37 du code du travail reste intacte.

Le CSE ne négocie pas l'accord majoritaire, il n'est pas consulté sur le contenu du PSE. Il est donc indispensable de mettre en place une bonne coordination entre les syndicats et le comité social et économique, notamment sur l'avancée des négociations. C'est par le biais d'échanges avec les syndicats que les élus du CSE pourront essayer de faire passer des améliorations des mesures sociales du PSE.

C'est quoi un accord majoritaire ?

Pour être valable, l'accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants (C. trav., art. L. 1233-24-1).

Par exemple, 5 syndicats ont obtenu ces résultats : A : 39 %, B : 36 %, C : 13 %, D : 8 % et E : 4 %. D et E ne sont pas représentatifs. Un accord peut être signé par B et C car ils sont majoritaires [$49\%/(39\% + 36\% + 13\%)$], soit 55,68 %. B et C ont bien recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections.

L'intervention du comité social et économique en cas de reprise d'un établissement destiné à fermer

Lorsqu'elle envisage de fermer un établissement et que des licenciements sont en jeu, la direction doit en informer le comité social et économique. Surtout, l'employeur doit chercher un repreneur. Le CSE est d'ailleurs pleinement associé à cette recherche. Il n'est pas qu'un simple réceptacle de l'information, il en est aussi un acteur.

Références : C. trav., art. L. 1233-57-9et s. et R. 1233-15 et s.

Dès que l'entreprise envisage de fermer un de ses établissements, le comité social et économique doit en être informé

Lorsqu'une entreprise d'au moins 1 000 salariés, ou appartenant à un groupe comptant au moins 1 000 salariés, envisage de fermer un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif, le comité social et économique doit être réuni. Cette réunion d'information doit avoir lieu au plus tard le jour où démarre la consultation du comité sur le projet de licenciement économique collectif (C. trav., art. L. 1233-57-9 et L. 1233-71).

L'établissement est ici défini par le code du travail comme celui qui a l'obligation d'avoir un comité social et économique d'établissement. Quant à la fermeture d'un établissement, c'est soit la cessation complète d'activité d'un établissement, soit la fusion de plusieurs établissements en dehors de la zone d'emploi où ils étaient implantés, soit le transfert d'un établissement en dehors de sa zone d'emploi. En tout état de cause, la fermeture de l'établissement doit avoir pour conséquence la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. R. 1233-15).

A la convocation du CSE à cette réunion, l'employeur doit joindre tous renseignements utiles sur le projet de fermeture de l'établissement (C. trav., art. L. 1233-57-10). Concrètement, il doit notamment indiquer :

- les raisons économiques, financières ou techniques du projet de fermeture de l'établissement. Par exemple, des difficultés à anticiper les évolutions technologiques, une chute du chiffre d'affaires, etc. ;
- les actions qu'il envisage d'engager pour trouver un repreneur. Par exemple, passer par un cabinet de conseils ou d'avocats, rencontrer des interlocuteurs auprès de la Chambre de Commerce et de l'Industrie, etc. ;
- les possibilités pour les salariés de déposer une offre de reprise, les différents modèles de reprise possibles. Par exemple, la création d'une société coopérative de production.

L'employeur doit également indiquer la possibilité pour le comité social et économique de se faire assister par un expert de son choix rémunéré par l'entreprise (C. trav., art. L. 1233-57-17).

Ces informations sont aussi transmises à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). D'ailleurs, l'employeur doit également lui adresser le procès-verbal de la réunion du CSE ainsi que tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de la réunion (C. trav., art. L. 1233-57-12 et R. 1233-15-1).

Avant de fermer les portes de l'établissement, la direction doit rechercher un repreneur et y associer le comité social et économique

Le comité social et économique est destinataire des offres de reprise, mais attention c'est confidentiel

L'employeur qui envisage de fermer un établissement a des obligations, il doit faire connaître son intention de céder l'établissement, chercher un repreneur, examiner les offres de reprise et y apporter une réponse motivée (C. trav., art. L. 1233-57-14). Le CSE, lui, doit être informé des offres de reprise formalisées, au plus tard 8 jours après leur réception par la direction. Attention, les informations qui lui sont communiquées à cette occasion sont réputées confidentielles (C. trav., art. L. 1233-57-15).

Le comité social et économique peut émettre un avis sur les offres de reprise. Cet avis doit être rendu avant l'expiration du délai de 2, 3 ou 4 mois dans lequel il doit rendre son avis sur le projet de licenciement collectif.

Le comité social et économique peut se faire assister par un expert de son choix rémunéré par l'entreprise. Cet expert aura notamment pour mission d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, d'étudier les offres de reprise et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le comité social et économique et à l'élaboration de projets de reprise (C. trav., art. L. 1233-57-17). L'expert doit remettre son rapport dans le délai de consultation de 2, 3 ou 4 mois dont dispose le CSE pour rendre son avis consultatif sur le projet de licenciement (C. trav., art. L. 1233-30).

Quel expert mandater ? C'est au choix du CSE. Il peut s'agir d'un cabinet d'avocats ou encore d'un expert-comptable. Même si ce n'est pas obligatoire, il est fortement recommandé de recourir à un expert spécialisé dans la reprise d'établissements ou de sites, au risque de voir les apports de l'expertise se réduire comme peau de chagrin.

Le comité social et économique peut participer activement à la recherche d'un repreneur et même faire des propositions

Le CSE a la possibilité de participer à la recherche d'un repreneur (C. trav., art. L. 1233-57-15). Si tel est le cas, l'employeur doit lui donner accès, à sa demande, à un certain nombre d'informations (C. trav., art. L. 1233-57-16), et plus précisément :

- à toutes informations nécessaires aux candidats à la reprise, excepté celles dont la communication pourrait porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou à mettre en péril la poursuite de l'ensemble de son activité ;
- aux offres de reprise qu'il a reçues et aux réponses motivées qu'il a apportées à chacune des offres de reprises reçues.

Le CSE peut aussi formuler des propositions. De manière concrète, même si en pratique cela s'avère difficile, le comité pourra par exemple proposer des modifications sur les offres de reprise reçues par la direction (par exemple, sur le

nombre d'emplois repris, sur les sommes injectées pour la continuité de l'activité, etc.) ou même proposer lui-même des modèles de reprise.

Le comité social et économique est consulté sur toute offre à laquelle l'employeur souhaite donner suite

L'employeur doit consulter le CSE sur toute offre de reprise à laquelle il souhaite donner suite et indique les raisons qui le conduisent à accepter cette offre, notamment au regard de la capacité de l'auteur de l'offre à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement. Le comité social et économique émet un avis sur cette offre (C. trav., art. L. 1233-57-19).

Le CSE doit être réuni si l'employeur n'a reçu ou n'a souhaité donner suite à aucune offre de reprise

L'employeur doit, avant la fin de la procédure d'information/consultation sur le projet de licenciement économique, réunir le CSE s'il n'a reçu aucune offre de reprise ou n'a souhaité donner suite à aucune des offres reçues. Il doit alors présenter au comité un rapport indiquant les actions engagées pour chercher un repreneur, les offres reçues et leurs caractéristiques, et les motifs qui l'ont conduit à refuser la cession de l'établissement (C. trav., art. L. 1233-57-20).

L'administration ne donnera pas son feu vert pour le PSE s'il apparaît que l'employeur n'a pas respecté ses obligations

Avant de donner le feu vert dont l'entreprise a besoin pour mettre en oeuvre son plan de sauvegarde de l'emploi, la Dreets doit vérifier que l'employeur a bien respecté ses obligations d'information en matière de recherche d'un repreneur vis-à-vis du CSE, de l'administration et des repreneurs potentiels. S'il apparaît que ces obligations n'ont pas été respectées, le PSE risque de ne pas être validé ou homologué et les licenciements économiques ne pourront pas être notifiés (C. trav., art. L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3).

CSE d'établissement et CSE central, à chacun son rôle

Dans les entreprises dotées d'un CSE central d'entreprise, l'employeur réunit et informe le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir des chefs d'établissement concernés ou portent sur

plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, les CSE d'établissement tiennent leur réunion après la réunion du CSE central (C. trav., art. L. 1233-57-11).

Dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement, les comités d'établissement sont destinataires des offres de reprise. Ils peuvent participer à la recherche d'un repreneur et formuler des propositions. Ils peuvent faire appel à un expert. Ils sont réunis à l'issue de la période de recherche d'un repreneur (C. trav., art. L. 1233-57-18).

Un expert-comptable pour le CSE et les syndicats en cas de PSE

Pas facile pour un CSE d'analyser le projet de restructuration et d'apprécier la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi, pas facile pour les syndicats de négocier un accord majoritaire sur lequel va reposer une bonne partie du projet de licenciement. D'où l'intérêt de mandater un expert-comptable chargé d'assister le comité social et économique et les syndicats.

A la première réunion, le comité social et économique peut décider de recourir à une expertise

Ce que prévoit le code du travail

Pour bien comprendre les conditions dans lesquelles le CSE peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur lorsqu'il est consulté de licenciement collectif, il faut repartir du code du travail :

- l'article L. 2315-92, selon lequel un expert-comptable peut être désigné par le comité social et économique en cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;
- l'article L. 1233-34, qui nous dit que le comité social et économique peut dans le cadre d'un grand licenciement économique décider de recourir à

une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail ;

- l'article R. 1233-3-2, qui prévoit en résumé que l'expert désigné par le CSE peut s'adoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise et qu'il lui appartient de vérifier que l'expert choisi pour sous-traiter dispose bien des compétences ou de l'habilitation nécessaires.

Il est également prévu que l'expertise doit donner lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique (C. trav., art. R. 1233-3-2).

Ce que ça donne pour le comité

Lorsqu'il est consulté sur un projet de licenciement collectif avec PSE, le CSE a le droit de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-92). Comme l'expertise peut à la fois porter sur les aspects économiques, comptables et conditions de travail (C. trav., art. L. 1233-34), l'expert désigné par le CSE peut sous-traiter une partie de la mission à un autre expert, dont il doit vérifier les compétences ou l'habilitation. Il peut donc faire appel à un expert habilité (C. trav., art. R. 1233-3-2).

Il n'y aura bien qu'une seule expertise et un seul rapport, mais il n'en demeure pas moins que ce ne sont pas les mêmes experts qui vont travailler sur l'ensemble du dossier. Un expert-comptable ne sait pas analyser les conditions de travail, un expert habilité ne sait pas analyser les comptes et la situation économique de l'entreprise. En fait, cette expertise oblige le CSE à se tourner vers des cabinets d'expertise ayant à leur service une équipe pluridisciplinaire de consultants dans le domaine de l'expertise comptable et de la santé/sécurité au travail. Ou alors, il faut trouver un cabinet d'experts disposant d'un réseau de professionnels suffisant pour lui permettre de sous-traiter une partie de l'expertise.

Ainsi, l'expert-comptable se chargera des aspects économiques et comptables. Il est là, d'une part, pour analyser les raisons économiques et la pertinence du projet de licenciement et, d'autre part, pour apprécier les conséquences financières d'un tel projet et de s'assurer que les bonnes mesures sont prises par l'entreprise. Il analyse

le PSE et les mesures sociales d'accompagnement. Cela pourra permettre au CSE de faire des propositions destinées à limiter le nombre de licenciements et à améliorer les mesures sociales d'accompagnement.

Il faut avoir conscience que le volet économique est tout aussi important que le volet social. Comprendre parfaitement les motifs économiques, c'est le seul moyen de s'assurer que le plan de sauvegarde proposé permettra de pérenniser l'emploi et que les mesures économiques présentées permettront de dresser un solde de tout compte de la situation de l'entreprise.

L'expert habilité, lui, est là pour étudier le projet de restructuration et de licenciement sous l'angle de la santé et des conditions de travail des salariés (émergence de risques psychosociaux, charge de travail, etc.).

A la première réunion du comité

Le CSE doit impérativement prendre la décision de se faire assister par un expert-comptable dès la première réunion (C. trav., art. L. 1233-34). D'après la jurisprudence, sauf circonstances de nature à justifier une désignation ultérieure, l'expert doit être nommé à ce moment-là. A défaut, l'employeur pourra considérer que l'expert n'est pas dans le cadre d'une mission légale devant être prise en charge par l'entreprise. Et, au-delà de la question de ses honoraires, l'expert n'aura accès qu'aux documents en possession du CSE, il ne pourra pas en exiger d'autres auprès de l'employeur (CE, 23 nov. 2016, n° 388855).

La décision de recourir à une expertise se matérialise par l'adoption d'une délibération votée à la majorité des membres présents et précisant bien que l'expertise doit porter sur les aspects économiques, comptables et conditions de travail.

Il y a certains délais à respecter

Les règles sont les suivantes (C. trav., art. L. 1233-35) :

- au plus tard dans les 10 jours qui suivent sa désignation, l'expert-comptable demande à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 8 jours ;

- le cas échéant, dans les 10 jours qui suivent, l'expert demande à l'employeur de lui fournir des informations complémentaires et l'employeur répond dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert a été formulée.

L'expert-comptable remet son rapport au CSE au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation de 2, 3 ou 4 mois. L'absence de remise du rapport ne peut avoir pour effet de reporter le délai de consultation (C. trav., art. R. 1233-3-1). Ce n'est pas dit mais on peut a priori penser que la présentation du rapport doit se faire en réunion plénière de CSE.

L'expert-comptable du CSE peut assister les syndicats chargés de négocier un accord majoritaire

Le code du travail donne à l'employeur la possibilité de négocier, sous forme d'accord majoritaire, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi avec les syndicats représentatifs. Et ce, avant même l'engagement de la procédure de consultation du CSE (C. trav., art. L. 1233-24-1 et s.).

Les autres éléments du projet de licenciement peuvent aussi être négociés : nombre de suppressions d'emploi, catégories professionnelles concernées, calendrier prévisionnel, modalités d'information/consultation du CSE, etc.

Le CSE a le droit de désigner un expert-comptable, rémunéré par l'entreprise, en vue d'assister les syndicats dans la négociation de cet accord. L'expert « apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation de l'accord ».

Les difficultés économiques sont-elles aussi sérieuses que le dit la direction ? La situation du marché est-elle aussi morose ? La réorganisation envisagée va-t-elle réellement permettre d'assainir la situation de l'entreprise ? Les difficultés économiques, elles sont structurelles ou conjoncturelles ? etc. En pratique, ce que va analyser l'expert, c'est principalement l'argumentaire économique présenté par la direction pour justifier son projet de restructuration et de licenciement économique.

Comment les choses doivent-elles se passer ? Le code du travail ne dit rien. De fait, l'employeur qui désire engager une négociation du PSE n'a pas tellement de possibilités, il va devoir réunir le comité pour lui permettre de désigner éventuellement un expert. Au CSE de se montrer réactif, surtout s'il n'a pas déjà d'expert-comptable attitré. Si les élus ne voient rien venir à l'horizon, à eux de réclamer très rapidement la tenue d'une réunion extraordinaire. D'où l'importance d'une bonne communication, d'une bonne coordination avec les syndicats.

On prend l'expert de la CGT, de la CFDT, de FO... ? A priori, on peut imaginer que ce sera l'expert de la majorité syndicale du CSE. Toujours est-il que si on peut éviter un passage en force et obtenir un consensus des différentes tendances syndicales, c'est mieux.

Une fois l'expert nommé, la mission d'analyse peut commencer. De quel temps dispose-t-il pour mener à bien cette mission ? Va-t-il y avoir une présentation verbale du rapport ? Comment va s'articuler la négociation par rapport à l'intervention de l'expert-comptable ? En fait, c'est à négocier avec la direction car la loi ne prévoit rien à ce sujet. En tout état de cause, le rapport de l'expert doit être remis au CSE et aux syndicats 15 jours au plus tard avant l'expiration du délai de consultation.

En cas de contestation

La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) peut être saisie lorsque l'employeur souhaite contester le choix de l'expert, la nécessité de l'expertise, son coût prévisionnel, son étendue ou sa durée. Le CSE, lui, peut saisir la Dreets lorsque l'expert ne parvient pas à obtenir de l'employeur les informations nécessaires à sa mission ou n'a pas libre accès dans l'entreprise. Toute contestation doit être dûment motivée et adressée à la Dreets par tout moyen permettant de conférer une date certaine. La Dreets se prononce dans un délai de 5 jours à compter de la date de réception de la demande (C. trav., art. L. 1233-35-1 et R. 1233-3-3). L'expert-comptable ne peut en aucun cas agir de sa propre initiative en saisissant le tribunal administratif pour obtenir les documents réclamés à l'employeur (CE, 25 sept. 2019, n° 428510).

Licenciement économique avec PSE : une procédure sous haute surveillance de l'administration

C'est la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) (ancienne Direccte) qui suit, du début à la fin, le projet de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi. Si les choses se passent mal, en cas de blocage plus ou moins important de la situation, le CSE a la faculté de saisir l'administration en utilisant la procédure d'injonction.

Références : C. trav., art. L. 1233-57 et s.

Du début à la fin, l'employeur doit informer l'administration du déroulement de la procédure de licenciement

Tout au long de la procédure d'information/consultation du comité social et économique sur le projet de licenciement collectif, l'employeur adresse à l'administration du travail les informations qui vont lui permettre de suivre les opérations et, si nécessaire, d'intervenir.

L'administration du travail, c'est depuis le 1^{er} avril 2021 la Dreets, c'est-à-dire la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. La Dreets compétente, qui correspond en fait à l'ancienne Direccte, est celle dans le ressort duquel se trouve l'entreprise.

Pour les élus du personnel, il est intéressant de savoir :

- que l'ensemble des informations communiquées au CSE avant les réunions sont transmises à la Dreets (C. trav., art. L. 1233-48). Le projet de licenciement, dont le plan de sauvegarde de l'emploi, lui est notifié après la première réunion du comité (C. trav., art. L. 1233-46) ;

- que l'employeur doit également communiquer les ordres du jour des réunions, les procès-verbaux avec les avis, suggestions et propositions du comité social et économique, le rapport de l'expert du comité et tout renseignement concernant la tenue des réunions.

D'où l'importance des PV qui ne doivent pas se contenter de retranscrire ce qu'a dit la direction. Demandes d'informations, réserves sur la situation économique de l'entreprise et/ou sur le contenu du PSE, propositions d'amélioration des mesures sociales, risques pour la santé des salariés..., il faut tout écrire. Compte tenu des enjeux on pourra même envisager un enregistrement des débats.

L'employeur doit aussi informer la Dreets de son intention d'ouvrir des négociations en vue de conclure un accord majoritaire avec les syndicats. Cette information doit être communiquée sans délai lorsque l'employeur engage cette négociation avant l'ouverture de la procédure de consultation et au plus tard le lendemain de la première réunion du CSE (C. trav., art. L. 1233-24-1 et L. 1233-46).

A tout moment de la procédure de licenciement collectif, la Dreets peut envoyer des observations ou des propositions à l'entreprise

La Dreets peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise (C. trav., art. L. 1233-57).

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du CSE. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité social et économique. L'employeur doit adresser une réponse motivée à l'administration.

Il est également prévu que l'administration peut, à tout moment, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales d'accompagnement du PSE, c'est-à-dire les mesures destinées à éviter les licenciements ou en limiter le nombre et à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (C. trav., art. L. 1233-57-6). Le CSE, et en cas de négociation d'un accord majoritaire, les syndicats représentatifs dans l'entreprise reçoivent une copie de ces observations. Sous peine d'annulation de la décision d'homologation du PSE (CE, 7 déc. 2015, n°

381307), l'employeur doit répondre à ces observations et adresser une copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

Et si l'administration oublie d'envoyer au CSE une copie de son courrier d'observations ? D'après la jurisprudence, cette omission ne rend la procédure consultative illégale que si elle a empêché le comité de rendre ses avis en toute connaissance de cause (CE, 23 mars 2016, n° 389158). Ce n'était pas le cas dans cette affaire. Les délégués syndicaux, à qui l'employeur avait pris la peine de communiquer le courrier de l'administration, avaient pris part aux réunions du comité dans des conditions permettant à ce dernier de tenir compte des éléments transmis.

En cours de procédure, le comité social et économique peut saisir la Dreets pour lui demander d'adresser une injonction à l'entreprise

Si les choses se passent mal, en cas de blocage plus ou moins important de la situation, le comité social et économique a la faculté de saisir l'administration en utilisant la procédure d'injonction (C. trav., art. L. 1233-57-5). Pour quoi faire ? Deux possibilités :

- le CSE ou son expert-comptable ne parviennent pas à obtenir certaines informations. A la demande du comité, la Dreets peut ordonner à l'entreprise de fournir ces informations ;
- le CSE constate qu'une règle de procédure légale ou conventionnelle n'est pas respectée. A sa demande, la Dreets peut enjoindre l'entreprise de respecter la procédure.

Inutile d'aller devant le juge en cours de procédure car, d'après la jurisprudence, le juge judiciaire n'est pas compétent pour ordonner, à la demande du CSE ou des syndicats, la suspension d'un projet de restructuration donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-13.714, n° 777 FS - P + B + I).

Pour le ministère du travail, le recours à la procédure d'injonction doit faire l'objet d'une résolution du comité social et économique adoptée en réunion (Instr.

DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013). C'est logique car, sur un plan juridique, toute décision du CSE doit faire l'objet d'une résolution.

En pratique, on peut se demander s'il faut vraiment réunir le CSE pour prendre officiellement la décision d'utiliser la procédure d'injonction. Le temps presse, les élus ne travaillent pas forcément tous sur le même site et il n'est pas forcément opportun d'abattre ses cartes d'entrée de jeu. C'est vraiment du cas par cas, à chaque CSE de voir en ayant présent à l'esprit que le risque de contestation en cas d'absence de résolution officielle est très faible. En tout état de cause, c'est le secrétaire du comité qui va s'en occuper.

La demande d'injonction est adressée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Un recommandé avec accusé de réception est indispensable. La Dreets a 5 jours pour prendre sa décision. Si besoin est, elle peut être amenée à auditionner les parties. Côté CSE, c'est le secrétaire qui va s'en charger.

Il faut indiquer les éléments réclamés et leur pertinence (C. trav., art. L. 1233-12). La demande doit être motivée, il faut donner un maximum de renseignements. Quelles sont les informations dont on a besoin ? Pourquoi on en a besoin ? Pour quelles raisons la direction n'a pas répondu à notre demande ? Quelle est la règle de procédure qui n'a pas été respectée ? C'est à ces questions qu'il faut répondre pour bien motiver la demande d'injonction.

Et après ? S'il est fait droit à la demande du CSE, la Dreets adresse une lettre d'injonction à l'employeur. Le comité en reçoit une copie. Quant à l'employeur, il devra informer la Dreets, des suites données à l'injonction (C. trav., art. L. 1233-57-6). Il a été jugé à ce sujet que l'employeur qui fait l'objet d'une injonction à la demande d'un syndicat n'a pas à communiquer à ce syndicat ou au comité social et économique la réponse qu'il fait à l'administration (CE, 7 déc. 2015, n° 383856). A noter enfin, que pendant ce temps, le délai de consultation de 2, 3 ou 4 mois continue à courir.

La procédure d'injonction peut aussi être utilisée par les syndicats représentatifs en cas de négociation d'un accord majoritaire. Les salariés ne peuvent pas en faire usage.

Une fois que le CSE a été consulté, c'est la Dreets qui donne le feu vert à l'employeur

Dès le lendemain de la dernière réunion du CSE, l'employeur doit envoyer à la Dreets un dossier complet qui va lui permettre d'obtenir, si tout est OK pour l'administration, un feu vert (C. trav., art. L. 1233-57-1 et D. 1233-14-1). Grâce à ce feu vert, il va pouvoir mettre en oeuvre son plan de sauvegarde de l'emploi et de notifier les licenciements économiques. Quand le plan de sauvegarde de l'emploi a été négocié sous forme d'accord majoritaire, il s'agit d'une validation. Quand il a fait l'objet d'un document unilatéral de l'employeur, il s'agit d'une homologation.

Licenciement économique avec PSE : il faut le feu vert de l'administration

Une fois que le CSE a été consulté, l'employeur a besoin d'un feu vert de l'administration pour pouvoir mettre en oeuvre son plan de sauvegarde de l'emploi et notifier les licenciements. S'il y a eu un accord majoritaire, il faut une validation. S'il y a eu un document unilatéral, il faut une homologation. De la demande de validation ou d'homologation à la décision finale, le CSE et les syndicats sont informés.

Références : C. trav., art. L. 1233-57-3 et L. 1233-57-4

Le feu vert de l'administration, c'est soit une validation de l'accord majoritaire, soit une homologation du document unilatéral de l'employeur

Dès le lendemain de la dernière réunion du comité social et économique, l'employeur doit envoyer à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) un dossier complet qui va lui permettre d'obtenir,

si tout est OK pour l'administration, un feu vert (C. trav., art. L. 1233-57-1 et D. 1233-14-1). Ce feu vert, c'est :

- soit une homologation lorsque le PSE et les autres éléments de la procédure ont fait l'objet d'un document unilatéral de l'employeur (C. trav., art. L. 1233-57-3) ;
- soit une validation lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi a fait l'objet d'un accord majoritaire avec les syndicats représentatifs (C. trav., art. L. 1233-57-2).

En tout état de cause, l'administration s'assure de la régularité de la procédure d'information/consultation. Par exemple, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, l'administration doit s'assurer que la procédure d'information/consultation a été régulière. Elle ne peut accorder son homologation ou sa validation que si le CSE a été mis à même d'émettre régulièrement deux avis, l'un sur l'opération projetée, l'autre sur le projet de licenciement collectif et le PSE (CE, 22 juill. 2015, n° 385816 ; CE, 22 mai 2019, n° 420780). De même, l'administration doit contrôler que la procédure d'information-consultation du CSE a été menée à son terme avant toute mise en oeuvre de la réorganisation projetée par l'employeur. Si tel n'a pas été le cas, le document unilatéral portant PSE ne peut pas être homologué CE, 15 nov. 2022, n° 444480.

Homologation, validation, ce n'est pas qu'une différence de vocabulaire. Avant de donner son feu vert à l'employeur, l'administration effectue un certain nombre de contrôles. A cet égard, dans le code du travail, on estime que ce qui a été négocié et voulu par les partenaires sociaux, sous forme d'accord majoritaire, n'a pas besoin d'être autant contrôlé que ce qui a été décidé par l'employeur seul, sous forme de document unilatéral.

Par exemple, en présence d'un document unilatéral, l'administration veille à la qualité des mesures sociales d'accompagnement par rapport, notamment, à la taille et à la situation de l'entreprise, de l'unité économique et sociale ou du groupe. Il y a en quelque sorte une appréciation sur le fond. Rien de tel en cas d'accord majoritaire. En revanche, qu'il s'agisse d'une homologation ou d'une

validation, l'administration vérifie que le comité social et économique a bien été consulté.

Il est important pour le CSE de savoir que l'administration n'est pas chargée de contrôler le motif économique invoqué par la direction pour justifier son projet de licenciement collectif. Si un salarié licencié veut ultérieurement contester ce motif économique, il devra saisir le conseil de prud'hommes pour faire juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Mais ça, c'est une démarche purement individuelle.

Avant de donner le feu vert dont l'entreprise a besoin, l'administration du travail vérifie que l'employeur a bien respecté ses obligations d'information en matière de recherche d'un repreneur vis-à-vis du CSE, de l'administration et des repreneurs potentiels. S'il apparaît que ces obligations n'ont pas été respectées, le PSE ne sera pas validé ou homologué et les licenciements économiques ne pourront pas être notifiés (C. trav., art. L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3).

De la demande de validation ou d'homologation à la décision finale, le comité social et économique et les syndicats sont informés

Qu'il s'agisse d'une demande de validation ou d'homologation, tout commence par l'envoi, par l'employeur à la Dreets, d'un dossier devant comporter un certain nombre de documents listés par le code du travail (C. trav., art. D. 1233-14-1).

On y trouve, notamment, le plan de sauvegarde de l'emploi, les modalités d'information/consultation du comité social et économique, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, etc.

Si le dossier est complet, la Dreets en informe l'employeur, le CSE et, s'il y a eu un accord majoritaire, les organisations syndicales représentatives. Le délai dont dispose l'administration pour instruire la demande et prendre sa décision peut alors commencer à courir.

Lorsque le dossier est incomplet, la Dreets doit demander un complément de dossier à l'employeur et adresser une copie de sa demande au CSE ainsi qu'aux syndicats représentatifs en cas de conclusion d'un accord majoritaire.

Ce délai, c'est 15 jours en cas d'accord collectif majoritaire et 21 jours en cas de document unilatéral. Une fois que l'administration a pris sa décision, selon le cas, d'homologation ou de validation, elle la notifie à l'employeur, au comité et, le cas échéant, aux syndicats. Lorsqu'il y a eu à la fois accord majoritaire et document unilatéral, la Dreets procède à une analyse complète du dossier dans un délai de 15 jours pour l'accord et de 21 jours pour le document unilatéral.

Le silence gardé par la Dreets dans ces délais vaut validation ou homologation (C. trav., art. L. 1233-57-4). On parle alors de décision implicite d'acceptation. Dans ce cas, l'employeur doit transmettre au CSE et, en cas d'accord majoritaire, aux syndicats représentatifs une copie de la demande d'homologation ou de validation et l'accusé de réception par l'administration.

Une fois en poche l'homologation ou la validation, l'entreprise peut notifier sans délai les licenciements économiques

La décision de validation ou d'homologation permet de suite à l'entreprise, d'une part, de procéder aux notifications individuelles des licenciements économiques et, d'autre part, de mettre en oeuvre le plan de sauvegarde de l'emploi.

Il est interdit à l'employeur de rompre les contrats de travail avant le feu vert de l'administration. S'il le fait, la rupture du contrat est nulle (C. trav., art. L. 1233-39). Les salariés pourront exiger leur réintégration dans l'entreprise.

En cas de refus de validation ou d'homologation, s'il souhaite reprendre son projet, l'employeur présente une nouvelle demande après avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité social et économique (C. trav., art. L. 1233-57-7).

Le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul (C. trav., art. L. 1235-10).

Comité social et économique, syndicats et salariés peuvent contester devant le juge administratif la décision finale de l'administration

La décision de validation ou d'homologation peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif. Le CSE, les syndicats ou les salariés touchés par le projet de licenciement peuvent agir (C. trav., art. L. 1235-7-1). Il ne faut pas traîner car le délai pour saisir la justice est court, 2 mois à compter de la décision de l'administration. Il faut aussi savoir que le fait de saisir le juge administratif ne suspend pas la décision d'homologation ou de validation.

Les prud'hommes sont compétents en cas de contestation par un salarié du motif économique du licenciement, ainsi que pour les litiges relatifs à l'application des critères d'ordre des licenciements, à l'application des mesures individuelles du PSE et à l'indemnisation du salarié licencié en cas d'annulation par le juge administratif de la décision de validation ou d'homologation.

Les salariés sont eux aussi informés de la décision finale de l'administration

L'employeur doit afficher sur les lieux de travail la décision de validation ou d'homologation prise par l'administration. S'il y a eu décision implicite d'acceptation, l'employeur affiche une copie de la demande de validation ou d'homologation et de l'accusé de réception par l'administration. Il doit aussi afficher les voies et délais de recours contre la décision de l'administration. L'employeur peut utiliser un autre moyen que l'affichage dès lors que ce moyen permet de conférer une date certaine à l'information (C. trav., art. L. 1233-57-4).

On peut contester la décision d'homologation ou de validation du PSE devant le juge administratif

Comme c'est l'administration qui donne le feu vert à l'employeur pour mettre en oeuvre le plan de sauvegarde de l'emploi, si on veut

contester, il faut saisir le tribunal administratif. Et ce, pour lui demander l'annulation de la décision de validation de l'accord majoritaire ou d'homologation du document unilatéral. Un tel recours pourra déboucher sur l'annulation de toute la procédure de licenciement.

Références : C. trav., art. L. 1235-7-1

Si on veut contester, on n'a pas le choix, il faut aller devant le tribunal administratif

Quand un comité social et économique veut contester la procédure de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi, il n'a pas le choix, il doit saisir le tribunal administratif (C. trav., art. L. 1235-7-1).

Il n'est pas possible d'agir en référé devant le juge judiciaire, c'est-à-dire devant le tribunal judiciaire, pour faire suspendre le projet de restructuration à l'origine du plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-13.714, n° 777 FS - P + B + I) ou la procédure d'information/consultation du CSE. Si le comité veut agir en cours de procédure parce qu'il ne parvient pas à obtenir des informations de l'employeur ou parce qu'il estime que la procédure n'est pas respectée, il doit s'en remettre à l'administration du travail, c'est-à-dire à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), en utilisant la procédure d'injonction.

A noter que la question du respect par l'employeur de son obligation de sécurité dans le cadre d'un projet de restructuration comprenant un PSE ne peut être appréciée que par le juge administratif dans le cadre d'un litige relatif à la décision d'homologation (TGI Nanterre, 10 sept. 2014, n° 14/02021).

Tout ce que l'on peut contester, c'est la décision d'homologation de l'accord majoritaire ou de validation du document unilatéral

C'est l'administration qui contrôle de A à Z la procédure de licenciement économique et, surtout, c'est elle qui donne le feu vert final à l'employeur. En conséquence, s'il veut contester, le comité social et économique ne peut le faire qu'en demandant l'annulation de ce feu vert final. A savoir la décision d'homologation de l'accord majoritaire ou de validation du document unilatéral de l'employeur.

Si on veut contester le contenu du PSE, l'accord majoritaire conclu avec les syndicats, le document unilatéral de l'employeur, la régularité de la procédure de licenciement, les conditions d'information/consultation du CSE ou encore les décisions prises en cours de route par l'administration dans le cadre de la procédure d'injonction, on ne peut le faire qu'en attaquant devant le tribunal administratif la décision d'homologation ou de validation. C'est ce que nous dit l'article L. 1235-7-1 du code du travail. L'action en justice n'est donc possible qu'en fin de procédure.

Il ne faut pas avoir peur d'être trop formaliste car si on veut mettre toutes les chances de son côté, il faut des preuves écrites. D'où l'importance des procès-verbaux de réunion, des échanges de mail entre la direction et le secrétaire du CSE, les courriers envoyés à l'administration, etc.

Le CSE n'est pas le seul à pouvoir agir, les syndicats, les salariés concernés et l'employeur peuvent contester

Une demande d'annulation de la décision de l'administration peut émaner :

- des syndicats (CE, 22 juill. 2015, n° 383481) ou des salariés concernés par le PSE (CE, 22 juill. 2015, n° 385668), notamment ceux désignés par l'application de l'ordre des licenciements ;
- du comité social et économique d'entreprise ou du CSE central. Le comité dispose en effet d'un intérêt pour agir, il peut contester les décisions d'approbation du PSE ;
- de l'employeur qui se heurterait à un refus de validation de son accord ou d'homologation de son document unilatéral de la part de l'administration.

Attention, car le délai pour saisir le tribunal administratif n'est que de 2 mois. Pour le CSE, les syndicats et les salariés, il commence à courir à compter du jour où la décision de l'administration a été portée à leur connaissance.

Une fois saisi, le tribunal administratif a 3 mois pour rendre son jugement. S'il ne s'est pas prononcé à l'issue de ce délai, ou en cas d'appel, l'affaire va devant la cour administrative d'appel, qui a elle aussi 3 mois pour rendre son arrêt. Si à l'issue de ces 3 mois, la cour administrative d'appel ne s'est pas prononcée, ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

Le fait d'intenter un recours en annulation de la décision de l'administration n'a pas d'effet suspensif. L'employeur peut notifier les licenciements dès qu'il a en poche, selon le cas, la validation ou l'homologation nécessaire à la poursuite de la procédure de licenciement collectif. A ses risques et périls si la décision de l'administration est ultérieurement annulée par le juge.

Il existe bien une procédure de référé permettant de demander au juge administratif de suspendre l'exécution de la décision de validation ou d'homologation, donc au final du projet de licenciement. Encore faut-il prouver qu'il y a urgence et qu'il y a un doute sur la légalité de la décision prise par l'administration (C. just. adm., art. L. 521-1). C'est loin d'être évident et assez restrictif.

Même en l'absence de recours contre la décision de validation ou d'homologation du PSE, l'employeur peut contester la décision administrative sur les frais de l'expertise diligentée par le CSE dans le cadre d'un licenciement économique avec PSE (CE, 31 oct. 2023, n° 467870).

L'annulation par le juge de la décision de validation ou d'homologation peut déboucher sur l'annulation de toute la procédure de licenciement

En cas d'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, on annule tout

Le juge administratif peut être amené à annuler la décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi. Dans cette hypothèse, la procédure de licenciement est nulle (C. trav., art. L. 1235-10).

De même, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision de l'administration relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

Et après, quelle conséquence en cas de nullité de la procédure ? Tout va dépendre de ce que veut le salarié (C. trav., art. L. 1235-11) :

- il peut demander aux prud'hommes d'annuler son licenciement et d'ordonner à l'employeur de le réintégrer, sauf si cette réintroduction est impossible du fait, notamment, de la fermeture de l'établissement ou de l'absence d'emploi disponible ;
- lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintroduction est impossible, le conseil de prud'hommes octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Attention, ces règles ne s'appliquent qu'aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté. Ceux qui ont moins de 2 ans d'ancienneté n'ont droit qu'à la réparation du préjudice subi en cas de licenciement abusif (C. trav., art. L. 1235-14).

L'annulation d'une décision de validation ou d'homologation d'un PSE entraîne l'illégalité des autorisations de licenciement de salariés protégés accordées à la suite de cette validation ou de cette homologation pour l'opération concernée. Il appartient dans ce cas au juge judiciaire de se prononcer sur la cause réelle et sérieuse de leur licenciement (Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-22.857, n° 633 FS - B).

En cas d'irrégularité dans la procédure de consultation du CSE, on répare le préjudice

La décision de validation ou d'homologation pourrait être annulée pour une irrégularité de la procédure d'information/consultation. Il pourrait aussi y avoir

annulation en raison d'une irrégularité portant sur la décision ou sur son formalisme. Deux conséquences possibles :

- si les parties sont d'accord, le salarié est réintégré dans l'entreprise avec maintien des avantages individuels acquis ;
- à défaut de réintégration, l'employeur verse au salarié une indemnisation qui ne peut être inférieure aux 6 derniers mois de salaire. C'est le conseil de prud'hommes qui fixe le montant.

Le CSE ne peut pas contester le motif économique invoqué par l'employeur

Le comité social et économique ne peut pas contester devant le tribunal administratif le motif économique invoqué par l'employeur car l'administration n'exerce pas de contrôle sur ce motif.

C'est le salarié licencié qui peut contester, devant le conseil de prud'hommes, le motif économique de son licenciement. S'il obtient gain de cause, il y aura licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire abusif.

Suivi des licenciements économiques et du PSE : quel rôle peut jouer le CSE ?

Le rôle du CSE en matière de licenciement économique ne s'arrête pas forcément au stade des consultations sur le projet de licenciement. Lorsqu'un plan de sauvegarde a été mis en place, son exécution doit faire l'objet d'une consultation régulière et approfondie. Le comité est aussi informé des postes disponibles dans le cadre de la priorité de réembauche.

Références : C. trav., art. L. 1233-63

Même si les licenciements économiques ont été notifiés aux salariés, le comité social et économique a encore un rôle à jouer

Même si cela n'est pas expressément prévu par le code du travail, le CSE a un rôle actif à jouer à l'égard des salariés licenciés :

- il peut d'abord leur permettre d'obtenir des informations auxquelles ils ne peuvent plus accéder. Un accroissement du recours au travail précaire, que le CSE est réellement en mesure de déceler, pourrait aider un salarié licencié à prouver que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement ou qu'il ne lui a pas permis de bénéficier de la priorité de réembauche (Cass. soc., 1^{er} mars 2000, n° 98-46.233, n° 1042 P) ;
- il peut aussi, dans des cas il est vrai exceptionnels, leur apporter une aide financière dans le cadre de ses activités sociales et culturelles. Il a été admis par la jurisprudence qu'un comité pouvait allouer à d'anciens salariés licenciés pour motif économique une aide afin d'agir en justice pour obtenir le respect des engagements pris par l'employeur dans le plan social (Cass. soc., 26 janv. 1999, n° 97-10.522, n° 438 P + B).

Il ne faut pas confondre aide financière des salariés licenciés et action syndicale. La Cour de cassation a en effet jugé que la défense de l'emploi dans l'entreprise relève des attributions économiques du comité, qui ne peut en conséquence utiliser son budget des activités sociales et culturelles à de telles fins (Cass. soc., 12 févr. 2003, n° 00-19.341, n° 374 FS - P + B).

Le comité social et économique est associé à l'administration pour le suivi du plan de sauvegarde de l'emploi

Le code du travail prévoit une consultation régulière et détaillée du CSE pour le suivi du plan de sauvegarde de l'emploi

L'employeur doit mettre en oeuvre le plan de sauvegarde de l'emploi, en exécutant de bonne foi les engagements souscrits (Cass. soc., 6 mai 1998, n° 95-45.464, n° 2208 P). L'article L. 1233-63 du code du travail prévoit que :

- le plan de sauvegarde de l'emploi doit déterminer les modalités de suivi de la mise en oeuvre effective du plan de reclassement qu'il contient ;
- ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique. L'avis du CSE est transmis à l'administration du travail, c'est-à-dire à la Dreets ;

- la Dreets est associée au suivi des mesures du PSE et reçoit un bilan établi par l'employeur de la mise en oeuvre effective du plan.

Il a été jugé que prévoir les modalités de suivi par une commission comprenant parmi ses membres un élu du comité ne suffit pas. C'est le comité social et économique qui doit être associé (CAA Paris, 8^e ch., 4 août 2016, n° 16PA01718).

Ce bilan contient des données chiffrées sur les mesures mises en oeuvre (départs volontaires, formations, aides à la création d'entreprise, etc.) et sur la situation des personnes comprises dans la procédure de licenciement (nombre de CDI, de CDD, d'intérimaires, de formation, de personnes non reclassées, etc.) (Arr. 3 avr. 2014, NOR : ETSD1407910A : JO, 2 mai).

Le code du travail ne précise pas ce qu'il faut entendre par « consultation régulière et détaillée ». Cela impliquerait que les mesures prévues fassent « l'objet d'une étude sérieuse et complète ».

On peut penser que le rôle du CSE consistera essentiellement à veiller à ce que l'employeur respecte bien les mesures de reclassement. Cela doit l'inciter à rester à l'écoute des salariés licenciés pour recueillir un maximum d'informations sur l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi.

Dire qu'il s'agit d'une véritable consultation emporte un certain nombre de conséquences :

- chaque réunion devra être précédée d'une remise au comité d'informations « précises et écrites » qui devront inévitablement faire ressortir sous forme de bilan l'état d'avancement de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- à l'issue de chaque rencontre, le comité social et économique pourra émettre un avis et formuler des appréciations sur l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise, qui seront consignées dans un procès-verbal de réunion.

Lorsque l'entreprise est dotée d'un comité social et économique central et de CSE d'établissement, la consultation régulière et approfondie doit se dérouler devant le comité central.

Le comité social et économique peut décider de mettre en place une commission de suivi de la réorganisation et du plan de sauvegarde de l'emploi qui y était associé

La mise en place d'une commission spécialisée peut permettre au CSE de suivre plus efficacement l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi. Une circulaire du 5 mai 2002 recommande d'ailleurs la mise en place d'une instance de suivi composée de l'ensemble des acteurs concernés se réunissant à périodicité régulière. L'existence d'une telle instance ne dispense cependant pas l'employeur de procéder à une consultation régulière et approfondie du CSE (CAA Paris, 8^e ch., 4 août 2016, n° 16PA01718).

Il est important pour le CSE de veiller aux conséquences que la réorganisation et le PSE qui y était associé pourraient avoir sur la santé et la sécurité des salariés, notamment en termes de risques psychosociaux. En cas de risques d'atteintes à la santé des salariés, il serait en effet possible de saisir le tribunal judiciaire pour lui demander de suspendre l'application de la mesure de réorganisation (Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-13.887, n° 1562 FS - P + B).

Comment le comité social et économique peut-il réagir en cas de non-respect du plan de sauvegarde de l'emploi ?

Si le CSE doit être consulté sur la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, ses moyens d'action sont quasiment inexistantes en cas d'inexécution totale ou partielle des mesures de reclassement par l'employeur. Le code du travail ne prévoit rien à ce sujet. Le CSE ne semble pas pouvoir agir en justice contre l'employeur pour obtenir le respect des engagements souscrits. Par le passé, il a seulement été jugé qu'un employeur qui ne respecte pas les engagements économiques pris dans le plan social engage sa responsabilité civile vis-à-vis du comité en raison de l'atteinte portée à la crédibilité de cette institution (CA Lyon, 1^{re} ch., 11 oct. 2001, n° 2001/4714).

Le code du travail permet, dans certaines conditions, aux syndicats représentatifs d'agir en justice contre un employeur qui ne respecte pas une convention ou un accord collectif de travail en vue d'obtenir son exécution et/ou des dommages-intérêts. Ces actions pourront être exercées lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi a été négocié sous forme d'accord majoritaire.

Le comité social et économique doit être informé par l'employeur des postes disponibles dans le cadre de la priorité de réembauchage

Quels que soient l'ampleur du licenciement ou l'effectif de l'entreprise, les salariés licenciés bénéficient, pendant un délai d'un an à compter de la rupture de leur contrat de travail, d'une priorité de réembauche. L'employeur doit, d'une part, leur proposer tout emploi disponible compatible avec leur qualification et, d'autre part, informer le CSE des postes disponibles et en afficher une liste (C. trav., art. L. 1233-45).

En pratique, cette information du comité peut être fournie en même temps que les autres informations relatives à la situation de l'emploi, c'est-à-dire chaque trimestre dans les entreprises occupant au moins 300 salariés et chaque année dans les autres.

L'inexécution du plan de sauvegarde de l'emploi peut rendre les licenciements abusifs

L'employeur qui ne respecte pas les mesures de reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi (par exemple, transformation d'emplois à temps plein en emploi à temps partiel) viole nécessairement son obligation de reclassement, ce qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6 juin 2000, n° 98-42.860, n° 2693 FS - P + B). Le non-respect des autres dispositions du plan (par exemple, aide à la création d'entreprise) engage la responsabilité contractuelle de l'employeur et ouvre droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-43.329, n° 2761 FS - P).

CSE central et CSE d'établissement : qui fait quoi en cas de projet de licenciement économique ?

Le projet de licenciement économique peut toucher plusieurs établissements d'une même entreprise ou même plusieurs entreprises d'un même groupe. Comité social et économique central, CSE d'établissement, comité de groupe, toute la question est de savoir qui doit être consulté.

Références : C. trav., art. L. 1233-9 et L. 1233-36

L'employeur est souvent tenu de procéder à une double consultation, une devant le CSE central et une devant les CSE des établissements touchés

Pour les entreprises divisées en établissements distincts, le code du travail prévoit que l'employeur consulte le CSE central et les CSE des établissements intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. La règle vaut tant pour les petits licenciements économiques, touchant moins de 10 salariés, que pour les grands licenciements, concernant au moins 10 salariés (C. trav., art. L. 1233-9 et L. 1233-36).

La question de savoir quels comités l'employeur est tenu d'informer/consulter dépend directement du cadre d'appréciation du projet de licenciement économique, à savoir l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur doit en conséquence procéder à une double consultation :

- en cas de projet de licenciement économique touchant simultanément plusieurs établissements. Dans le cadre d'un même projet, on licencie 10

salariés de A, 57 de B et 33 de C. Le CSE central et les CSE d'établissement de A, B et C doivent être consultés ;

- en cas de projet de licenciement économique excédant les pouvoirs des chefs d'établissement concernés. Qui a décidé du projet de licenciement ? La direction de l'entreprise ou la direction de l'établissement. C'est à cette question qu'il faut essayer de répondre.

En pratique, il faut être réaliste, la marge de manœuvre dont dispose un chef d'établissement dans la gestion et l'organisation de son établissement lui donne rarement la possibilité de décider seul d'un projet de licenciement économique. Il va forcément devoir en référer à la direction générale, le comité central devra être dans la boucle (Cass. soc., 27 mai 1997, n° 95-17.264 ; CA Versailles, 1^{re} ch., 12 mars 1992, n° 2492/91).

Le code du travail ne dit rien sur l'enchaînement des consultations en cas de petit licenciement économique

Sur le plan légal, la consultation d'un CSE sur un projet de petit licenciement économique peut se faire en une seule réunion. En cas de double consultation comité central/comités d'établissement, on aura donc une réunion pour le CSE central et une réunion pour chaque CSE d'établissement concerné par le projet.

On commence par le comité central ou par les comités d'établissement ? Le code du travail ne dit rien à ce sujet. Il serait logique de démarrer la consultation sur le projet global devant le comité central et de consulter ensuite chaque CSE d'établissement sur la partie du projet qui le concerne.

Le code du travail encadre dans le temps la consultation du CSE central et des CSE d'établissement en cas de licenciement économique avec PSE

Le CSE central est consulté sur la globalité du projet, les CSE d'établissement le sont sur la partie qui les concerne

Lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts, l'employeur doit :

- consulter le comité social et économique central sur le projet de restructuration et sur le projet de licenciement économique dans leur ensemble ;
- consulter chaque comité social et économique d'établissement concerné sur la mise en oeuvre du projet au niveau de l'établissement.

Un CSE d'établissement ne peut pas exiger une information/consultation sur l'ensemble du projet. Il faut le savoir, son intervention est en effet limitée au périmètre de l'établissement (Cass. soc., 5 juill. 2006, n° 04-18.814, n° 1765 FS - P + B).

En pratique, les discussions sur la restructuration à l'origine des licenciements économiques vont surtout avoir lieu en comité central. D'où l'importance de bien faire redescendre les informations données en comité central au niveau des comités d'établissement. Il est en effet important pour les membres d'un CSE d'établissement de savoir ce qui se dit, ce qui se passe en comité central.

Pour l'enchaînement des réunions, le comité central ouvre le bal, les CSE d'établissement lui emboîtent le pas

La procédure de consultation que l'employeur doit mener devant le comité social et économique central et les CSE d'établissement n'a rien de spécifique. Les délais de consultation et le nombre de réunions sont les mêmes que ceux prévus pour la consultation d'un comité social et économique d'entreprise.

Le comité central reçoit les informations énumérées par les articles L. 1233-31 et L. 1233-32 du code du travail : raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, nombre de licenciements envisagés, catégories professionnelles concernées, critères utilisés pour l'ordre des licenciements, plan de sauvegarde de l'emploi, etc. Les CSE d'établissement reçoivent les mêmes informations mais cantonnées au périmètre de l'établissement.

Il faut donc au moins 2 réunions de comité central et au moins 2 réunions de comités d'établissement, espacées à chaque fois d'au moins 15 jours. Le comité social et économique ouvre le bal, il tient ses réunions en premier (C. trav., art. L. 1233-36). Au final, on doit avoir l'enchaînement suivant : CSE central - CSE

d'établissement (réunion 1)/CSE central - CSE d'établissement (réunion 2). Le tout, dans le délai maximum de consultation de 2, 3 ou 4 mois (C. trav., art. L. 1233-30).

La pratique montre qu'il faut parfois plus de 2 réunions pour mener à bien la procédure d'information/consultation du comité central sur le projet de restructuration et sur le projet de licenciement économique. D'où l'intérêt, tant pour l'employeur que pour les représentants du personnel, d'un accord majoritaire prévoyant notamment le calendrier des réunions, les informations à remettre, etc.

C'est la première réunion du comité social et économique central qui fait courir ce délai. Les comités sociaux et économiques d'établissement concernés devront avoir été consultés sur les modalités d'application propres à leur établissement avant l'expiration du délai (Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013).

Le comité social et économique central peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur

A partir du moment où le projet de licenciement excède les pouvoirs du chef d'établissement et/ou affecte plusieurs établissements, la faculté de recourir à un expert-comptable rémunéré par l'employeur appartient au comité central et non au CSE d'établissement (C. trav., art. L. 1233-36). Pour l'administration et la jurisprudence, si le CSE central ne prend aucune décision à ce sujet, le comité social et économique d'établissement retrouve la possibilité de se faire assister par un expert (Circ. DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1, 5 mai 2002 ; Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 92-13.546, n° 445 P). Sa mission est alors limitée à l'examen de la partie du projet concernant l'établissement et relevant de la compétence du chef d'établissement. En revanche, cette faculté disparaît lorsque le CSE central a décidé, au terme d'un vote régulier, de ne pas faire appel à l'avis d'un expert (CA Lyon, ch. soc., 12 déc. 1996, n° 96/8168).

En cas de négociation d'un accord majoritaire pour fixer les contenus du plan de sauvegarde de l'emploi, le CSE central peut désigner un expert-comptable chargé d'assister les syndicats dans cette négociation. D'après le ministère du travail, si le comité central ne fait pas usage de cette faculté, le ou les CSE d'établissement concernés par le projet de licenciement peuvent en désigner un (Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013).

Qu'en est-il pour le comité de groupe ?

En ce qui concerne le comité de groupe, qui a été conçu comme un organe d'information sur la stratégie du groupe, il n'y a aucune obligation légale de le consulter en cas de projet de licenciement économique dans une ou plusieurs entreprises du groupe. Si on s'en tient à ce que dit le code du travail, le comité de groupe n'a en effet aucun rôle consultatif. Il faut quand même penser à aller voir dans l'éventuel accord relatif au fonctionnement du comité de groupe, il peut y avoir quelque chose de prévu à ce sujet. Quant aux CSE des entreprises touchées par les licenciements économiques, ils peuvent avoir intérêt à s'informer auprès du comité de groupe sur la santé économique et financière du groupe.

Le rôle du comité social et économique dans la mise en place de la participation des salariés

La participation est obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Même si l'entreprise a des délégués syndicaux, le comité social et économique peut être choisi comme interlocuteur pour négocier l'accord de participation.

Références : C. trav., art. L. 3322-1 et s.

La participation financière est obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus

La participation permet aux salariés de percevoir une partie des bénéfices dégagés par l'entreprise

La participation, obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé,

calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation (C. trav., art. L. 3322-1 et s.).

La participation est également obligatoire pour les unités économiques et sociales (UES), même si aucune des entreprises la constituant n'atteint cet effectif à elle seule.

L'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une entreprise composée de plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (CSS, art. L. 130-1).

Attention, le fait pour l'entreprise d'atteindre ou de dépasser le seuil de 50 salariés ne l'oblige pas à mettre immédiatement en place une participation. Le seuil doit en effet avoir été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives (CSS, art. L. 130-1).

Même s'il peut signer l'accord de participation, le comité social et économique ne dispose pas d'un droit propre à la mise en place de ce dispositif (Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 08-19.398). En pratique, cela signifie que le CSE ne peut pas agir en justice pour réclamer la mise en place d'un accord de participation.

Les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, sous réserve du respect des règles d'indisponibilité et du dépôt régulier de l'accord auprès de l'administration.

La mise en place de la participation dans l'entreprise s'opère normalement par voie d'accord

La mise en place de la participation se matérialise par un accord conclu suivant l'une des modalités suivantes (C. trav., art. L. 3322-6) :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail. Cela fait référence à l'accord d'entreprise conclu dans le cadre du droit commun de la négociation collective avec les délégués syndicaux ;

- soit entre le chef d'entreprise et des représentants d'organisations syndicales représentatives. L'accord pourra être signé par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui ont été mandatés par un syndicat ;
- soit au sein du comité social et économique, directement entre le chef d'entreprise et la majorité des représentants du personnel ;
- soit par référendum, c'est-à-dire à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Le CSE peut être amené à négocier et conclure un accord de participation avec l'employeur

L'employeur peut choisir le comité comme interlocuteur

En matière de participation, même si l'entreprise a des délégués syndicaux, l'employeur peut décider de négocier directement avec le comité social et économique. Celui-ci jouera un vrai rôle de négociateur. La détermination du CSE compétent dépend du niveau auquel est mise en place la participation :

- lorsque l'entreprise est composée d'établissements distincts, l'accord mis en place au niveau de l'entreprise est conclu avec le comité social et économique central ;
- lorsque plusieurs entreprises forment une unité économique et sociale, l'accord peut être conclu au niveau de l'UES avec le CSE commun à toutes les entreprises.

Dans ce cas, l'effectif de 50 salariés applicable en matière de participation est apprécié au niveau de l'unité économique et sociale et non au niveau de chaque entreprise la composant. Dans l'hypothèse où une ou plusieurs des entreprises constituant l'UES concluraient des accords séparés, le CSE commun ne pourrait pas conclure ces accords.

La participation peut également être mise en place au sein d'un groupe. Le comité de groupe n'est pas compétent pour négocier. L'accord peut être conclu entre le mandataire des sociétés concernées et les représentants mandatés par chacun des CSE concernés. Il est également possible de conclure un accord de groupe de droit commun.

Même si la participation est négociée avec les syndicats, il peut être intéressant pour les délégués syndicaux de disposer d'un appui technique de la part du CSE. Il peut être utile de prendre un expert-comptable pour se faire accompagner. Par ailleurs, une fois l'accord conclu, il peut être intéressant pour les élus de demander à l'employeur de faire une présentation de cet accord en réunion de CSE.

L'accord est adopté par la majorité des membres du CSE

Les modalités de déroulement de la négociation sont fixées par l'employeur et le comité social et économique : calendrier des réunions, parties à la négociation, etc. Une telle négociation est longue et ne pourra pas exclusivement se dérouler dans le cadre des réunions périodiques. Des réunions préparatoires et des réunions extraordinaires seront nécessaires. L'épargne salariale est un sujet complexe qui fait appel à des notions comptables et financières.

Il est recommandé au CSE :

- de créer un groupe de travail et de mandater certains des membres du comité pour négocier. Si le CSE est doté d'une commission économique, on se tournera naturellement vers ses membres ;*
- de s'informer au fur et à mesure des discussions auprès d'un expert-comptable ou d'un conseiller financier rémunéré sur son budget de fonctionnement ;*
- de former les personnes qui seront chargées de négocier avec l'employeur, et de suivre par la suite, l'accord de participation. Le budget de fonctionnement est là pour ça !*

Les membres du CSE peuvent tenter d'obtenir un crédit d'heures supplémentaire en invoquant un surcroît d'activité lié à la négociation. Cela a été admis pour la mise en place d'un régime de prévoyance.

L'accord doit être adopté par la majorité des membres du CSE au cours d'une réunion (C. trav., art. D. 3345-1). Il s'agit de la majorité des membres présents ayant droit de vote. L'employeur ne peut, selon nous, prendre part au vote. L'accord est ensuite signé par les membres du comité. Le secrétaire du CSE peut être mandaté

pour le signer seul. L'accord est constaté par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été conclu.

Quand bien même le texte de l'accord est paraphé ultérieurement, c'est bien la date figurant sur le procès-verbal qui doit être considérée comme date de signature de l'accord (Cass. soc., 15 juill. 1999, n° 97-21.398).

Attention, en signant l'accord de participation, le CSE valide la notion de capitaux propres permettant de calculer le montant de la réserve spéciale de participation. Dès lors, il n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité de cette clause (Cass. soc., 19 oct. 2022, n° 21-15.270, n° 1118 FS - B).

L'employeur ne peut décider seul de faire ratifier un projet d'accord de participation par les salariés

Dans les entreprises où il existe un CSE ou un ou plusieurs syndicats représentatifs, l'employeur ne peut décider seul de soumettre directement un projet d'accord de participation aux salariés. La ratification doit être conjointement demandée par le chef d'entreprise et par le comité social et économique ou par un ou plusieurs syndicats (C. trav., art. L. 3322-6). A noter que lorsqu'il existe plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la demande conjointe peut être valablement présentée avec une seule de ces organisations.

Le rôle du CSE en matière d'intéressement des salariés

Les règles de mise en place d'un dispositif d'intéressement des salariés sont semblables à celles qui existent en matière de participation, à la différence près que l'intéressement est facultatif. Le CSE a donc un rôle important à jouer en la matière car il peut être choisi comme interlocuteur pour négocier l'accord d'intéressement.

Références : C. trav., art. L. 3312-1 et s.

L'employeur a la faculté de mettre en place un dispositif d'intéressement des salariés

L'intéressement est un dispositif facultatif qui permet d'associer financièrement les salariés aux performances ou aux résultats de l'entreprise (C. trav., art. L. 3312-1 et s.). Il peut se cumuler avec la participation mais ne peut en aucun cas s'y substituer. La mise en oeuvre de l'intéressement nécessite un accord conclu en principe au niveau de l'entreprise, pour une durée de 3 ans, suivant l'une des modalités suivantes :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail. Cela fait référence à l'accord d'entreprise conclu dans le cadre du droit commun de la négociation collective avec les délégués syndicaux ;
- soit entre le chef d'entreprise et des représentants d'organisations syndicales représentatives. L'accord pourra être signé par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui ont été mandatés par un syndicat ;
- soit au sein du comité social et économique, directement entre le chef d'entreprise et la majorité des représentants du personnel ;
- soit par référendum, c'est-à-dire à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Cet accord doit comporter un certain nombre de clauses (C. trav., art. L. 3313-2), et notamment les modalités d'intéressement retenues, son mode de calcul et les critères de répartition. L'intéressement peut être lié :

- soit aux résultats de l'entreprise, et être calculé en fonction d'indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière tels que le bénéfice comptable, le bénéfice d'exploitation, etc. ;
- soit aux performances de l'entreprise, qui peuvent être mesurées par l'atteinte d'objectifs ou par l'amélioration de la productivité.

L'intéressement peut également être calculé en fonction de la valeur ajoutée ou du chiffre d'affaires. Il doit être collectif, en ce sens que tous les salariés doivent

en bénéficier, et présenter un caractère aléatoire, ce qui signifie que son mode de calcul ne doit pas dépendre d'éléments connus par avance.

Le comité social et économique peut être amené à négocier et conclure un accord d'intéressement avec l'employeur

L'employeur peut choisir le comité comme interlocuteur

L'intéressement peut être négocié avec le CSE même si l'entreprise a des délégués syndicaux. La détermination du comité compétent dépend du niveau auquel est mis en place l'intéressement :

- lorsque l'entreprise est composée d'établissements distincts, l'accord mis en place au niveau de l'entreprise est conclu avec le comité social et économique central. En matière d'intéressement, cet accord peut être complété par des accords d'établissement. Le CSE central aura tout intérêt à s'assurer que ces accords sont conformes à ce qu'il a négocié avec l'employeur ;
- lorsque plusieurs entreprises forment une unité économique et sociale, l'accord peut être conclu au niveau de l'UES avec le comité social et économique commun à toutes les entreprises. L'effectif de 50 salariés applicable en matière de participation est apprécié au niveau de l'unité économique et sociale et non au niveau de chaque entreprise la composant.

L'accord doit être adopté par la majorité des élus du CSE

Les modalités de déroulement de la négociation sont fixées par l'employeur et le CSE : calendrier des réunions, parties à la négociation, etc. Une telle négociation est longue et ne pourra pas exclusivement se dérouler dans le cadre des réunions périodiques du comité. Des réunions préparatoires et des réunions extraordinaires seront certainement nécessaires. L'intéressement est un sujet complexe qui fait appel à des notions comptables et financières. Il est recommandé au CSE de :

- créer un groupe de travail et de mandater certains de ses membres compétents pour négocier. Si le CSE est doté d'une commission économique, on se tournera naturellement vers ses membres ;
- s'informer au fur et à mesure des discussions auprès d'un expert ou d'un conseiller financier rémunéré sur son budget de fonctionnement ;

- de former les personnes qui seront chargées de négocier avec l'employeur, et de suivre l'application l'accord d'intéressement. Le budget de fonctionnement est là pour ça !

L'accord doit être adopté par la majorité des membres du CSE au cours d'une réunion (C. trav., art. D. 3345-1). Il s'agit de la majorité des membres présents ayant droit de vote. L'employeur ne peut, selon nous, prendre part au vote. L'accord est ensuite signé par les élus du comité social et économique. Le secrétaire peut être mandaté pour le signer seul. L'accord est constaté par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été conclu. Quand bien même le texte de l'accord est paraphé ultérieurement, c'est bien la date figurant sur le procès-verbal qui doit être considérée comme date de signature de l'accord.

Oui à l'intéressement aux performances de l'entreprise, mais pas au détriment de la sécurité et des conditions de travail des salariés

Dans le cadre d'un intéressement aux performances de l'entreprise, on peut mesurer les performances par l'atteinte d'objectifs de qualité, de satisfaction de la clientèle, de respect de délais, ou par l'amélioration de la productivité, des performances de l'entreprise, etc. Les paramètres choisis doivent toujours être objectifs, quantifiables et vérifiables, par rapport à une situation de référence clairement établie. Pourquoi pas, mais il faudra veiller à ce que l'atteinte éventuelle de tels objectifs ne se fasse pas au détriment des conditions de travail des salariés, surtout si elles sont déjà difficiles ou plus ou moins dégradées.

On peut par exemple imaginer un intéressement aux performances prévoyant notamment un indicateur tiré du nombre de pièces fabriquées partant au rebut. Le but est d'améliorer la qualité de la production. C'est un souci légitime pour l'entreprise, mais cela ne devra pas se faire au détriment de la sécurité et des conditions de travail. Il faudra étudier l'évolution du pourcentage de pièces mises au rebut, se demander pourquoi il en est ainsi, étudier l'organisation de la chaîne de production en cause, évaluer la charge et le rythme de travail des salariés qui y sont affectés, se demander si l'objectif fixé par l'accord d'intéressement peut être atteint à effectif et moyens constants, etc.

Surtout dans le secteur industriel, on trouve des accords d'intéressement qui prévoient une formule de calcul prenant en compte des critères de sécurité, tel que le taux de fréquence des accidents du travail avec ou sans, selon le cas, arrêt de travail.

Les accidents du travail (AT) représentent un certain coût pour l'entreprise. Donc, moins il y en a mieux c'est. D'où cette idée d'essayer d'améliorer le plus possible la sécurité dans l'entreprise par le biais de l'intéressement. Moins le taux de fréquence des AT sera élevé, plus l'intéressement sera important. Ainsi, l'intéressement devient pour l'entreprise une des composantes de sa politique de sécurité et de prévention des risques professionnels. Quant aux salariés, ils sont incités par ce biais à devenir davantage acteur de la sécurité dans l'entreprise.

La jurisprudence n'est pas hostile à ce genre de critère mais elle a certaines exigences pour que l'accord d'intéressement soit considéré comme valable (Cass. soc., 24 sept. 2002, n° 00-18.290, n° 2967 FP - P + B + R + I). Ainsi, l'accord ne doit pas :

- désavantager certains salariés. S'il y a une diminution ou une suppression de la prime, celle-ci doit s'appliquer à tous les salariés ;
- pouvoir avoir pour conséquence de sanctionner l'absence d'un salarié consécutive à un accident du travail dont il aurait été victime ;
- faire obstacle au principe de la responsabilité, tant civile que pénale, de l'employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité.

Dès lors, il sera important de vérifier qu'un critère de calcul de l'intéressement lié au taux de fréquence des accidents du travail ne vient pas indirectement décharger l'employeur de son entière responsabilité civile et pénale en matière de sécurité au travail.

L'employeur ne peut décider seul de faire ratifier un projet d'accord d'intéressement par les salariés

Dans les entreprises où il existe un CSE ou un ou plusieurs syndicats représentatifs, l'employeur ne peut décider seul de soumettre directement un projet d'accord d'intéressement aux salariés. La ratification doit être conjointement demandée par le chef d'entreprise et par le comité social et

économique ou par un ou plusieurs syndicats (C. trav., art. L. 3312-5). A noter que lorsqu'il existe plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la demande conjointe peut être valablement présentée avec une seule de ces organisations.

Le rôle du CSE en matière de plan d'épargne salariale et de plan d'épargne retraite

Plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne retraite, voilà encore un domaine dans lequel le CSE peut être amené à jouer un rôle important. Ce rôle peut faire de lui un acteur de la négociation comme en matière d'intéressement ou de participation.

PEE, PEI et PERCO : quelques précisions sur les différentes sortes de plan d'épargne

Un plan d'épargne est un système d'épargne collective qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Les sommes versées sur ces plans sont bloquées et bénéficient d'exonérations fiscales et sociales. L'institution de ces plans est facultative et lorsqu'ils existent, les salariés sont libres d'y verser de l'argent ou non :

- PEE** : c'est le plan d'épargne d'entreprise. Comme son nom l'indique, il est mis en place au niveau de l'entreprise pour permettre aux salariés de placer les sommes issues de l'intéressement ou de la participation (C. trav., art. L. 3332-1 et s.) ;
- PEI** : c'est le plan d'épargne interentreprises. Il s'agit en fait d'un plan d'épargne d'entreprise commun à plusieurs entreprises qui souhaitent mettre en oeuvre une épargne salariale, tout en mutualisant les coûts de mise en place et de fonctionnement (C. trav., art. L. 3333-1 et s.) ;
- PEREC** : c'est le plan d'épargne d'entreprise collectif qui permet au salarié de se constituer une épargne accessible au moment de la retraite sous

forme de rente ou, si cela est prévu, sous forme de capital. Il est ouvert à l'ensemble du personnel et est à adhésion facultative ;

•PERO : c'est le plan d'épargne retraite obligatoire. Il se différencie du plan d'épargne d'entreprise collectif par le fait qu'il est possible de le réserver à une ou plusieurs catégories objectives de salariés et qu'il est à adhésion obligatoire.

Le PEE et le PEI peuvent être mis en place par voie de négociation avec le comité social et économique

PEE

Dans une entreprise qui a un délégué syndical ou un CSE, l'employeur qui souhaite instaurer un PEE doit tenter une négociation. Il peut alors choisir comme interlocuteur le comité social et économique ou le délégué syndical (C. trav., art. L. 3332-4). Si aucun accord n'est conclu, c'est-à-dire en cas d'échec des négociations, un procès-verbal de désaccord sera établi et le PEE pourra alors être établi autrement et, notamment, par décision unilatérale de l'employeur. La négociation et la conclusion de l'accord avec le CSE obéissent aux règles suivantes :

- dans le cas des entreprises comportant plusieurs établissements distincts, l'accord doit être conclu avec le comité social et économique central ;
- lorsqu'il y a une unité économique et sociale, un accord peut éventuellement être conclu avec le comité social et économique commun aux différentes entreprises de l'UES.

L'accord est constaté par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été accepté. Il sera signé par la majorité des membres titulaires du comité ou par son secrétaire, mandaté par un vote majoritaire, consigné au procès-verbal.

L'épargne salariale est un sujet complexe. Au CSE de penser à utiliser son budget de fonctionnement pour se faire assister au cours des négociations par un spécialiste de la question, un expert-comptable, un conseiller financier par exemple. Il est aussi de l'intérêt du CSE de mettre en place une commission interne composée de quelques membres chargés de s'occuper de l'épargne salariale. Une formation pourra leur être d'une grande utilité.

Lorsque le plan d'épargne d'entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, le comité social et économique doit être consulté sur le projet de règlement au moins 15 jours avant son dépôt à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) (C. trav., art. L. 3332-5). Ce sera le cas lorsque la négociation avec les délégués syndicaux ou le CSE a échoué et que l'employeur met en place le PEE par décision unilatérale.

PEI

Pour les accords de PEI mis en place entre entreprises prises individuellement, l'accord peut être conclu soit dans le cadre de la négociation collective avec les délégués syndicaux, soit au sein du comité social et économique ou à la suite de la ratification aux 2/3 du plafond de chaque entreprise du projet d'accord par les 2/3 du personnel de chaque entreprise (C. trav., art. L. 3333-2).

L'accord doit être approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises et celles qui souhaitent y adhérer ou en sortir doivent recueillir l'accord de leur comité social et économique ou de la majorité des 2/3 du personnel (C. trav., art. L. 3333-2).

Le plan d'épargne d'entreprise collectif (PEREC) peut notamment être mis en place par accord avec le CSE

Le plan d'épargne d'entreprise collectif (PEREC) peut être mis en place par convention ou accord collectif de travail. Il peut également être institué selon l'une des modalités suivantes :

- par accord entre l'employeur et des représentants d'organisations syndicales représentatives. L'accord pourra être signé par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui ont été mandatés par un syndicat ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique, directement entre le chef d'entreprise et la majorité des représentants du personnel ;
- soit par référendum, c'est-à-dire à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

La ratification doit être conjointement demandée par l'employeur et le comité social et économique ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

La négociation avec les syndicats ou le CSE est obligatoire si l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un CSE. Si la négociation échoue, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend soumettre à la ratification du personnel ou appliquer unilatéralement.

Le CSE est consulté sur le projet de règlement du plan au moins 15 jours avant son dépôt auprès de la Dreets, sauf lorsque le plan est établi en vertu d'un accord avec le personnel. Cette consultation doit également avoir lieu en cas d'échec d'une négociation avec le délégué syndical.

La mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire doit dans certains cas donner lieu à consultation du CSE

Le plan d'épargne retraite obligatoire peut être mis en place selon l'une des modalités prévues par le code de la sécurité sociale pour la mise en place de garanties collectives de protection sociale complémentaire (CSS, art. L. 911-1). A savoir, par convention ou accord collectif, par ratification à la majorité du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur ou par décision unilatérale du chef d'entreprise.

Compte tenu des modalités de mise en place du PERO, tout laisse à penser que le CSE doit être consulté en application de l'article R. 2312-22 du code du travail. Cet article prévoit en effet que le CSE est informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective de protection sociale complémentaire.

Le comité de groupe, un comité qui ne peut pas négocier et qui n'est pas consulté

Le plan d'épargne peut être mis en place au niveau du groupe. Il s'agit alors d'un plan d'épargne de groupe. Le comité de groupe n'a aucun rôle à jouer. Il ne peut pas négocier et n'est pas consulté. Ce sont les comités sociaux et

économiques de chaque société qui pourront être amenés à négocier ou qui seront consultés sur le plan d'épargne de groupe.

Quel rôle pour le CSE en matière de politique salariale de l'entreprise ?

La détermination de la politique salariale de l'entreprise fait partie des prérogatives patronales et des négociations salariales. Toujours est-il que le CSE a un rôle à jouer. Sa consultation, en principe annuelle, sur la situation économique et financière de l'entreprise doit servir aux délégués syndicaux chargés de négocier. Ensuite, le comité peut être ponctuellement consulté sur les questions de rémunération.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

Le CSE doit trouver un certain nombre d'informations sur les salaires dans la base de données économiques, sociales et environnementales

Parmi les informations que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), on trouve notamment les évolutions salariales par catégorie et par sexe, le salaire de base minimum, le salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle, ainsi que des informations sur les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Sans oublier, dans les entreprises de 300 salariés et plus, certains indicateurs du bilan social relatifs au montant, à la hiérarchie et au mode de calcul des rémunérations (C. trav., art. R. 2312-8 et R. 2312-9).

Les élus doivent trouver dans la BDESE la rémunération des actionnaires, c'est-à-dire les revenus distribués. Pour les sociétés anonymes, vient s'y ajouter le montant global, certifié exact par les commissaires aux comptes, des

rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées. Le nombre de ces personnes est de 10 ou de 5 selon que l'effectif de l'entreprise excède ou non 200 salariés.

Les informations recueillies à l'extérieur de l'entreprise peuvent aussi être d'une grande utilité. Les élus peuvent par exemple s'informer auprès de l'INSEE, qui réalise souvent des enquêtes de salaires par secteur d'activité, ou des Chambres de Commerce et d'Industrie.

Il faut faire le lien entre la consultation du comité sur la situation économique et financière de l'entreprise et les négociations salariales

L'employeur a différentes obligations qu'il est important de rapprocher :

- en principe tous les ans, sauf si une autre périodicité a été prévue par accord, il doit consulter le CSE sur la situation économique et financière (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-25). Dans le cadre de cette consultation, le CSE procède à l'examen des comptes de l'entreprise avec l'assistance éventuelle d'un expert-comptable ;
- tous les ans en principe, sauf si une autre périodicité a été prévue par accord, il doit engager avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise, donc avec les délégués syndicaux, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise (C. trav., art. L. 2242-1 et L. 2242-15).

Cette négociation porte normalement sur les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'organisation du temps de travail et le suivi de la mise en oeuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. On doit également y aborder l'intéressement, la participation et l'épargne salariale lorsque l'entreprise ne dispose pas de tels dispositifs.

Sur un plan strictement juridique, le CSE n'a aucun rôle à jouer dans cette négociation salariale. En pratique, sa consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise doit servir aux délégués syndicaux et leur permettre d'utiliser les bons leviers pour convaincre l'employeur dans la négociation.

Il faut aussi penser à utiliser la consultation qui porte sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-26), et pour laquelle l'employeur doit mettre à la disposition du CSE des informations sur l'évolution des salaires dans la BDESE.

Le travail d'analyse du CSE des informations économiques et financières mises à leur disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales, le rapport de l'expert-comptable auquel les élus auront éventuellement eu recours et l'avis motivé du comité sur la situation économique et financière de l'entreprise sont autant d'éléments qui aideront les délégués syndicaux à donner plus de poids à leurs revendications salariales et/ou à contrer les arguments de l'employeur. Le PV de la réunion de consultation du CSE devra leur servir de feuille de route.

Par le passé, il a été jugé que le comité pouvait demander à l'expert-comptable chargé de l'assister dans le cadre d'un examen annuel des comptes d'étudier la structure des rémunérations du personnel, les charges de personnel et le système de rémunération (Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-21.270, n° 146 FS - P + B). Cette jurisprudence demeure valable.

En fonction des projets de l'entreprise, les questions de rémunération peuvent faire l'objet d'une consultation ponctuelle du CSE

D'après le code du travail, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi des salariés (C. trav., art. L. 2312-8). Il ne fait aucun doute que les questions de rémunération font partie des conditions d'emploi.

Cet article L. 2312-8 du code du travail est particulièrement important car c'est lui qui définit l'objet et les attributions générales d'un comité social et économique dans les entreprises de 50 salariés et plus. Très souvent, il permet de revendiquer un droit à consultation en l'absence de texte spécifique prévoyant noir sur blanc que le CSE devra être consulté par l'employeur dans telle ou telle situation.

Ainsi, la consultation du CSE doit être mise en oeuvre chaque fois que l'employeur prend une décision touchant, directement ou indirectement, à la rémunération. Ce sera par exemple le cas lorsqu'il décide d'instituer une prime de productivité pour encourager les salariés à augmenter leur cadence horaire de production (Cass. crim., 7 mars 2000, n° 99-83.398). Il a également été jugé que :

- la décision de commercialiser un nouveau produit doit être précédée d'une consultation, dès lors que cela affecte le mode de rémunération et les conditions de travail des commerciaux (Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-19.594, n° 4830 FS - P + B) ;
- le défaut de consultation du comité sur le mode de rémunération des salariés récemment embauchés pour être affectés à un nouveau train-ferry d'une société de transport ferroviaire constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 6 oct. 1992, n° 90-87.498).

Le CSE doit être consulté même si la décision de l'employeur ne touche qu'une catégorie de personnel de l'entreprise, ce qui sera en pratique souvent le cas. Par exemple, les commerciaux de l'entreprise.

Il a également été jugé que la mise en place d'un nouveau plan de rémunération des commerciaux susceptible d'avoir une incidence sur le volume et la structure des effectifs devait, sous peine d'entrave, donner lieu à consultation du comité (Cass. crim., 3 mars 1998, n° 96-85.098, n° 1517 F - P). Dans cette affaire, les juges avaient constaté que les plans de rémunération des précédentes années avaient entraîné un nombre important de licenciements de commerciaux, soit parce qu'ils n'avaient pas atteint les objectifs qui y étaient fixés, soit parce qu'ils avaient refusé les plans de rémunération. D'où la nécessité de consulter le CSE.

Le comité social et économique doit éventuellement être consulté sur la prime de partage de la valeur (PPV)

Depuis le 1^{er} juillet 2022, les employeurs peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 3 000 euros, voire de 6 000 euros dans certaines conditions. La PPV est mise en place par un accord d'entreprise ou de groupe pouvant être conclu selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement. La mise en place de la PPV peut

aussi se faire par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, le CSE doit être préalablement consulté, ce qui permettra de discuter du montant de la prime, de ses bénéficiaires et de son éventuelle modulation envisagée par l'employeur (L. n° 2022-1158, 16 août 2022, art. 1^{er} : JO, 17 août).

Les questions de rémunération peuvent aussi faire l'objet de réclamations de la part des membres du CSE

Les élus ont aussi pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8). Par exemple, il pourra s'agir de réclamations portant sur le non-respect des minima légaux et conventionnels, un problème de calcul de rémunération variable, le défaut de paiement des heures supplémentaires ou certains temps de pause dont la rémunération est prévue par la convention collective ou encore un mauvais calcul de l'indemnité de congés payés, etc.

Attention, réclamer ne veut pas dire revendiquer, surtout lorsque l'entreprise a des délégués syndicaux. En effet, d'après la jurisprudence, des réclamations portant sur l'augmentation de la rémunération et la réduction du temps de travail relèvent de la négociation avec les syndicats (Cass. crim., 26 janv. 1993, n° 89-85.389). De même, il a été jugé que des réclamations portant sur la révision des coefficients hiérarchiques ne tendent pas à une adaptation à l'entreprise des dispositions de la convention collective, mais à un réaménagement de cette convention dont la discussion est du ressort des organisations syndicales (Cass. soc., 13 mai 1980, n° 78-15.782).

Le CSE n'est pas consulté sur les mesures individuelles ou ponctuelles

Le comité social et économique a pour objet d'assurer une représentation collective des salariés.

Il doit être informé et/ou consulté uniquement lorsque les mesures que l'employeur envisage de mettre en oeuvre sont importantes et ne revêtent pas un caractère individuel ou ponctuel. Le fait de modifier la rémunération d'un seul salarié n'oblige donc pas l'employeur à le consulter préalablement (Cass. crim., 11 janv. 2000, n° 98-87.508).

Le suivi des accords de participation et d'intéressement par le comité social et économique

Le CSE est périodiquement informé des conditions d'application de l'accord d'intéressement et/ou de l'accord de participation dans l'entreprise. Cela lui permet à la fois de s'assurer que l'employeur respecte bien les stipulations contractuelles et de lui suggérer d'éventuelles améliorations du dispositif d'épargne salariale.

Références : C. trav., art. L. 3313-2 et D. 3323-13

L'employeur doit présenter au comité social et économique un rapport annuel sur la participation

Un rapport permet aux représentants du personnel de suivre d'une année à l'autre l'application de l'accord de participation

Tous les ans, l'employeur doit présenter au CSE ou éventuellement à la commission spécialisée créée pour suivre les questions d'épargne salariale un rapport sur la participation (C. trav., art. D. 3323-13). Ce rapport permet aux élus de suivre d'une année à l'autre l'application de l'accord de participation, et notamment l'évolution de la réserve spéciale de participation ainsi que la rentabilité des placements financiers effectués.

Même si le bénéfice de l'entreprise est nul ou insuffisant pour permettre la constitution en fin d'exercice d'une réserve de participation, l'employeur doit établir et présenter un rapport sur la participation. Tout manquement à cette obligation est susceptible de constituer un délit d'entrave.

Le rapport sur la participation comporte notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;

Si l'entreprise applique la formule légale, il s'agira du bénéfice net, des capitaux propres, de la masse salariale et de la valeur ajoutée de l'entreprise.

- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve : placement en SICAV, en parts de Fonds commun de placement (FCP), etc.

La réserve spéciale de participation peut être placée sur un compte courant bloqué que l'entreprise doit utiliser pour réaliser des investissements. Dans ce cas, le rapport sur la participation devra mentionner la nature, la valeur et la date de réalisation de ces investissements.

Le rapport sur la participation doit être présenté dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice

Le rapport sur la participation doit être présenté dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice. Pour les entreprises dont l'exercice correspond à l'année civile, le rapport doit être présenté avant la fin du mois de juin de l'année suivante. Lorsque le CSE 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 (C. trav., art. D. 3323-14).

Si au cours de la réunion, l'employeur n'a pas été en mesure de répondre à toutes les questions du CSE, l'examen du rapport peut être réinscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité.

Le comité social et économique peut se faire assister par un expert-comptable pour l'examen du rapport sur la participation

Pour l'examen du rapport sur la participation, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable de son choix (C. trav., art. D. 3323-14). Cette expertise peut être l'occasion de demander à l'expert d'analyser le dispositif de participation appliqué dans l'entreprise et de mener une réflexion sur les améliorations susceptibles d'être

proposées à l'employeur. Cette expertise n'a pas à être prise en charge ou cofinancée par le CSE, elle est intégralement payée par l'employeur (Cass. soc., 5 avr. 2023, n° 21-23.427, n° 342 FS - B).

L'expert peut assister à la réunion de présentation du rapport et intervenir au cours des débats sur les points techniques qui relèvent de ses compétences.

Dans un jugement du 26 mai 2021, le tribunal judiciaire de Nanterre a validé la désignation d'un expert-comptable pour analyser le rapport sur la réserve spéciale de participation près de 6 mois après la première réunion d'information du CSE sur la participation de l'exercice clos (TJ Nanterre, 26 mai 2021, n° 21/52320).

Attention, en signant l'accord de participation, le CSE valide la notion de capitaux propres permettant de calculer le montant de la réserve spéciale de participation. Dès lors, il n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité de cette clause (Cass. soc., 19 oct. 2022, n° 21-15.270, n° 1118 FS - B).

Le comité social et économique doit être informé sur les conditions d'application de l'accord d'intéressement

L'obligation de l'employeur d'informer le CSE sur les conditions d'exécution de l'accord d'intéressement résulte implicitement de l'article L. 3313-2 du code du travail. Ce texte prévoit en effet que l'accord doit obligatoirement contenir une clause fixant les conditions dans lesquelles le CSE ou, s'il en existe une, la commission spécialisée chargée de suivre les questions d'épargne salariale, sera tenu informé des conditions d'application des clauses de l'accord (C. trav., art. L. 3313-2).

Les parties à l'accord disposent en conséquence d'une totale liberté pour organiser cette information, et notamment sa périodicité, ses modalités de mise en oeuvre (au cours d'une réunion ordinaire ou extraordinaire, transmission d'un rapport écrit, etc.), l'instance compétente (comité social et économique central, commission spécialisée interne au CSE), la nature des informations remises, etc.

Le ministère du travail a toutefois apporté les précisions suivantes :

- sur la périodicité de l'information : il est nécessaire que l'information soit effectuée de manière complète et régulière en adaptant la périodicité des communications au comité social et économique à celle retenue pour le calcul de l'intéressement ;
- sur l'étendue du contrôle : le CSE doit être en mesure de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition de l'intéressement prévues par l'accord. Il peut demander à l'employeur toutes précisions et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Le livret d'épargne salariale doit être porté à la connaissance des représentants du personnel

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises, un plan d'épargne ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise (C. trav., art. L. 3341-6).

Ce livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant, en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales.

Pourquoi suivre l'application des accords d'intéressement et de participation ?

Avant toute chose, pour s'assurer que l'employeur en respecte bien les clauses et que tous les salariés en bénéficient dans les conditions prévues. Ensuite pour améliorer l'accord, notamment les modalités de gestion et de placement des sommes issues de la participation ou de l'intéressement en vue d'obtenir une meilleure rentabilité financière. Dans cette perspective, le comité social et économique pourra utilement s'informer auprès de l'organisme gestionnaire de la participation et/ou de l'intéressement. De plus, un suivi régulier de l'intéressement et de la participation sera d'une grande utilité au moment de la renégociation des accords.

Le rôle du CSE en matière de protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire permet aux salariés de bénéficier de garanties collectives, concernant notamment le décès, la maladie, la maternité, l'incapacité de travail, l'invalidité, en complément de leur régime de sécurité sociale. Même s'il n'en négocie pas la mise en place, le CSE peut jouer un rôle actif.

Références : C. trav., art. R. 2312-22

La protection sociale complémentaire est un mécanisme complexe qui recouvre la prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire

La protection sociale complémentaire correspond à l'ensemble des garanties collectives de prévoyance et de retraite instituées par l'entreprise des salariés afin de compléter les prestations de la sécurité sociale et par des régimes obligatoires de retraite complémentaires. Les garanties de protection sociale complémentaire couvrent (CSS, art. L. 911-2) :

- les risques liés à l'inaptitude, à l'invalidité et au décès. C'est ce que l'on appelle la prévoyance. Par exemple, le versement d'un capital-décès ou d'indemnités journalières complémentaires en cas d'invalidité ;
- les risques liés à la maladie et à la maternité. C'est le remboursement des frais liés aux soins médicaux, paramédicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, etc., regroupés sous le vocable « frais de santé ».

Il y a aussi les risques liés à la perte d'emploi et la retraite supplémentaire, qui permet de bénéficier d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Accord collectif, référendum ou décision de l'employeur : il y a 3 façons de mettre en place la protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire peut être mise en place par une convention ou un accord collectif de travail, par un projet d'accord directement ratifié par les salariés intéressés ou par une décision unilatérale de l'entreprise (CSS, art. L. 911-1).

A défaut de couverture par un accord de branche ou d'entreprise, les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident font partie des thèmes de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail (C. trav., art. L. 2242-17).

Théoriquement, l'employeur a le choix entre l'une de ces trois modalités. En pratique, c'est loin d'être toujours le cas. Bien souvent, la convention collective applicable impose aux entreprises de la branche le régime de protection sociale complémentaire. Certaines d'entre elles vont même jusqu'à déterminer les risques à couvrir, le niveau des cotisations et celui des prestations, voire à imposer l'organisme assureur. Dans cette hypothèse, la marge de manœuvre de l'entreprise dans la mise en oeuvre des garanties de protection sociale complémentaire est assez réduite.

Il convient également de noter que l'entreprise ne peut pas imposer à un salarié d'adhérer et de cotiser à un régime mis en place par décision unilatérale de l'employeur dès lors que ce salarié était présent au moment où la décision a été prise par l'employeur. Ainsi, si elle n'a pas pris certaines précautions, elle risque de ne pas pouvoir bénéficier des exonérations sociales sur la part patronale des contributions. En effet, pour pouvoir bénéficier de telles exonérations, le régime doit être à adhésion obligatoire.

Le CSE est informé et consulté préalablement à la mise en place des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Les élus doivent avoir conscience que la protection sociale complémentaire constitue un véritable enjeu pour les salariés, elle fait partie des conditions d'emploi et de travail. Elle leur permet de compléter les garanties légales de sécurité sociale, jugées souvent trop insuffisantes. Ils seront donc sensibles à toute proposition d'amélioration des prises en charge.

Le comité social et économique a le droit de prendre la parole. Le code du travail prévoit en effet qu'il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties collectives de protection sociale complémentaire (C. trav., art. L. 2312-12).

D'après le code du travail, le comité social et économique est informé et consulté préalablement à la mise en place des garanties collectives de protection sociale complémentaire (C. trav., art. R. 2312-22). C'est le cas lorsque le régime de protection sociale complémentaire est mis en place par référendum ou par décision unilatérale de l'employeur.

Qu'en est-il en cas d'accord collectif de travail, c'est-à-dire d'accord d'entreprise ? D'après ce que dit le code du travail, un CSE n'a pas à être consulté sur les projets d'accord collectif (C. trav., art. L. 2312-14). Pris à la lettre, cet article signifie que la consultation n'est pas obligatoire lorsque l'accord est au stade de projet. En revanche, avant la mise en oeuvre de l'accord, le CSE devrait selon nous être consulté. On peut ici invoquer le droit à consultation sur les conditions d'emploi et de travail (C. trav., art. L. 2312-8). On doit selon nous tenir le même raisonnement en cas d'accord de branche. Même si l'employeur n'est pas acteur de la négociation, même s'il est soumis à l'accord de branche et est tenu de l'appliquer, il doit selon nous consulter le CSE (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625, n° 2472 FS - P + B).

Comme pour toute consultation, le CSE doit préalablement à la réunion disposer d'informations précises et écrites et d'un délai d'examen suffisant. L'employeur doit au minimum lui fournir des informations sur :

- le contenu des garanties proposées aux salariés : nature des différentes prestations, montant des remboursements, etc. ;

- les modalités de financement du régime : taux des cotisations et répartition de la part salariale et de la part patronale ;
- le choix de l'organisme assureur et des intermédiaires pressentis. Il peut s'agir d'une mutuelle, d'une compagnie d'assurances ou d'une institution de prévoyance.

Le CSE doit se poser un certain nombre de questions. Le rapport qualité/prix entre les prestations et les cotisations est-il satisfaisant ? Les risques couverts sont-ils bien adaptés à la population de l'entreprise (pyramide des âges, situation familiale, proportion de femmes, rémunérations moyennes, etc.). Dans les entreprises de 300 salariés et plus, il pourra utilement se reporter au bilan social pour connaître la démographie de l'entreprise.

S'il souhaite jouer un rôle actif, le CSE a tout intérêt à compléter son information. Il peut notamment :

- demander à l'organisme assureur des renseignements complémentaires ou s'informer auprès d'autres organismes pour essayer de « faire jouer la concurrence » ;
- procéder à une enquête pour recueillir l'avis des salariés sur les garanties proposées et organiser une réunion d'information ;
- recourir à un expert libre rémunéré sur son budget de fonctionnement pour étudier le projet de contrat que l'entreprise envisage de signer.

Le comité social et économique peut par ailleurs décider de prendre en charge une part des cotisations salariales au titre de ses activités sociales et culturelles ou de compléter certaines garanties. En pratique, c'est très rare car très coûteux.

A l'issue de la réunion, le CSE émet un avis. L'employeur ne peut pas prendre part au vote. Un avis négatif du comité ne l'empêche pas de mettre en place le régime de protection sociale complémentaire.

Le défaut de consultation est constitutif du délit d'entrave mais ne remet pas en cause la validité de l'accord ou de la décision mettant en place le régime (Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.498, n° 2629 P + B + R). Un accord de branche imposant la mise en place dans l'entreprise d'un régime de protection sociale

complémentaire est opposable aux salariés de l'entreprise. L'inobservation par l'employeur des règles de l'accord relatives à l'information consultation du CSE ne permet pas à un salarié de contester les prélèvements de cotisations au titre de la mutuelle et d'en demander le remboursement (Cass. soc., 12 fevr. 2025, n° 23-19.821, n° 153 FS - B).

La mise en place d'un régime de prévoyance peut justifier un dépassement du crédit d'heures habituel

L'examen d'un projet de mise en place d'un régime de prévoyance, qui a donné lieu à une réunion extraordinaire du comité et à un accroissement inhabituel de l'activité de ses membres constitue une circonstance exceptionnelle justifiant un dépassement du crédit d'heures de délégation (Cass. soc., 27 janv. 1998, n° 95-40.616).

Le rôle du CSE dans le suivi du régime de protection sociale complémentaire

Le rôle du CSE consiste aussi à suivre l'évolution du régime de protection sociale complémentaire et à contribuer à son amélioration, en faisant des propositions à l'employeur. Il doit par ailleurs être consulté en cas de modification, ou de suppression, du régime de protection sociale complémentaire.

Références : C. trav., art. R. 2312-22

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une information trimestrielle du CSE sur les éventuels retards de paiements de cotisations sociales

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), mettre à la disposition du CSE des informations sur les éventuels retards de paiement des

cotisations sociales (C. trav., art. L. 2312-69). On doit selon nous considérer que cette obligation d'information s'applique aux cotisations ou primes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Pourquoi ce retard ? Quelles conséquences ? Quel remède ? La part salariale a-t-elle été payée ? Autant de questions que le comité social et économique doit rapidement poser à l'employeur.

Tous les ans, l'organisme assureur a l'obligation de fournir à l'employeur un rapport sur les garanties collectives auquel le CSE devrait avoir accès

Un rapport de l'organisme assureur pour l'employeur

Ce rapport, qui doit être adressé 2 mois au plus après l'approbation des comptes et au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré, permet de voir l'équilibre des prestations versées et des cotisations perçues. Outre le nombre de salariés garantis, il doit indiquer (L. n° 89-1009, 31 déc. 1989, art. 15 :JO, 2 janv. 1990 ; D. n° 90-769, 30 août 1990 :JO, 1^{er} sept.) :

- le montant des cotisations ou primes brutes de réassurance et le montant des prestations payées, brutes de réassurance ;
- le montant des provisions techniques brutes de réassurance le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré ;
- la quote-part des produits financiers nets, des commissions, des autres charges, des participations aux résultats et du résultat de la réassurance.

Un rapport que le CSE devrait retrouver dans la BDESE

Avant la loi Rebsamen du 17 août 2015, le code du travail donnait expressément au comité social et économique la possibilité de demander à l'employeur de lui présenter, en réunion, le rapport de l'organisme assureur sur les garanties collectives. Depuis le 1^{er} janvier 2016, plus rien n'est prévu, les articles ont disparu du code du travail. Pour autant, on peut penser avoir toujours le droit d'être informé du contenu de ce rapport.

Tous les ans, sauf si une périodicité différente a été prévue par accord, l'employeur doit consulter son comité social et économique sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-22).

Pour les besoins de cette consultation, la direction doit mettre à la disposition des représentants du personnel un certain nombre d'informations relatives, notamment, à l'emploi, la formation, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc., dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

C'est vrai, le code du travail ne dit pas qu'on doit aborder la protection sociale complémentaire et que le rapport sur les garanties collectives doit faire partie des informations qu'on trouve dans la BDESE. Et pourtant, il ne fait aucun doute que la protection sociale complémentaire fait partie des conditions d'emploi des salariés. Au CSE de rappeler à l'employeur au moment de la consultation sur la politique sociale et de lui demander de verser à la BDESE le rapport sur les garanties collectives.

Il n'y a pas de problème sur le contenu de ce rapport lorsque le contrat souscrit par l'entreprise fait l'objet d'un compte de résultats spécifique dans les comptes de l'organisme assureur. C'est plus compliqué lorsque les risques sont mutualisés entre plusieurs entreprises, l'organisme assureur devant seulement fournir le compte de résultats du groupe assuré. Du point de vue du CSE, il faut essayer d'obtenir des informations propres à l'entreprise, notamment le montant de cotisations et des prestations.

Pour le comité social et économique qui souhaite travailler sur la protection sociale complémentaire, ça vaut vraiment le coup d'avoir ce rapport car il permet d'analyser l'évolution du régime de protection sociale complémentaire et, le cas échéant, de l'adapter. Il est en effet du rôle du comité de régulièrement se demander si les garanties offertes sont bien adaptées à la population de l'entreprise et si les salariés sont satisfaits du régime en termes, notamment, de montant des cotisations, de prestations, de volumes de remboursement des frais de santé, de services proposés par l'organisme assureur, etc.

Au CSE d'être force de proposition. Le code du travail lui permet en effet de formuler, à son initiative, toute proposition de nature à améliorer les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties collectives de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire (C. trav., art. L. 2312-12). Il faut cependant être réaliste, la protection sociale complémentaire est un sujet particulièrement complexe. Il ne suffit pas d'affirmer, sur la base d'une plaquette commerciale, que tel organisme assureur est plus intéressant qu'un autre. Il faut analyser et comparer dans le détail les régimes proposés, ce qui est loin d'être évident. Le CSE a tout intérêt à se faire assister par un spécialiste. Il y a pour cela des experts qui pourront l'aider à mieux comprendre le rapport annuel de l'organisme assureur, à comparer les offres des différents organismes, à réaliser une étude de marché, à formuler des propositions, etc. Le budget de fonctionnement est aussi fait pour financer ce genre d'expertise.

La création d'une commission de suivi du régime peut s'avérer utile. Elle sera notamment chargée de proposer des adaptations du régime à la population salariée. Elle pourra même demander à l'organisme assureur de se déplacer pour avoir de plus amples informations.

Le CSE est consulté en cas de modification, ou de suppression, du régime de protection sociale complémentaire

Toute modification du régime de protection sociale complémentaire doit préalablement faire l'objet d'une consultation du CSE (C. trav., art. R. 2312-22). Cette consultation se déroule de la même manière que pour la mise en place du régime. L'employeur devra exposer au comité la nature des modifications envisagées, comme par exemple une modification du niveau des prestations et/ou une augmentation des cotisations, les raisons de ces changements et leurs conséquences concrètes pour les salariés, les anciens salariés et leurs ayants droit.

Il y a tout lieu de penser que le défaut de consultation du comité social et économique préalablement à la modification du régime de protection sociale complémentaire constitue un délit d'entrave.

Même si la loi ne le dit pas expressément, le CSE doit également être consulté en cas de suppression des garanties de protection sociale complémentaire. On peut ici invoquer le droit à consultation sur les conditions d'emploi et de travail (C. trav., art. L. 2312-8).

Attention en cas de révision ou de dénonciation d'un accord collectif

Le code du travail prévoit, en des termes très généraux, que le CSE n'a pas à être consulté en cas de révision ou de dénonciation d'un accord collectif de travail, donc d'un accord de branche ou d'entreprise (C. trav., art. L. 2312-14). Il en résulte que si le régime de protection sociale complémentaire a été mis en place par accord collectif, il n'y aura pas de consultation du comité en cas de révision ou de dénonciation. En revanche, au moment de l'application de l'accord révisé ou de la prise d'effet de la dénonciation, compte tenu des impacts sur les conditions de travail des salariés, ça se discute vraiment.

Le rôle du comité social et économique en matière de congés payés et de jours fériés

Le comité social et économique doit éventuellement être consulté sur la période de prise des congés payés lorsque celle-ci est fixée par l'employeur, ainsi que sur l'ordre des départs en congés. Il l'est également en cas d'attribution de chèques-vacances aux salariés par l'employeur.

Il y a quelques consultations obligatoires du comité social et économique en matière de congés payés

L'employeur doit consulter le comité social et économique lorsque c'est lui qui fixe la période de prise des congés payés par les salariés

Si la période pendant laquelle les salariés peuvent prendre leurs congés payés n'est pas fixée par la convention collective ou par un accord d'entreprise, c'est l'employeur qui la détermine en se référant aux usages. Le comité social et

économique doit, dans ce cas, être préalablement consulté (C. trav., art. L. 3141-16). L'employeur n'est pas tenu de suivre l'avis émis, qui n'est que consultatif.

Même si l'employeur reconduit d'une année à l'autre la même période de congés, il doit procéder à une consultation. Selon le code du travail, la période des congés doit obligatoirement inclure la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Le code du travail ne précise pas à quel moment cette consultation doit se tenir. Étant donné que la période des congés doit être communiquée aux salariés au moins 2 mois avant son ouverture (C. trav., art. D. 3141-5), les représentants du personnel doivent forcément être consultés un peu avant. La consultation du comité social et économique devrait donc avoir lieu en janvier-février.

En fait, cette consultation devrait se faire dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-26). Quant aux informations sur la période de prise des congés payés fixée par l'employeur à défaut de fixation conventionnelle, elles doivent figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise.

Le comité social et économique doit éventuellement être consulté sur l'ordre des départs en congés payés

C'est l'employeur qui organise les congés dans le respect des dispositions conventionnelles et des usages. Il peut décider d'accorder le congé annuel par roulement. Cela signifie que les salariés s'absenteront les uns après les autres. Afin de ne pas désorganiser totalement l'entreprise, il faut déterminer dans quel ordre les salariés vont prendre leur congé, c'est ce que l'on appelle « l'ordre des départs ». Sauf s'il est déjà fixé par la convention collective, l'accord d'entreprise ou les usages, c'est l'employeur qui détermine l'ordre des départs après consultation du comité social et économique (C. trav., art. L. 3141-16).

L'employeur doit tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction

publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, de la durée de leurs services chez l'employeur et de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Le comité social et économique doit être consulté en cas de fermeture de l'entreprise pendant la période des congés annuels

Plutôt que d'accorder les congés par roulement, l'employeur peut décider de fermer l'entreprise au cours de la période de prise des congés. Que la période de prise des congés soit ou non prévue par la convention collective, qu'il y ait ou non fractionnement des congés payés, le CSE doit être consulté au titre de sa compétence par rapport à la marche générale et l'organisation de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-8).

Le comité social et économique est consulté en cas d'attribution de chèques-vacances aux salariés par l'employeur

L'employeur peut, dans le cadre de sa politique sociale, décider de mettre en place un dispositif de chèques-vacances. Ce sont des titres de paiement que les salariés achètent à un prix réduit, le complément étant pris en charge par l'employeur, et éventuellement par le CSE dans le cadre de ses activités sociales et culturelles. La mise en place de chèques-vacances est libre, c'est l'employeur qui définit, après consultation du CSE leurs conditions d'attribution (C. tourisme, art. L. 411-8).

L'employeur dispose d'une assez grande souplesse pour définir les modalités d'acquisition des chèques-vacances (bénéficiaires, durée de l'épargne et montant de la contribution de l'employeur). Mais attention, sa contribution ne doit pas dépasser un certain pourcentage (C. tourisme, art. L. 411-11 et D. 411-6-1).

Lorsque les chèques-vacances sont acquis et attribués par l'employeur, la participation de l'entreprise à laquelle peut éventuellement venir s'ajouter celle du comité social et économique constitue des éléments de rémunération assujettis à toutes les cotisations et contributions sociales.

C'est différent lorsque les chèques-vacances sont intégralement acquis par le CSE sans participation de l'employeur, ils sont exonérés. D'où l'intérêt que peut avoir

l'employeur à laisser le comité s'en occuper, quitte à augmenter son budget des activités sociales et culturelles.

L'employeur qui décide d'accorder un pont aux salariés doit consulter le comité social et économique

La pratique des « ponts » consiste à ne pas travailler un jour situé entre un jour férié et un jour habituel de repos dans l'entreprise. Cela peut se traduire par une fermeture de l'entreprise et par une modification de la durée du travail. Les jours de pont peuvent être prévus par la convention collective ou l'accord d'entreprise. L'employeur peut également décider d'en accorder. Dans cette dernière hypothèse, il doit préalablement consulter le CSE au titre de ses compétences générales en matière de durée du travail. Il doit également afficher l'horaire de travail modifié et informer l'inspecteur du travail.

Le comité social et économique est éventuellement consulté par l'employeur sur la journée de solidarité

La journée de solidarité est une journée de travail obligatoire pour tous les salariés qui a été instituée en vue de financer des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées (C. trav., art. L. 3133-7 et s.).

En contrepartie de cette journée de travail, qui ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire, les employeurs doivent s'acquitter d'une contribution de 0,3 % qui sert à financer la Caisse nationale de solidarité.

Le code du travail pose les règles suivantes (C. trav., art. L. 3133-8) :

- la date de la journée de solidarité est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut par accord de branche ;

La journée de solidarité pourra être effectuée sur un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ou sur un jour RTT. L'accord pourra prévoir toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

- à défaut d'accord collectif de travail, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

Les questions relatives aux congés peuvent aussi faire l'objet de réclamations de la part des membres du CSE

Il ne faut pas l'oublier, les représentants du personnel ont aussi pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8). Tout ce qui touche aux congés légaux et conventionnels pourra, si nécessaire, faire l'objet de ce genre de réclamations.

Le défaut de consultation du CSE ne constitue pas un délit d'entrave

Les obligations qui incombent à l'employeur en matière de congés payés sont sanctionnées pénalement par une contravention de la 5^e classe, c'est-à-dire par une amende de 3 750 € au plus ou de 7 500 € au plus en cas de récidive (C. trav., art. R. 3143-1).

La jurisprudence considère que le défaut de consultation du CSE ne constitue pas un délit d'entrave et doit seulement être sanctionné par cette amende (Cass. crim., 6 févr. 1990, n° 87-82.316).

Consultation du CSE par rapport à certains congés ou autorisations d'absence particuliers

Un certain nombre de congés ou d'autorisations d'absence plus ou moins longues sont accordés aux salariés pour leur permettre notamment d'exercer une activité extra-professionnelle ou de suivre une formation. Différents articles du code du travail donnent un

droit à consultation du CSE en cas de décision de refus ou de report de la part de l'employeur.

Consultation du comité social et économique en cas de refus d'un congé ou d'une autorisation d'absence lié à l'exercice d'une activité civique ou sociale

Nature du congé	Rôle du comité social et économique	Observations
Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen	Obligation de recueillir l'avis du comité social et économique lorsque l'employeur envisage de refuser l'autorisation d'absence en raison de ses conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise (C. trav., art. L. 3142-45).	Autorisation d'absence pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.
Congé de représentation d'associations ou de mutuelles	Consultation du CSE lorsque l'employeur souhaite refuser l'autorisation d'absence en raison de ses conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (C. trav., art. L. 3142-63).	Permet de s'absenter de l'entreprise pour représenter une association ou une mutuelle dont le salarié est membre auprès d'une instance de concertation mise en place par l'État.
Congés pour catastrophe naturelle	Consultation du CSE lorsque l'employeur souhaite refuser le congé en raison des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le	Permet aux salariés résidant ou habituellement employés dans une zone touchée par une catastrophe naturelle de participer aux activités

	refus doit être motivé (C. trav., art. L. 3142-51).	d'organismes apportant une aide aux victimes.
Congé de solidarité internationale	Consultation du comité social et économique lorsque l'employeur souhaite refuser un congé de solidarité internationale en raison des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (C. trav., art. L. 3142-69).	Permet au salarié de participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1 ^{er} juillet 1901.

Consultation du comité social et économique en cas de refus de certains congés liés à la formation

Nature du congé	Rôle du comité social et économique	Observations
Salariés membres d'un conseil municipal, général ou régional	Consultation du CSE lorsque l'employeur souhaite refuser le congé en raison des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (CGCT, art. R. 2123-16, R. 3123-13 et R. 4135-13).	Permet aux salariés membres d'un conseil municipal, général ou régional de suivre un stage ou une session de formation.
Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	Consultation du CSE en cas de refus du congé justifié par des nécessités particulières à l'entreprise ou à son exploitation (C. trav., art. R. 3142-36).	Permet aux jeunes de moins de 25 ans de participer à des activités destinées à la formation ou au perfectionnement de cadres et

		d'animateurs pour la jeunesse (C. trav., art. L. 3142-54 et s.).
Congé mutualiste de formation	Consultation du CSE en cas de refus du congé justifié par des nécessités particulières à l'entreprise ou à son exploitation (C. trav., art. R. 3142-23).	Permet aux administrateurs d'une mutuelle de bénéficier d'une formation.

Consultation du CSE en cas de refus d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé jeune entreprise innovante ou d'un congé sabbatique

Nature du congé	Rôle du comité social et économique	Observations
Congé pour création d'entreprise	Consultation obligatoire du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés lorsque l'employeur souhaite refuser le congé en raison de ses conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise (C. trav., art. L. 3142-113).	Permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle ou de passer temporairement à temps partiel afin de créer ou de reprendre une entreprise (C. trav., art. L. 3142-105 et s.).
Congé sabbatique		Permet au salarié de quitter temporairement l'entreprise pour exercer une activité de son choix ou réaliser un projet personnel (C. trav., art. L. 3142-28 et s.).

Congé jeune entreprise innovante

Permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle ou de passer temporairement à temps partiel afin d'exercer des responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante (C. trav., art. L. 3142-105 et s.).

Il ne faut pas confondre congé de formation économique et congé de formation économique, sociale et syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficie à tous les salariés de l'entreprise, y compris aux membres du comité social et économique.

Le congé économique est en revanche réservé aux membres titulaires du comité. L'employeur peut refuser de l'accorder pour des raisons de service après avoir recueilli l'avis conforme du CSE.

Les obligations de l'employeur en matière de logement des salariés

L'employeur doit participer à l'effort de construction. Il doit consacrer 0,40 % de sa masse salariale pour favoriser le logement de ses salariés et 0,05 % pour financer les foyers de travailleurs migrants. Il verse aussi une cotisation de 0,10 % des salaires à laquelle s'ajoute une contribution supplémentaire de 0,4 %, au FNAL qui finance les allocations logement.

Références : CCH, art. L. 313-1 et R. 313-1 ; CSS, art. L. 834-1

Le « 1 % logement » est une participation de l'employeur à l'effort de construction

Toutes les entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé non agricole ont l'obligation de consacrer, chaque année, 0,45 % de leur masse salariale au financement des logements des salariés de l'entreprise. A l'origine, en 1953, cette contribution était de 1 %. Voilà pourquoi on l'appelle encore le 1 % logement ou le 1 % patronal. Cette contribution de 0,45 % comprend en fait deux fractions :

- une fraction de 0,40 %, dont l'affectation est librement décidée par l'employeur : prêts directs sans intérêts aux salariés, versements à des organismes collecteurs, etc. ;
- une fraction de 0,05 %, qui doit obligatoirement être versée à un organisme collecteur agréé pour le financement prioritaire des logements des travailleurs immigrés et de leur famille (CCH, art. L. 313-1).

Fraction de 0,40 % : généralement, l'employeur la verse à un organisme collecteur du 1 % logement

C'est l'entreprise et elle seule qui décide de quelle manière elle souhaite affecter la fraction de 0,40 %

Schématiquement, le code de la construction et de l'habitation lui offre à l'entreprise les possibilités suivantes (CCH, art. R. 313-9) :

- investissements directs sous forme de prêts aux salariés pour faciliter l'acquisition de leur résidence principale, la construction ou l'achat d'un logement neuf ou l'acquisition d'un terrain ;
- versement à un organisme collecteur agréé qui gère la somme pour le compte de l'entreprise : comités interprofessionnels du logement (CIL), chambres de commerce et d'industrie (CCI), organismes d'HLM, etc.

Le 1 % logement est principalement géré par les CIL et les CCI regroupés au sein de l'Union d'économie sociale pour le logement (UESL).

Dans la plupart des cas, l'employeur s'acquitte de son obligation par un versement à un organisme collecteur

En général, l'employeur verse la contribution à un ou plusieurs organismes collecteurs. En contrepartie, l'organisme collecteur lui alloue un budget qui permettra aux salariés de bénéficier d'un certain nombre de prestations (CCH, art. R. 313-21 et s.). En tout état de cause, l'entreprise doit consulter le CSE sur l'affectation du 1 % logement (C. trav., art. L. 2312-8 et L. 2312-26). Le 1 % logement peut notamment servir à financer des prêts en vue de l'achat, de la construction ou de travaux de rénovation et d'agrandissement de la résidence principale.

C'est l'employeur qui fixe les critères d'admission des salariés au « 1 % logement ». Ces critères s'appliqueront quelle que soit l'affectation choisie, investissements directs ou versement à un organisme. L'employeur est libre dans la définition des publics prioritaires, mais il ne peut lier le contrat de travail à ces avantages. Ainsi, le salarié ayant quitté l'entreprise doit continuer à bénéficier de son prêt ou de sa location (CCH, art. L. 313-1).

Les prestations proposées sont variables d'un organisme collecteur à l'autre : le parc locatif à disposition, les conditions relatives aux prêts étant différentes. Le rôle du comité quant au choix de l'organisme peut être significatif, puisqu'il est consulté sur l'affectation des 0,40 %.

La fraction de 0,05 % : elle est affectée au financement des foyers de travailleurs migrants

Les employeurs doivent obligatoirement verser 0,05 % de la masse salariale à un organisme collecteur agréé. Les fonds collectés seront mutualisés et utilisés pour financer le logement des travailleurs immigrés et de leur famille (CCH, art. L. 313-1).

La cotisation FNAL de 0,5 %, le Fonds national d'aide au logement, sert à financer les allocations logement

Toute personne physique ou morale employant un ou plusieurs salariés doit verser une cotisation de 0,10 %. S'ajoute une contribution supplémentaire de 0,40 % due par les employeurs occupant au moins 20 salariés. Recouvrée par l'URSSAF, cette cotisation transite par le Fonds national d'aide au logement (FNAL), qui met ensuite les sommes collectées à la disposition des caisses d'allocations familiales (CAF)

pour financer les allocations logement (l'aide personnalisée au logement, par exemple).

Ces cotisations sont intégrées dans les cotisations de sécurité sociale. Elles sont à la charge exclusive de l'employeur (CSS, art. L. 834-1).

Les obligations de l'employeur en matière de logement de ses travailleurs étrangers

Lorsque l'employeur souhaite faire venir en France un travailleur étranger (hors Union européenne), il doit s'adresser à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII). Entre autres obligations, l'employeur doit veiller à ce que le salarié puisse se loger dans des conditions normales. Il ne s'agit pas pour l'employeur de lui fournir un logement, mais seulement de contrôler les conditions de logement du travailleur étranger.

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail, l'employeur doit mettre à la disposition du comité social et économique des informations sur les conditions de logement des travailleurs étrangers recrutés dans ces conditions (C. trav., art. L. 2312-26).

Certaines aides au logement ne dépendent pas des choix de l'employeur

L'Union d'Économie Sociale du Logement (UESL), société regroupant les organismes collecteurs du « 1 % logement », a signé plusieurs conventions avec l'État prévoyant que certaines aides ne dépendent pas de l'employeur et sont attribuées à tout salarié remplissant les conditions pour en bénéficier. Il s'agit par exemple du financement du dépôt de garantie ou de la garantie de paiement des loyers.

Quel rôle pour le CSE en matière de 1 % logement et de logement des travailleurs étrangers ?

Le CSE doit, normalement tous les ans, être consulté sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail dans l'entreprise. Parmi les thèmes qui doivent être abordés, on trouve l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, c'est-à-dire le 1 % logement, et les conditions de logement des travailleurs étrangers.

Références : C. trav., art. L. 2312-8 et L. 2312-26

Le « 1 % logement », un thème qui doit être abordé au cours de la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise

Tous les ans, sauf si un accord a prévu une périodicité différente (C. trav., art. L. 2312-19), l'employeur doit consulter le comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8 et L. 2312-26). En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel un certain nombre d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Il doit notamment y intégrer des « informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ».

Un accord d'entreprise employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE peut aménager cette consultation en définissant notamment son contenu, sa périodicité ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires (C. trav., art. L. 2312-19).

La consultation sur la politique sociale est très vaste, elle porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la durée et l'aménagement du temps de travail, les congés... et le 1 % logement. Les élus ont donc intérêt à la préparer avec le plus grand soin et, surtout, à se répartir entre eux les différents thèmes qui doivent y être abordés avec la direction.

Sur un plan strictement juridique, l'employeur pourrait s'en tenir à une et une seule réunion. Matériellement, on ne voit pas comment autant de sujets, plus importants les uns que les autres, peuvent être traités au cours d'une même séance. C'est d'ailleurs pour cela que le code du travail prévoit que le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. Aux membres du CSE d'en discuter avec la direction et d'essayer de mettre en place une sorte d'agenda social qui permettra de programmer sur l'année plusieurs réunions.

En ce qui concerne l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, il revient ici au CSE de s'intéresser plus particulièrement :

- à la manière dont l'employeur s'acquitte de son obligation : intervention directe de l'entreprise par des prêts aux salariés par exemple ou versement à un organisme agréé type CIL qui proposera en contrepartie des prestations aux salariés ;
- aux choix de l'organisme agréé qui reçoit la contribution en fonction des prestations proposées : taux d'intérêt des prêts plus ou moins attractifs, parc de logements sociaux à louer plus ou moins important, prestations annexes plus ou moins intéressantes.

Pour le comité social et économique, c'est aussi l'occasion d'attirer l'attention de l'employeur sur les difficultés particulières de logement rencontrées par certains salariés.

La commission d'information et d'aide au logement du CSE est notamment là pour préparer la consultation

A défaut d'accord, dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité a l'obligation de mettre en place une commission d'information et d'aide au logement (C. trav., art. L. 2315-50 et s.). Cette commission, à qui il revient naturellement de préparer la consultation du CSE, facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation. A cet effet :

- elle recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- elle informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

La commission logement a aussi pour mission d'aider les salariés qui souhaitent acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction ou investir les fonds constitués au titre de l'intéressement, de la participation obligatoire ou de l'épargne salariale.

A cet effet, la commission propose des critères de classement des salariés candidats à l'acquisition à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats. Il revient ensuite au comité social et économique d'examiner pour avis les propositions de la commission. Cela se fera dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

La commission peut demander aux CIL, la liste des logements disponibles à proximité de l'entreprise, notamment les logements en construction ou devant être prochainement libérés.

Les conditions de logement des travailleurs étrangers sont vues en réunion au moment de la consultation sur la politique sociale

En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur doit intégrer dans sa BDESE des informations sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter (C. trav., art. L. 2312-26).

Si l'employeur n'est pas obligé de fournir un logement à ces salariés, il est tenu de veiller à leurs conditions de logement (Circ. n° 84-24, 21 déc. 1984 : JO, 12 janv. 1985). Le défaut de consultation du CSE sur les conditions de logement peut entraîner le refus d'attribution de l'autorisation de travail (Circ. n° 84-24, 21 déc. 1984 : JO, 12 janv. 1985), ce qui laisse à penser que l'employeur devra

joindre à son dossier une copie du procès-verbal de la consultation du comité, afin de prouver qu'il a satisfait à son obligation.

Le logement des salariés en tant qu'activité sociale et culturelle du comité social et économique

Le logement fait partie de l'énumération de l'article R. 2312-35 du code du travail relative aux différentes activités sociales et culturelles des comités. En théorie, tout comité social et économique pourrait utiliser sa subvention des activités sociales et culturelles pour des actions en faveur du logement des salariés. En pratique, ce genre d'intervention est aujourd'hui désuet.

Attention ! Un CSE pourrait avoir l'idée d'octroyer aux salariés une prime de déménagement ou de logement. Pourquoi pas, mais il faut savoir que de telles primes constituent un avantage en espèces qui devra figurer sur le bulletin de paie et être soumis à cotisations de sécurité sociale.

La commission peut travailler en collaboration avec les organismes collecteurs du « 1 % logement »

Les CIL (Comités interprofessionnels du logement) collectent auprès des entreprises le « 1 % » (en réalité le « 0,45 % ») et doivent répondre tant que faire se peut aux demandes de logements des salariés.

La commission peut demander aux CIL, la liste des logements disponibles à proximité de l'entreprise (logements en construction ou devant être prochainement libérés) dans le cadre de sa mission d'aide aux salariés pour se loger (acquisition ou location). Le comité a intérêt à prévoir un moyen de collecter les demandes des salariés et leur transmission aux CIL.

Environnement et transition écologique : rôle et attributions du CSE

Depuis la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, le

comité social et économique a toute légitimité pour s'emparer des questions liées à l'environnement. Il doit notamment être informé et consulté sur conséquences environnementales de l'activité et des projets de l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

Le comité social et économique doit être informé et consulté sur les questions d'environnement

Consultations ponctuelles

Depuis une modification de l'article L. 2312-8 du code du travail par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, le comité social et économique dispose d'une compétence générale sur les questions d'environnement.

Cette loi du 22 août 2021, qui ne fait pas que modifier le code du travail, est entrée en vigueur le 25 août (L. n° 2021-1104, 22 août 2021 : JO, 24 août). Elle fait suite à la convention citoyenne portant sur l'urgence climatique.

Le CSE a toujours pour « mission 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'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ». Mais, désormais, cette mission doit être envisagée « notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions ».

Les élus du personnel ont donc à présent toute légitimité pour s'emparer des questions d'environnement et de transition écologique et interroger l'employeur sur ces questions en vue d'en débattre avec lui.

Toujours au titre des compétences générales du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, il est prévu que l'employeur doit informer et consulter le comité sur les conséquences

environnementales des mesures énumérées par l'article L. 2312-8 du code du travail.

A savoir, notamment, les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, la durée du travail, l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, etc.

Concrètement, cela signifie que tout projet d'entreprise devant donner lieu à information/consultation, dès lors qu'il est susceptible d'avoir une incidence sur l'environnement (projet de déménagement, réaménagement des locaux de travail, réorganisation du service commercial, des circuits de distribution, sous-traitance, externalisation, fermeture d'établissement, projet de licenciement collectif, cession partielle d'activité, introduction de nouvelles technologies, mise en place du télétravail, réaménagement du temps de travail, etc.) doit comporter des informations suffisamment précises consacrées aux conséquences environnementales pour permettre au CSE de rendre son avis consultatif. A l'employeur donc de détecter ces conséquences et de les présenter aux représentants du personnel.

Même si l'article L. 2312-8 du code du travail prévoit noir sur blanc dans un alinéa à part que le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales, on peut penser que l'employeur n'est pas obligé d'organiser une consultation spécifique et peut intégrer l'examen des conséquences environnementales dans la consultation globale sur le projet soumis au CSE. On peut également penser que le CSE n'a pas à émettre un avis consultatif propre aux conséquences environnementales. Il émet un seul et unique avis sur le projet en prenant soin de bien faire ressortir le volet conséquences environnementales. C'est ce qu'il fait déjà lorsqu'il structure son avis en séparant les différents volets : économique, emploi, santé/sécurité, etc.

Le CSE qui s'estimerait insuffisamment informé sur les conséquences environnementales pourrait, conformément au droit commun, saisir le président du tribunal judiciaire pour obtenir des informations complémentaires et faire suspendre

le délai de consultation. A titre d'exemple, il a été jugé que l'information tardive des élus sur les conséquences environnementales d'un projet de déménagement de l'entreprise permet au CSE d'obtenir du juge une prolongation du délai de consultation (TJ Nantes, 22 déc. 2022, n° 22/01144).

Même s'il n'a pas de droit de veto, le CSE peut ici alerter lorsque les conséquences environnementales d'un projet sont mal évaluées ou pas évaluées du tout et pousser la direction à revoir sa copie.

Consultations récurrentes

Pour chaque consultation récurrente prévue par le code du travail, à savoir celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, celle sur la situation économique et financière et celle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, il est prévu que le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-22).

Cette information sur les conséquences environnementales relève de l'ordre public. Elle ne peut donc pas être supprimée par accord d'entreprise ou accord de branche.

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE des informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

La BDESE, qui rassemble les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE doit contenir des informations sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Cette rubrique concerne tant la BDESE conventionnelle mise en place par accord que la BDESE réglementaire, qui s'impose à l'employeur en l'absence d'accord.

Tant pour entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-8) que pour celles de 300 salariés et plus (C. trav., art. R. 2312-9), les informations environnementales que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE se trouvent dans la rubrique « 10° Environnement » de la BDESE. Cette rubrique est

divisée en 3 sous-rubriques : « Politique générale en matière d'environnement », « Économie circulaire » et « Changement climatique ». En pratique, il est recommandé d'essayer de négocier l'intégration dans la BDESE d'indicateurs environnementaux « maison » tenant notamment compte de la réalité de l'entreprise et de son secteur d'activité. Plus les informations environnementales seront adaptées, plus elles seront utiles pour anticiper les impacts environnementaux de l'activité de l'entreprise.

Le comité social et économique peut solliciter son expert-comptable sur les questions d'environnement

Pour chaque consultation récurrente, le comité social et économique peut se faire assister par un expert-comptable. La mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre (...) environnemental nécessaire à la compréhension, selon le cas, des orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-87-1), de sa situation économique et financière (C. trav., art. L. 2315-89) ou de sa politique sociale (C. trav., art. L. 2315-91-1).

En utilisant son budget de fonctionnement, le CSE peut aussi décider de se faire accompagner par un cabinet spécialisé dans les questions d'environnement. Les élus peuvent par exemple souhaiter intégrer les enjeux climatiques dans la politique suivie par le CSE en matière d'activités sociales et culturelles et s'engager dans une démarche éco-responsable. De même, en cas de d'information/consultation ponctuelle sur un projet n'ouvrant pas droit à l'assistance d'un expert-comptable dans le cadre d'une mission légale, le CSE qui souhaite étudier d'un peu plus près les conséquences environnementales aura tout intérêt à se faire accompagner par un spécialiste.

Le comité social et économique de certaines entreprises doit être consulté sur les informations en matière de durabilité

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le code du travail impose à certaines sociétés de consulter leur CSE sur les informations en matière de durabilité qui doivent figurer dans une section spécifique du rapport de gestion de la société. Cette consultation fait l'objet de la fiche pratique « La consultation du CSE sur les informations de durabilité ».

Comprendre et suivre les incidences de l'activité des entreprises sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, c'est schématiquement ça la durabilité. Tout ceci dans le but de les responsabiliser, et de les encourager à intégrer des considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans leurs stratégies, à adopter des pratiques plus durables et à contribuer à l'atteinte de l'objectif de neutralité carbone.

L'Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023

Même s'il n'impose aucune nouvelle obligation et ne donne aucun nouveau droit, l'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 sur la transition écologique et le dialogue social peut utilement aider l'entreprise, le CSE et les éventuelles syndicats à s'emparer pleinement des questions environnementales. Il peut servir de feuille de route aux partenaires sociaux afin d'accélérer la transition écologique. Cet accord rappelle les compétences environnementales du comité social et économique dans le cadre des consultations ponctuelles et récurrentes, donne des pistes intéressantes pour la mise en oeuvre de ces nouvelles compétences et propose des exemples de bonnes pratiques.

Quelques pistes pour l'exercice des missions en matière d'environnement et de transition écologique

Depuis une loi du 22 août 2021, le CSE a son mot à dire sur les questions d'environnement et sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Quelques pistes pour s'emparer ces questions essentielles.

S'emparer progressivement de la compétence du comité social et économique en matière d'environnement

La compétence donnée au comité social et économique en matière d'environnement par la loi du 22 août 2021 est très large. A chaque CSE de s'en emparer progressivement en fonction, notamment, de la taille de l'entreprise, de son secteur d'activité, des actions déjà menées en matière de transition écologique, des dossiers prioritaires que le comité a à traiter, etc.

Sans moyens supplémentaires et à équipe constante, il ne sera pas forcément évident d'intégrer cette nouvelle compétence dans les missions dont est déjà chargé le comité social et économique. Il serait regrettable d'avoir à sacrifier les missions économiques ou la santé/sécurité des salariés au profit de l'environnement. D'où la nécessité de se fixer des priorités, quitte à les modifier d'une année sur l'autre, de trouver sa vitesse de croisière et de rester réaliste.

Par où commencer ? Que privilégier ? La première chose à faire est peut-être de prendre conscience collectivement au sein du CSE des enjeux auxquels la planète est confrontée avec le réchauffement climatique et de la nécessité de s'emparer de la question de l'impact sur l'environnement de l'activité de l'entreprise.

Sans attendre, selon des modalités à déterminer (atelier de réflexion, lettre d'information, groupe de travail...), il faut impliquer les salariés, les sensibiliser, les solliciter et intégrer l'employeur dans cette démarche de prise de conscience.

Indépendamment des informations que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE dans la BDESE, les élus doivent chercher à s'informer par eux-mêmes. Le site de l'Agence de la transition écologique (ADEME) contient de très nombreuses ressources documentaires. Il peut également être intéressant de s'informer auprès de l'ADEME sur les aides à la transition écologique dont pourrait bénéficier l'entreprise.

En l'état actuel de la législation, seules les entreprises privées de plus de 500 salariés en France métropolitaine et de plus de 250 salariés dans les régions et départements d'outre-mer ont l'obligation d'établir un bilan gaz à effet de serre, dit bilan carbone simplifié. Les élus peuvent identifier si leur entreprise relève d'un secteur d'activité pour lesquels l'État et les partenaires sociaux ont établi

une feuille de route sur la stratégie bas carbone et, si c'est le cas, confronter l'entreprise à ces engagements sectoriels.

Mettre en place une commission environnement au sein du comité social et économique

En fonction de la taille du CSE, il peut être intéressant de regrouper au sein d'une commission quelques élus intéressés chargés de travailler pour le compte du comité sur les questions d'environnement, et notamment de préparer les informations/consultations obligatoires sur le sujet et de proposer des actions à mener au sein de l'entreprise (campagnes de sensibilisation, nouvelles activités sociales et culturelles, améliorations environnementales que l'employeur pourrait mettre en oeuvre, etc.).

D'après le code du travail, la mise en place d'une nouvelle commission au sein du CSE nécessite un accord d'entreprise (C. trav., art. L. 2315-45). La négociation d'un tel accord est l'occasion de définir la composition de la commission, qui pourrait avec l'accord de l'employeur intégrer des salariés externes au CSE, ses missions et ses règles de fonctionnement. Sans oublier la question des moyens, et notamment celle des heures de délégation et de la formation des membres de la commission. On peut aussi essayer de négocier la prise en charge par l'employeur d'expertises en matière d'environnement.

Ainsi, une telle commission permet notamment de disposer d'un groupe de travail permanent travaillant exclusivement sur les questions d'environnement et de structurer les échanges sur les sujets environnementaux. Elle sert aussi aux salariés et à la direction à identifier les élus chargés de suivre ces questions.

Se former aux questions d'environnement pour bien comprendre les enjeux auxquelles l'entreprise est forcément confrontée

Gaz à effet de serre, bilan carbone, bilan gaz à effet de serre, impacts environnementaux potentiels, transition écologique, durabilité... : s'ils ne connaissent pas un minimum de choses sur les questions d'environnement, les élus du personnel auront beaucoup de mal à s'emparer pleinement des attributions du CSE en la matière. C'est une chose de connaître les obligations légales de

l'employeur, s'en est une autre que de mettre en oeuvre efficacement les prérogatives du CSE, et notamment d'émettre des avis consultatifs utiles ou de comprendre les informations de la BDESE. D'où la nécessité pour les élus de se former aux notions essentielles.

La formation de 5 jours réservée aux élus titulaires du CSE, qui peut aujourd'hui porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (C. trav., art. L. 2315-63), est un bon début. Au-delà du minimum juridique, il peut être intéressant pour le CSE de mettre en place une formation intra-entreprise prenant réellement en compte l'activité de l'entreprise. Les questions d'environnement pourront y être abordées de manière très concrète.

Faire le lien entre les consultations du CSE en matière d'environnement et les négociations sur l'emploi

Afin d'inciter les employeurs à anticiper les conséquences de la transition écologique en transformant les métiers, en créant de nouveaux métiers et en faisant évoluer les compétences de leurs salariés, le code du travail impose à certaines entreprises la négociation d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique (C. trav., art. L. 2242-20).

Les entreprises doivent organiser au moins tous les 4 ans une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Lorsqu'elles emploient au moins 300 salariés ou font partie d'un groupe employant au moins 300 salariés, elles doivent organiser cette négociation sur la GPEC.

Comme pour les autres consultations et négociations obligatoires, il est important de faire le lien entre consultations du CSE sur les questions d'environnement et négociations obligatoires sur les enjeux de la transition écologique. Les débats et les propositions du CSE doivent servir à alimenter les négociations menées par les organisations syndicales.

Essayer de se « mettre au vert » pour les activités sociales et culturelles du comité économique et social

Dans le cadre d'une démarche éco-responsable, les élus du personnel peuvent initier une réflexion sur la politique suivie par le CSE en matière d'activités sociales et culturelles au regard des enjeux climatiques et de préservation de la planète. L'idée est ici de repenser globalement la politique sociale du CSE en vue d'aller vers plus de respect de l'environnement dans la sélection des prestataires et le choix et la gestion des activités individuelles et collectives proposées aux salariés.

Représenter le cadeau de Noël, opter pour des cartes cadeaux éco-responsables, privilégier les voyages éthiques et/ou bas carbone, prévoir un mode de déplacement collectif pour les événements, réduire la subvention du CSE sur les billets d'avion, intégrer l'impact carbone dans les critères de sélection de la commission des marchés, donner la priorité aux circuits courts d'approvisionnement, élaborer une charte des achats responsables... : il y a beaucoup de choses à faire. Pour essayer de voir ce qu'il faut changer en priorité, le CSE peut mettre en place son propre bilan GES sur les activités proposées.

Le CSE est ici dans une posture d'acteur de la vie économique. Et pas des moindres car les activités sociales et culturelles pèsent en France plusieurs milliards d'euros. Quand on voit à quel point les CSE sont en permanence sollicités par les prestataires, nul doute que bon nombre d'entre eux sauront se montrer attentifs aux exigences du CSE en matière d'achats responsables.

Certains cabinets de consultants et d'experts se sont spécialisés en vue d'accompagner les CSE dans la mise en place d'activités sociales et culturelles durables prenant en compte les enjeux climatiques et de solidarité. Le comité social et économique pourra utiliser son budget de fonctionnement.

Il est très important de sensibiliser les salariés et de communiquer après d'eux pour leur expliquer le sens et les raisons de la démarche du CSE. Il faut essayer de les faire adhérer le plus possible en organisant, par exemple, des campagnes d'information, des ateliers participatifs, des conférences, des événements, etc.

Ne pas oublier que le CSE dispose d'un droit d'alerte environnemental

Tout représentant du personnel au CSE qui estime les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement font peser un risque grave sur l'environnement, ou sur la santé publique, en alerte immédiatement l'employeur (C. trav., art. L. 2312-60 et L. 4133-2). A charge pour celui-ci d'examiner la situation avec le représentant du personnel qui lui a transmis l'alerte et de l'informer de la suite qu'il réserve à celle-ci. En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le représentant du personnel au comité social et économique peut saisir le préfet du département (C. trav., art. L. 4133-3).

Doter son comité social et économique d'une commission environnement

Pourquoi ne pas regrouper au sein d'une commission environnement quelques élus chargés de travailler pour le compte du comité sur les questions d'environnement, et notamment de préparer les informations/consultations obligatoires sur le sujet et de proposer des actions à mener au sein de l'entreprise (campagnes de sensibilisation, nouvelles activités sociales et culturelles, améliorations environnementales que l'employeur pourrait mettre en oeuvre, etc.) ? La question mérite d'être posée, à chaque CSE d'y répondre.

Un moyen de confier à quelques membres du comité social et économique un rôle accru sur les questions d'environnement

L'idée générale de la commission environnement est de confier à certains des membres du comité social et économique, et éventuellement à des salariés extérieurs au CSE, un rôle accru sur les questions relatives à l'environnement et à la durabilité. Concrètement, une commission n'est rien d'autre qu'un groupe de travail permanent agissant pour le compte du comité social et économique.

C'est facultatif ! Pas la peine de chercher dans son code du travail, la commission environnement n'a pas d'existence légale. Il revient donc à chaque CSE, en fonction notamment de sa taille et de la manière dont il est déjà organisé pour traiter les autres sujets relevant de la compétence du CSE, de décider s'il souhaite ou non se doter d'une commission environnement.

Avant de franchir le pas, il faut bien avoir conscience que la création d'une commission environnement n'est ni une fin en soi, ni une solution miracle. L'idée n'est pas de se donner bonne conscience ou de mettre en place une usine à gaz, mais de bien s'organiser pour permettre à son CSE d'exercer pleinement et efficacement ses missions en matière d'environnement. Si on veut que ça marche et que ça serve à quelque chose, il faut donc faire simple et essayer de trouver des élus un minimum motivés et intéressés par les questions d'environnement ou ayant déjà des compétences sur le sujet.

La création d'une commission environnement ne conviendra pas forcément à tous les CSE, surtout s'il n'y a pas beaucoup d'élus. On pourrait plus modestement opter pour la désignation d'un référent environnement chargé de suivre d'un peu plus près les questions d'environnement pour le compte du comité. En tout état de cause, que ce soit une commission ou un référent, il est toujours important et utile de permettre aux salariés d'identifier les élus en charge des questions d'environnement et de les informer régulièrement sur les propositions et les actions du CSE. En conséquence, donnez de la publicité à ce que vous faites, communiquez !

Des salariés extérieurs au CSE peuvent très bien faire partie de la commission environnement sur la base du volontariat. Dans toutes les entreprises, on trouve des salariés soucieux des enjeux écologiques mais qui ne savent pas toujours comment s'impliquer sur le sujet. De par leur motivation et leur sensibilité à ces questions, ils pourront être force de proposition et jouer un rôle moteur au sein de la commission environnement.

Mais attention, les salariés extérieurs au CSE ne sont pas représentants du personnel, ils ne bénéficient donc pas de la protection qui va avec la détention d'un mandat représentatif. De plus, n'ayant pas d'heures de délégation, ils auront

en théorie besoin de l'accord de l'employeur pour pouvoir participer aux réunions de la commission organisées sur leur temps de travail. Enfin, dans le cadre des travaux de préparation de la commission, ils pourraient avoir accès à des informations sensibles sur l'entreprise. Il est donc important de bien leur appliquer les mêmes obligations de discrétion et de secret que celles qui s'imposent aux membres du CSE.

La mise en place d'une commission environnement passe obligatoirement par la conclusion d'un accord d'entreprise

D'après le code du travail, la mise en place d'une nouvelle commission au sein du comité social et économique nécessite un accord d'entreprise (C. trav., art. L. 2315-45).

Les élus qui souhaitent créer une commission, quel que soit son objet, se contentent parfois d'acter leur décision en réunion et ensuite de modifier le règlement intérieur du CSE. Cette manière de procéder n'est pas conforme au code du travail. Mais tant que personne ne dit rien...

Qui dit accord d'entreprise, dit négociation avec le ou les délégués syndicaux présents dans l'entreprise. En l'absence d'organisation syndicale dans l'entreprise, il est possible de négocier un accord avec les membres titulaires du CSE mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. En l'absence d'élu mandaté, les élus titulaires non mandatés peuvent négocier et conclure un accord d'entreprise.

Un tel accord doit servir à définir la composition de la commission, qui pourrait avec l'accord de l'employeur intégrer des salariés externes au CSE, ses missions et ses règles de fonctionnement. Sans oublier la question des moyens, et notamment celle des heures de délégation et de la formation des membres de la commission. On peut aussi essayer de négocier la prise en charge par l'employeur d'expertises en matière d'environnement.

Décrypter les informations, préparer les consultations, faire bouger les lignes, sensibiliser les salariés...

La commission environnement est là pour aider le CSE se saisir pleinement de ses attributions en matière d'environnement et de transition écologique. Il lui revient donc en priorité de suivre et d'analyser les informations environnementales et de durabilité dont doit disposer le CSE dans la BDESE et de préparer les consultations que l'employeur est tenu d'organiser sur les conséquences environnementales des différents projets de l'entreprise.

Dans le cadre de ses compétences générales sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures énumérées par l'article L. 2312-8 du code du travail. A savoir notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, la durée du travail, l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, etc. Qui mieux que la commission environnement pour évaluer la pertinence des actions menées par la direction en matière d'environnement, anticiper leurs conséquences sur l'emploi, les conditions de travail, le besoin de formation des salariés, suggérer au CSE des propositions alternatives, etc.

Au-delà de ce rôle classique de préparation des travaux du CSE, la commission peut proposer des actions de sensibilisation des salariés par l'organisation d'événements dédiés à visée ludique et participative :

- organiser des ateliers de sensibilisation : fresque du climat, ateliers cuisine végétarienne, ateliers de réparation de vélos, ateliers jardinage en permaculture ;
- organiser des activités citoyennes comme le ramassage de mégots et de déchets sur le site de l'entreprise ou aux alentours ;
- organiser des conférences thématiques ou des défis collectifs avec des associations locales ou des experts pouvant intervenir dans l'entreprise. Penser aussi à la mise à disposition de ressources documentaires.

Il faut aussi penser à faire le lien avec les négociations collectives. Par exemple, l'accord sur la QVTC (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) doit se pencher sur la mobilité durable (trajets domicile-travail). Les accords d'intéressement

peuvent également être questionnés vis-à-vis de l'intégration de critères environnementaux pour apprécier la performance globale de l'entreprise.

La commission environnement peut aussi inviter le CSE à montrer l'exemple en verdissant le plus possible ses activités sociales et culturelles (ASC), et en lui proposant déjà de faire son propre bilan carbone avec l'aide d'un expert. Un bilan carbone permet de connaître les principaux postes d'émission de gaz à effet de serre liés à toutes les activités du CSE, aussi bien les ASC que les autres activités (formations, expertises, etc.). La démarche est complexe et il vaut mieux se faire accompagner pour la réalisation du premier bilan.

Toutes les ASC ont un impact. L'enjeu est de réduire ces impacts et, si possible, de sensibiliser les salariés au passage. Cela peut passer par un changement de fournisseurs en cherchant des partenaires privilégiant les circuits courts et ayant une politique sérieuse en matière de développement durable et de respect des droits humains.

Sans attendre et en permanence

Les questions d'environnement et les enjeux qui vont avec ne sont pas simples à appréhender, les réglementations et les normes éventuellement applicables sont techniques, il n'est pas facile d'identifier les leviers d'action et de définir les actions à mettre en place pour essayer de faire bouger les lignes. Pour ne citer que quelques exemples, même si le but n'est pas de devenir un expert, il faut connaître les causes et conséquences du dérèglement climatique et de la biodiversité, les enjeux de la transition énergétique, de la mobilité durable, des inégalités climatiques ou encore du numérique responsable.

En un mot, le sujet est complexe.

S'il y a une chose particulièrement importante à faire dès la mise en place d'une commission environnement au sein du CSE, c'est de former ses membres. Plus ils sauront de quoi on parle exactement, à commencer par les compétences du CSE en matière d'environnement, plus ils comprendront les enjeux auxquels l'entreprise et les salariés sont confrontés, plus ils sauront en mesure de définir, de proposer et de suivre toute une série d'actions.

Il est également souhaitable que tous les membres du CSE soient sensibilisés, avec invitation des représentants de la direction, par exemple en suivant une fresque du climat suivie d'un atelier de partage sur les implications pour le comité social et économique.

La consultation du CSE sur les informations de durabilité

Depuis le 1^{er} janvier 2025, certaines entreprises doivent consulter leur comité social et économique sur les informations de durabilité. Voilà un sujet particulièrement complexe, et si important, dont les élus doivent désormais s'emparer. Sans attendre les élus ont intérêt à se former et à se faire accompagner.

Une directive européenne du 14 décembre 2022 dite CSRD, transposée en droit français par une ordonnance du 6 décembre 2023

Comprendre et suivre les incidences de l'activité des entreprises sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, c'est schématiquement ça la durabilité. Tout ceci dans le but de les responsabiliser, et de les encourager à intégrer des considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans leurs stratégies, à adopter des pratiques plus durables et à contribuer à l'atteinte de l'objectif de neutralité carbone. Pour y parvenir, une nouvelle législation européenne a vu le jour avec la directive UE 2022/2464 du 14 décembre 2022, dite CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Ce texte a introduit des innovations majeures en matière de reporting des entreprises, en leur demandant de publier et de faire certifier des informations sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. C'est ce que l'on appelle les enjeux de durabilité. Cette directive a été transposée en droit français par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023. Cette nouvelle législation est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025.

Tel que modifié par l'ordonnance du 6 décembre 2023, le code de commerce classe les entreprises en différentes catégories en fonction de seuils réglementaires (C. com., art. L. 230-1 et D. 230-1) :

- *microentreprise : société qui ne dépasse pas deux des trois seuils suivants : total du bilan : 450 000 € ; chiffre d'affaires net : 900 000 € ; nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice : 10 ;*
- *petite entreprise : la société qui, sans être une microentreprise, ne dépasse pas deux des trois seuils suivants : total du bilan 7,5 millions d'euros ; chiffre d'affaires net : 15 millions d'euros ; nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice : 50 ;*
- *moyenne entreprise : la société qui, sans être une micro-entreprise ou une petite entreprise, ne dépasse pas deux des trois seuils suivants : total du bilan : 25 millions d'euros ; chiffre d'affaires net : 50 millions d'euros ; nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice : 250 ;*
- *grande entreprise : la société qui dépasse deux des trois seuils suivants : total du bilan : 25 millions d'euros ; chiffre d'affaires net : 50 millions d'euros ; nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice : 250.*

Un grand groupe est quant à lui celui qui dépasse, à la date de clôture de l'exercice, au moins deux des trois seuils suivants : total du bilan de 30 millions d'euros ; chiffre d'affaires net de 60 millions d'euros ; nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice de 250.

Une nouvelle obligation de consulter le comité social et économique sur les informations de durabilité

Au cours de l'une au moins des trois consultations récurrentes prévues par l'article L. 2312-17 du code du travail, le CSE doit être consulté sur « les informations en matière de durabilité prévues aux articles L. 232-6-3 et L. 233-28-4 du code du commerce et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier » (C. trav., art. L. 2312-17). C'est l'employeur qui choisit librement la consultation récurrente au cours de laquelle il abordera avec les élus cette question de la durabilité.

Il serait logique qu'il opte pour la consultation sur la situation économique et financière. Le rapport de gestion de la société, qui intègre désormais les

informations de durabilité, doit bien être mis à la disposition du CSE pour les besoins de la consultation sur la situation économique et financière. Donc, autant faire d'une pierre deux coups !

La nouvelle obligation de consulter le CSE sur en matière de durabilité s[Entite rsquor]applique :

- aux grandes entreprises, ainsi qu'aux petites et moyennes entreprises cotées sur un marché réglementé, tenues d'inclure des informations de durabilité dans leur rapport de gestion ;
- aux grandes entreprises qui en sont dispensées du fait qu'elles sont incluses dans les informations de durabilité consolidées d'une société consolidante qui les contrôle ;
- aux sociétés consolidantes d'un grand groupe qui sont tenues d'inclure des informations de durabilité consolidées au sein de leur rapport sur la gestion du groupe.

Elle s'applique également aux sociétés consolidantes d'un grand groupe qui en sont dispensées du fait que ce groupe est inclus dans les informations de durabilité consolidées d'une autre société consolidante qui exerce un contrôle exclusif ou conjoint sur les entreprises du groupe.

Qui dit consultation du comité social et économique, dit informations sur la durabilité mais pas d'avis spécifique

La consultation porte sur les informations en matière de durabilité prévues aux articles L. 232-6-3 et L. 233-28-4 du code de commerce et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier. Ces informations se trouvent :

- à l'article R. 232-8-4 du code de commerce pour les grandes entreprises et les sociétés consolidantes de grands groupes ;
- à l'article R. 22-10-29 du code de commerce pour les PME cotées sur un marché réglementé, pour lesquelles le contenu est allégé.

Le CSE a accès à ces informations via le rapport de gestion de la société, qui lui est transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés. Ce rapport doit en effet inclure dans une section séparée, pour les entreprises concernées, les informations de durabilité.

L'obligation d'informer le CSE, à l'occasion des consultations récurrentes, sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise demeure. Mais attention, les entreprises soumises à la nouvelle consultation en matière de durabilité devront à la fois informer leur CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et le consulter sur les informations de durabilité.

Il s'agit d'une consultation, l'employeur ne peut pas se contenter de transmettre les informations. Il doit expliquer clairement la situation de l'entreprise au regard des enjeux de durabilité et répondre aux questions que les élus pourraient lui poser.

L'accès aux informations de durabilité et la consultation ne devraient pas présenter de difficulté particulière lorsque ces informations figurent dans le rapport de gestion de la société, ou dans le rapport sur la gestion du groupe s'il s'agit d'une société consolidante d'un grand groupe. En revanche, cela risque d'être moins évident lorsque les informations se trouvent dans un rapport établi à un autre niveau que celui de la société qui doit consulter son CSE. A cet égard, il est intéressant de savoir que le rapport de gestion d'une société dispensée de publier ses propres informations de durabilité doit notamment indiquer le nom et siège de la société qui publie les informations au niveau du groupe, le lien internet vers le rapport sur la gestion du groupe ou le rapport consolidé relatif aux enjeux de durabilité et vers le rapport de certification afférent.

En ce qui concerne l'issue de la consultation, le CSE n'a pas à rendre d'avis distinct de celui qu'il rendra dans le cadre de chaque consultation récurrente. Il n'en demeure pas moins que le secrétaire du comité a intérêt à bien structurer son PV et à faire ressortir les différents thèmes, dont celui de la durabilité, traités dans le cadre de la consultation.

Ces questions de durabilité sont particulièrement complexes, et pas seulement pour les élus. Dans le cadre de chaque consultation récurrente, le CSE a la possibilité de faire assister par un expert-comptable. L'expertise porte tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension, selon le cas, des orientations stratégiques de l'entreprise, de sa situation économique et de sa politique sociale. Lorsqu'il sera consulté sur la

durabilité, le CSE pourra demander à son expert d'axer une partie de l'expertise sur le sujet. Par ailleurs, s'ils souhaitent vraiment s'emparer de ces questions de durabilité, les membres du CSE ont intérêt à se former le plus rapidement possible. Cela leur permettra de commencer à se familiariser avec les notions, pas évidentes du tout, de sensibiliser tous les élus, de comprendre les enjeux, d'identifier leurs leviers d'action, etc.

Une entrée en vigueur en douceur

Il revient aux grandes entreprises et sociétés mères d'un grand groupe dont les titres sont cotés sur un marché réglementé et dont le nombre moyen de salariés excède 500 salariés d'ouvrir le bal. Depuis le 1^{er} janvier 2025, elles ont l'obligation d'établir des informations sur la durabilité pour leur rapport de gestion de l'exercice 2024 et sont tenues de consulter le CSE sur ces informations et de les intégrer à leur BDESE. Ensuite, pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2027 (reporting en 2028), ce sera le tour des autres grandes sociétés et sociétés mères d'un grand groupe. Enfin, pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2028 (reporting en 2029 avec une possibilité de décalage de 2 ans au choix de la société), ces différentes obligations seront étendues aux petites et moyennes entreprises cotées sur un marché réglementé.

Connaître le rôle du CSE en matière d'application du droit du travail et de négociation collective

Le CSE a aussi pour rôle de présenter à l'employeur les réclamations des salariés

Les membres du CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés. Il s'agit là d'une mission tout aussi importante que les missions économiques ou santé et sécurité.

Références : C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8

Il ne faut surtout pas confondre réclamations des membres du comité social et économique et revendications

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés dans un certain nombre de domaines (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8). D'où la question essentielle de savoir ce qu'on entend par réclamation, sachant qu'il n'existe aucune définition légale.

D'après le code du travail, les réclamations peuvent être relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Alors une réclamation, est-ce une demande d'explication ou d'amélioration, une requête, une plainte, une observation, une critique ? C'est un peu tout ça, l'idée de la réclamation étant d'obliger la direction à prendre position. Mais attention, il ne faut pas confondre réclamation et revendication. En effet, on réserve le terme de réclamation aux membres du CSE et le terme de revendication aux délégués syndicaux. Il ne faut donc pas se tromper, aux risques de se faire retoquer en réunion.

Il revient, par exemple, aux membres du CSE de réclamer le respect des salaires minima légaux et conventionnels ou le paiement des heures supplémentaires. Les

délégués syndicaux se chargent de revendiquer des augmentations de rémunération ou une réduction du temps de travail.

Il faut voir la réclamation comme la demande du respect d'une règle existante. Les membres du CSE sont là pour demander l'application des dispositions en vigueur, ils veillent au respect du statut des salariés. La revendication, elle, correspond à une demande d'amélioration de la règle existante.

Les membres du comité social et économique sont les porte-paroles des salariés, ils sont des élus de proximité

Les membres du comité social et économique font remonter les réclamations des salariés à l'employeur

Les élus font l'interface entre les salariés et l'employeur. Ils n'agissent pas à la place des salariés en ce sens qu'une réclamation individuelle ne peut pas être remontée à l'employeur sans l'accord du salarié concerné. C'est différent pour les réclamations collectives dont les élus peuvent s'emparer de leur propre initiative.

Pour remplir ce rôle, les membres du CSE doivent être sur le terrain. Ils doivent rechercher la proximité avec les salariés, parler avec eux. Ils doivent aussi connaître l'entreprise, son organisation, les métiers qui y sont exercés... Les salariés ne vont pas toujours spontanément vers les élus. C'est une réalité dont il faut tenir compte et qui doit pousser les membres élus à aller régulièrement vers les salariés. Un CSE a de nombreuses missions économiques, en santé et sécurité, sans oublier les ASC. Le risque existe de se concentrer sur ces missions au détriment de la mission de collecte et de présentation des réclamations individuelles et collectives des salariés. Ce risque est encore plus grand face à des projets importants (restructuration, déménagement, etc.). Il ne faut pourtant pas délaisser cette mission essentielle qui permet une proximité avec les salariés et donc une connaissance du travail et des conditions de travail réelles des salariés, indispensable aux autres missions du CSE.

Tout contact entre un élu et un salarié ne donne pas forcément lieu à une réclamation. Dans un premier temps, le salarié souhaite simplement être écouté parce qu'il a un problème, un conseil à demander ou une question à poser. L'élu doit

savoir faire preuve d'une grande qualité d'écoute et demander au salarié ce qu'il attend de lui et quel est son objectif. Faire remonter son problème à la direction, négocier un départ, retrouver de bonnes conditions de travail, obtenir le paiement de ses heures supplémentaires, etc. Le représentant du personnel lui présente alors plusieurs options, ainsi que les conséquences qu'elles induisent.

Il peut également, en fonction de la connaissance qu'il a de l'entreprise, évoquer avec le salarié les réponses possibles de l'employeur. Il laisse, après un temps de réflexion, le choix de l'option au salarié.

Ce n'est qu'avec l'accord du salarié que le représentant du personnel remontera la réclamation à l'employeur. Il accompagne ensuite le salarié, de la réponse de l'employeur jusqu'à sa mise en place, le cas échéant.

À travers cette mission essentielle de présenter les réclamations des salariés, les membres du CSE ont connaissance des différents problèmes rencontrés par les salariés. Ils connaissent les problèmes « déclarés », ayant fait l'objet d'une réclamation. Mais surtout ils ont connaissance des problèmes « non déclarés », ceux qui ne sont pas remontés à l'employeur. Les membres élus peuvent ainsi dresser un tableau réel de l'entreprise. Cette photo peut être utile au CSE, y compris dans ses fonctions économiques et de santé et sécurité au travail.

L'employeur ne peut pas inciter les salariés à ne pas saisir les membres du comité social et économique

L'employeur ne peut pas instituer une procédure parallèle de règlements des difficultés des salariés, écartant l'intervention des élus ou la rendant trop tardive. Un tel comportement serait constitutif d'un délit d'entrave (Cass. crim., 20 mars 1984, n° 83-93.403). De même, l'employeur ne peut pas demander aux salariés de s'engager à n'utiliser que la procédure de présentation directe des réclamations (Cass. crim., 3 juill. 1968, n° 67-93.637), sous peine de commettre là aussi un délit d'entrave.

Les salariés peuvent toutefois décider de s'adresser directement à l'employeur, rien ne les oblige à s'adresser à un représentant du personnel

Même s'il existe un CSE dans l'entreprise, le salarié conserve la possibilité de présenter ses réclamations (C. trav., art. L. 2312-5). Il convient d'avertir, lorsque c'est possible, le salarié sur cette faculté, car après il ne pourra pas demander l'assistance des membres du CSE lorsqu'il sera reçu par l'employeur. Les juges ont en effet décidé que le salarié qui présente seul sa demande à l'employeur, ne peut pas par la suite exiger l'assistance d'un élu au cours de l'entretien accordé par l'employeur (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.014).

Les salariés ne sont pas les seuls à pouvoir saisir les membres du comité social et économique de l'entreprise

Chaque salarié de l'entreprise où les membres du CSE ont été élus peut soumettre des réclamations. Il est communément admis, bien que la loi n'apporte aucune restriction, que les élus présentent les réclamations individuelles des salariés du collège électoral qui les a élus.

Les salariés détachés à l'étranger conservent également cette faculté (Rép. min. n° 11046 : JO Sénat Q, 2 févr. 1984, p. 134).

Les salariés d'entreprises extérieures, qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent de l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 2312-6). Ce sera notamment le cas pour les salariés d'un sous-traitant ou d'une SS2I qui sont détachés pour travailler chez un client.

Les intérimaires peuvent eux aussi faire présenter par les élus de l'entreprise utilisatrice leurs réclamations relatives à leur rémunération, y compris le paiement des jours fériés (C. trav., art. L. 1251-18), à leurs conditions de travail, durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé/sécurité, etc. (C. trav., art. L. 1251-21 à L. 1251-23) et aux transports collectifs et installations collectives, comme la restauration (C. trav., art. L. 1251-24).

Aucune forme particulière n'est imposée aux salariés pour faire part de leurs réclamations aux membres du comité social et économique

La loi ne prévoit pas de procédure particulière pour saisir un membre du CSE. L'écrit n'est pas nécessaire, même s'il est recommandé quand il s'agit d'une réclamation individuelle. Les élus peuvent être saisis au cours d'une conversation avec un salarié par exemple. En pratique, plusieurs procédés peuvent être utilisés :

- le salarié peut envoyer un mail à un membre du CSE. A ce titre, il peut être utile de se créer une adresse mail externe à l'entreprise du type « CSE_nom de l'entreprise@gmail.com » ;
- les élus peuvent mettre en place une boîte à lettres ou un cahier de réclamations et organiser des permanences dans leur local (les jours et les heures sont indiqués sur leur panneau d'affichage) ;
- ils peuvent aussi aller à la rencontre des salariés sur leur poste de travail, dès lors qu'ils n'occasionnent pas de gêne importante à l'accomplissement du travail (C. trav., art. L. 2315-14).

Une mission qui peut être confiée aux représentants de proximité

Assez souvent, lorsque l'entreprise est dotée de représentants de proximité, la mission de présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives des salariés leur est confiée au niveau local. A cet égard, il a été jugé que l'accord mettant en place des représentants de proximité peut valablement leur donner une exclusivité pour cette mission (Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857, n° 685 FS - B). Le CSE ne pourra pas s'en plaindre.

Quel genre de réclamations est-il possible de soumettre à l'employeur ?

Les membres du CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que des

conventions et accords applicables dans l'entreprise. Leur champ d'action est très large.

Références : C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8

Les représentants du personnel peuvent faire remonter à l'employeur des réclamations aussi bien individuelles que collectives

D'après le code du travail, le CSE d'une entreprise de 50 salariés et plus a pour mission d'assurer une expression collective des salariés. Cette mission, il l'exerce essentiellement à travers son droit à consultation sur les questions d'ordre économique et sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). Pour autant, il n'y a pas que l'expression collective des salariés. Les membres du CSE ont aussi pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés dans un certain nombre de domaines (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8).

Même si ce n'est pas écrit dans le code du travail, la présentation d'une réclamation individuelle est soumise à l'accord du salarié, lequel conserve la faculté de présenter seul sa réclamation à l'employeur. En général, on conseille au représentant du personnel de demander au salarié de formaliser sa demande par écrit. Cela évite tout problème de compréhension et d'interprétation. C'est aussi une manière de responsabiliser le salarié.

Pour les réclamations collectives, qui peuvent concerner toute l'entreprise, un département, un service, un atelier, une catégorie de personnel, pas besoin d'être saisi par les salariés, les élus peuvent s'en emparer et les présenter à l'employeur sans attendre d'être saisis par les salariés.

Il faut cependant être réaliste. Un service de quelques salariés, c'est presque de l'individuel. Le bon sens recommandera forcément d'aller les voir avant de faire remonter une réclamation collective les concernant. Il ne faudrait pas que l'initiative du représentant du personnel se retourne contre eux.

Les réclamations que les membres du CSE peuvent présenter à l'employeur portent sur différents thèmes

Les réclamations relatives aux salaires

Les membres du CSE font remonter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires. Par exemple :

- le non-respect des minima légaux et conventionnels, le non-respect du calcul d'une rémunération variable, le défaut de paiement des heures supplémentaires ;
- le non-paiement de certains temps de pause, l'absence de versement d'une prime conventionnelle telle que le 13^e mois, un mauvais calcul de l'indemnité de congés payés, etc.

C'est sur ces questions de salaires qu'il faut faire attention à la différence entre réclamation et revendication, surtout si l'entreprise a un ou plusieurs délégués syndicaux. A l'époque des délégués du personnel, il a en effet été jugé que des réclamations portant sur l'augmentation de la rémunération et la réduction du temps de travail relevaient de la négociation avec les syndicats (Cass. crim., 26 janv. 1993, n° 89-85.389) ;

Dans le même ordre d'idée, il a été jugé que des revendications de délégués du personnel portant sur la révision des coefficients hiérarchiques ne tendaient pas à une adaptation des dispositions de la convention collective aux dispositions particulières de l'entreprise, mais à un réaménagement de cette convention dont la discussion était du ressort des organisations syndicales et non des délégués du personnel (Cass. soc., 13 mai 1980, n° 78-15.782).

Au final, il faut retenir que les élus au CSE sont en charge des demandes portant sur la non-application des normes existantes. Les délégués syndicaux sont en charge des demandes d'amélioration du statut collectif.

Les réclamations sur le droit du travail

Les membres du comité social et économique peuvent présenter toute réclamation relative à l'application du code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise. C'est très large. Cela peut recouvrir des questions portant sur le

code du travail lui-même, la convention collective applicable, les accords d'entreprise, notamment l'accord relatif à la réduction du temps de travail, le règlement intérieur de l'entreprise, les usages de l'entreprise (versement d'une prime, remboursement de transport, temps de pause, etc.) et le contrat de travail.

La réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité se trouve bien dans le code du travail. A ce titre, les représentants du personnel peuvent faire remonter des réclamations s'y rapportant. Ils disposent en la matière d'une mission générale qui s'exerce indépendamment des autres missions qu'ils remplissent dans le domaine de la santé et de la sécurité. Les réclamations présentées ont nécessairement un rapport avec les conditions de travail de chaque salarié (Cass. crim., 9 avr. 1975, n° 74-91.981). Les réclamations peuvent porter sur la charge de travail, le positionnement des postes de travail, le vapotage, les consignes d'évacuation en cas d'incendie, le télétravail, l'utilisation du matériel ou des logiciels mis à la disposition des salariés par l'employeur, le harcèlement, les travaux au sein de l'entreprise, la vidéosurveillance, etc.

Il est utile pour les membres du CSE d'avoir quelques connaissances en droit du travail. Les différents types de contrat de travail, les différents types de rémunération, les horaires et temps de travail, les autorisations d'absence, etc. Les élus doivent donc savoir précisément quels textes s'appliquent dans l'entreprise, les avoir à jour et pouvoir y accéder rapidement. Rappelons à cet égard que l'employeur a l'obligation de leur fournir les textes conventionnels applicables dans l'entreprise.

La protection sociale et la prévoyance

Les représentants du personnel au CSE peuvent présenter toute réclamation relative à la protection sociale et à la prévoyance : maladie, maternité, retraite, accident du travail, invalidité, mutuelle, cotisations, indemnisation, versement de rente, remboursements de frais de santé, etc.

Les représentants du personnel peuvent-ils faire un tri dans les questions posées par les salariés ?

En principe, dès lors que l'observation, la question, la plainte porte sur l'application de dispositions en vigueur dans l'entreprise et que le salarié souhaite que les

membres du CSE communiquent sa question à l'employeur, ils ne peuvent pas l'écarter. Normalement, la réclamation ne peut pas être censurée.

Ce que l'élu est parfois amené à faire, c'est informer le salarié que la réponse à sa question a déjà été donnée par l'employeur et qu'il n'y a pas lieu de la poser. Ou alors que la réponse à sa question se trouve dans son contrat de travail, dans le règlement intérieur de l'entreprise ou encore dans un accord collectif. Souvent, dans ce contexte, le salarié renonce à demander aux membres du CSE de présenter sa réclamation. Les questions ici portent non pas sur la non-application d'une règle par l'employeur, mais sur la méconnaissance d'une règle par le salarié.

A l'inverse, même s'il n'a pas pour mission de faire le jeu de la direction, l'élu n'est pas là pour tout faire remonter. Il doit savoir analyser les situations, notamment lorsqu'elles se rapportent à un individu. En d'autres termes, il n'est pas obligé de prendre toutes les réclamations des salariés. Il doit savoir faire la part des choses, laisser tomber les questions secondaires ou celles qui sont liées à des règlements de compte avant de les faire remonter auprès de la direction. Il doit se montrer franc envers les salariés et savoir leur dire que leur position n'a aucune chance d'aboutir, que la question a déjà été posée, etc.

Parfois, les demandes des salariés ne correspondent pas à des réclamations, mais à des revendications parce qu'elles constituent des demandes d'amélioration de ce qu'il existe dans l'entreprise. Dans ce cas, les membres du CSE doivent donc renvoyer les salariés vers le bon interlocuteur qu'est le délégué syndical.

Comment les réclamations sont-elles transmises à l'employeur ?

Toute réunion du comité social et économique doit faire l'objet d'un ordre du jour élaboré par le secrétaire et le président du comité. C'est dans cet ordre du jour que les réclamations que les représentants du personnel souhaitent présenter à la direction devront figurer. Il revient donc aux élus de les transmettre préalablement au secrétaire du CSE pour que celui-ci puisse les faire figurer dans l'ordre du jour.

Quel rôle pour le CSE en cas de négociation ou de dénonciation d'un accord collectif de travail ?

C'est prévu par le code du travail, les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité social et économique. En pratique, cela ne veut pas dire que le CSE perd tout droit à consultation et qu'il n'a aucun rôle à jouer en matière de négociation collective.

Références : C. trav., art. L. 2312-14

Qu'on négocie, qu'on révise ou qu'on dénonce un accord collectif de travail, le CSE n'a pas à être consulté

C'est écrit dans le code du travail, il n'y a pas d'avis consultatif du CSE sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation

Depuis une loi du 17 août 2015, il est prévu que « les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité social et économique ». Cet alinéa, qu'on trouve dans l'article L. 2312-14 du code du travail, a été inséré pour contrecarrer la jurisprudence et libérer l'employeur de toute obligation de consultation. En effet, la jurisprudence considérait auparavant que l'obligation de consulter le comité ne s'appliquait pas qu'en cas de décision unilatérale de l'employeur et qu'elle devait aussi être mise en oeuvre en cas de conclusion ou de dénonciation d'un accord collectif de travail dont l'objet entrait dans le domaine de compétences du comité (Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.498, n° 2629 P + B + R ; Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-40.273, n° 430 FS - P + B + R). Par exemple, la négociation d'un accord sur l'aménagement du temps de travail, la dénonciation d'un accord RTT devaient donner lieu à consultation.

Habituellement, le code du travail est là pour dire ce qu'il faut faire sous forme d'obligations, et non pas pour édicter ce qu'il n'y a pas à faire ! C'est bien la preuve qu'on a voulu mettre fin à la jurisprudence qui imposait la consultation en cas de négociation ou de dénonciation d'un accord.

Malgré ce qui est écrit dans le code du travail, on peut légitimement penser que le CSE ne perd pas tout droit à consultation

Le code du travail dit seulement que l'employeur n'a pas à consulter le comité social et économique au moment où il négocie un projet d'accord. Partant de là, on devrait admettre qu'il doit y avoir une consultation au titre de la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8) au moment de la mise en oeuvre de l'accord.

Par exemple, l'employeur négocie avec les syndicats un nouvel accord sur l'aménagement du temps de travail. Pas de doute, le CSE n'a pas à être consulté sur le projet d'accord. En revanche, au moment de l'application de l'accord, il doit selon nous l'être. Le comité a bien une compétence générale en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, l'accord signé avec les syndicats vient modifier l'aménagement du temps de travail et les conditions de travail, le CSE a donc son mot à dire.

Le raisonnement est le même en cas de dénonciation d'un accord d'entreprise. Au moment où il dénonce un accord, l'employeur n'a pas à consulter le CSE. Mais voilà, après la dénonciation, il y a un temps de survie durant lequel on va continuer à appliquer l'accord et essayer de négocier un nouvel accord. Quel que soit le résultat de cette négociation, l'accord dénoncé tombe à l'expiration du délai de survie, qui est normalement de 15 mois (C. trav., art. L. 2261-10). A ce moment-là, le CSE devrait selon nous être consulté, la disparition de l'accord a forcément des conséquences sur les conditions de travail, surtout si aucun nouvel accord n'a été conclu.

Si l'entreprise est couverte par un accord de GPEC, le comité social et économique n'a pas à être consulté sur le sujet

Normalement, la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise doit également porter sur la gestion prévisionnelle des emplois et des

compétences (C. trav., art. L. 2312-24). Cependant, il est prévu que « les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique » (C. trav., art. L. 2312-14). Le thème de la GPEC n'aura donc pas à être traité dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques.

Sauf si une autre périodicité a été prévue par accord, dans les entreprises et les groupes d'entreprises occupant au moins 300 salariés, il y a une obligation légale de négocier avec les syndicats, tous les 3 ans, un accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers. Cette négociation doit notamment porter sur la mise en place d'un dispositif de GPEC (C. trav., art. L. 2242-13). C'est juste une obligation de négocier, pas de conclure.

En tout état de cause, le comité social et économique ne doit surtout pas se désintéresser des négociations qui ont lieu dans l'entreprise

Tous les ans, sauf si une périodicité différente a été prévue par accord (C. trav., art. L. 2242-11), l'employeur doit mener des négociations obligatoires. Une première sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2242-15) et une seconde sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (C. trav., art. L. 2242-17).

Les négociations obligatoires dans l'entreprise peuvent être aménagées par un accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. En tout état de cause, la périodicité prévue ne peut pas dépasser 4 ans (C. trav., art. L. 2242-1 et L. 2242-10 et s.).

En tout état de cause, il est très important pour le CSE et les délégués syndicaux de faire le lien entre ces négociations obligatoires et les 3 grandes consultations du comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et, enfin, sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-17). Ces consultations, le comité doit les aborder en ayant bien conscience que les informations brutes qui lui seront fournies, les explications et

analyses qui seront données en réunion par la direction, ses avis consultatifs et ses éventuelles propositions vont servir pour les négociations. A chaque fois, l'avis du comité social et économique devra en quelque sorte servir de feuille de route aux délégués syndicaux chargés de négocier. C'est en ce sens que le CSE ne doit pas se désintéresser des négociations obligatoires.

Les délégués syndicaux ont accès à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise. Les membres du CSE, qui y ont eux aussi accès, sont certainement davantage familiarisés à la lecture, la compréhension et l'interprétation des informations qui s'y trouvent.

Le CSE ne peut pas agir contre l'employeur qui ne respecte pas les termes de l'accord conclu avec les syndicats

Un CSE ne peut pas intenter une action en justice ou intervenir dans une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions légales ou conventionnelles, cette action étant réservée aux organisations syndicales (Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 15-20.812, n° 2387 FP - P + B ; Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 15-20.812, n° 2387 FP - P + B). Il ne peut davantage agir pour réclamer l'application par l'entreprise d'une convention collective (Cass. soc., 1^{er} juill. 2020, n° 18-21.924). Et ce, même si l'accord a une incidence sur son fonctionnement (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-13.547). Dans cette affaire, l'accord portait sur le nombre d'heures de délégation.

Le CSE peut en revanche invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'un accord d'entreprise ou d'une convention collective violant ses droits propres (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-16.002, n° 345 FP - B + R). Par exemple, son droit à consultation, à expertise, à budget, etc. Ainsi, il pourrait à tout moment invoquer l'illégalité d'une clause d'un accord d'entreprise relatif au fonctionnement du CSE ne respectant pas les règles d'ordre public du code du travail.

Le comité social et économique ne peut davantage agir pour :

- demander, au nom des salariés, l'exécution d'un accord d'entreprise (Cass. soc., 18 mars 1997, n° 93-43.989, n° 1294 P) ou d'une convention collective (Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-23.899, n° 2095 FS - P + B) ;

- demander l'application d'une convention collective différente de celle appliquée par l'entreprise (Cass. soc., 17 nov. 2015, n° 14-13.072) ;
- s'opposer à l'application d'un accord de groupe supprimant les titres-restaurants au profit des salariés en télétravail (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-22.856) ;
- contester la validité d'un accord d'entreprise conclu dans le cadre des négociations obligatoires (Cass. soc., 1^{er} juin 1994, n° 92-18.896, n° 2625 P + BBS).

La convention collective change, et alors ?

La convention collective dont relève l'entreprise n'est pas gravée dans le marbre, elle est régulièrement modifiée ou complétée par les partenaires sociaux. Ce sont des décisions qui échappent à l'employeur car tout se déroule au niveau de la branche d'activité. Ce sont pourtant des décisions qui vont avoir des incidences sur les conditions de travail. D'où l'obligation selon nous de consulter le CSE. Par le passé, la consultation du comité a été admise à propos de l'application dans l'entreprise d'une nouvelle grille conventionnelle de classification (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625, n° 2472 FS - P + B). L'employeur a eu beau dire qu'il n'avait rien décidé, il devait consulter le comité. La consultation est logique car l'application d'une nouvelle classification des emplois n'est pas une opération neutre, elle va nécessiter des adaptations au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009). Dans la même logique, l'application de nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail prévues par la convention collective devrait donner lieu à consultation du CSE.

Le CSE peut aussi négocier ce qu'on appelle un accord atypique

Tant que l'entreprise a des délégués syndicaux, le CSE joue un rôle mineur en matière de négociation collective en ce sens qu'il ne peut pas, sauf en matière d'épargne salariale, négocier d'accord. En revanche, il peut négocier des accords dits atypiques qui ont la valeur d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Le comité social et économique peut conclure avec l'employeur des accords dits atypiques

Un accord atypique est un accord conclu avec le comité social et économique qui n'a pas la valeur juridique d'un accord d'entreprise. Les juristes disent qu'il est atypique en raison de son mode anormal de conclusion par rapport au mode habituel de conclusion d'un accord d'entreprise avec les délégués syndicaux.

Le fait que le CSE soit habilité à négocier et signer des accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux ne remet pas en cause cette possibilité de conclure des accords atypiques avec l'employeur. Toujours est-il qu'il vaut mieux privilégier la négociation d'accords d'entreprise, qui sont beaucoup plus stables que les accords atypiques.

Même s'il n'est pas conclu comme un accord d'entreprise et n'en a pas la valeur juridique, l'accord atypique est néanmoins une source de droits pour les salariés et leur permet de bénéficier d'avantages supplémentaires par rapport à la loi, à la convention collective ou au contrat de travail (jours de congés, primes, etc.). Il peut également profiter aux représentants du personnel (crédit d'heures, budget des activités sociales et culturelles, etc.). Sa conclusion ne nécessite aucun formalisme particulier et peut résulter :

- d'une véritable négociation menée entre l'employeur et le comité social et économique en dehors des réunions périodiques de l'instance ;
- du procès-verbal d'une réunion du CSE au cours de laquelle les membres du comité se sont mis d'accord avec l'employeur sur un point ;
- du règlement intérieur du comité social et économique lorsque l'employeur a accepté d'accorder un avantage supplémentaire aux représentants du personnel.

Constitue par exemple un accord atypique :

- une déclaration de l'employeur promettant de verser une prime, consignée au procès-verbal du comité (Cass. soc., 14 juin 1984, n° 82-14.385) ;
- l'engagement pris par l'employeur au cours d'une réunion du comité de verser un complément d'indemnité de licenciement (Cass. soc., 29 sept. 2004, n° 02-41.845) ;

- un protocole d'accord conclu par l'employeur avec le comité social et économique (Cass. soc., 18 mars 1997, n° 93-43.989, n° 1294 P).

L'accord intervenu lors d'une réunion du CSE, même en présence de délégués syndicaux, ne constitue pas un accord collectif au sens du code du travail, mais seulement un engagement de l'employeur (Cass. soc., 22 avr. 1992, n° 88-40.921, n° 1996 P + F). A l'inverse, un accord signé par les délégués syndicaux en présence des élus du personnel conserve sa nature juridique d'accord d'entreprise (Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-41.633). Ainsi, un accord de fin de conflit signé par le CSE et les syndicats a la valeur d'un accord collectif (Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 08-40.256, n° 783 FS - P + B).

L'accord atypique négocié avec le CSE doit être respecté car il a la valeur juridique d'un engagement de l'employeur

On considère que l'accord atypique a la valeur juridique d'un engagement unilatéral de l'employeur, il doit bien évidemment être respecté. Si ce n'est pas le cas, les salariés bénéficiaires pourront en réclamer l'application. Si l'accord concerne le fonctionnement du CSE lui-même, celui-ci peut en demander le respect par l'employeur.

Le comité qui a signé un accord a la possibilité, si les termes de l'accord ne sont pas respectés par l'employeur, d'agir en justice pour en demander son application ou pour obtenir la réparation du préjudice subi du fait de son inexécution (Cass. soc., 5 juill. 2006, n° 04-43.213, n° 1762 FS - P + B).

Attention, un accord atypique ne constitue pas un accord collectif de travail au sens du code du travail (Cass. soc., 7 janv. 1988, n° 85-42.853). Il n'est donc pas opposable aux salariés (Cass. soc., 5 mai 2009, n° 07-45.358) et ne peut pas être moins favorable que le code du travail, l'accord collectif de travail ou le contrat de travail. Il ne peut, par exemple :

- supprimer un avantage dont bénéficient les salariés en application d'un accord d'entreprise (Cass. soc., 3 juill. 1991, n° 87-45.088, n° 2748 P) ;
- prévoir une clause de non-concurrence automatiquement applicable aux salariés (Cass. soc., 15 juill. 1998, n° 96-41.118, n° 3656 P) ;

- prévoir une suspension de la prime de fin d'année jusqu'à rééquilibrage des finances de l'entreprise (Cass. soc., 1^{er} mars 1989, n° 86-41.945).

Là où un accord collectif de travail peut déroger à certaines règles édictées par le code du travail en matière de durée du travail, un accord conclu avec le CSE ne le peut pas. A titre d'exemple, il a été jugé qu'un accord conclu avec le comité ne peut pas déroger aux règles fixées par le code du travail en matière d'horaires individualisés, et plus spécialement aux limites de report d'heures d'une semaine à une autre (Cass. soc., 21 févr. 2007, n° 04-43.071, n° 403 FS - P + B).

Le comité social et économique est informé si l'employeur souhaite dénoncer l'accord atypique

Comme pour un usage d'entreprise, l'employeur peut décider de ne plus appliquer l'accord atypique et supprimer l'avantage octroyé ou en modifier les conditions d'attribution (Cass. soc., 7 mai 1998, n° 96-41.020, n° 2247 P). On dit qu'il dénonce l'accord. L'employeur doit respecter plusieurs conditions (Cass. soc., 18 mars 1997, n° 93-43.989, n° 1294 P) :

- informer en réunion le comité social et économique et les salariés concernés. L'information des salariés doit être individuelle ;
- respecter un délai de prévenance suffisant avant la disparition de l'accord atypique pour permettre l'engagement d'éventuelles négociations.

Si ces conditions ne sont pas respectées, la dénonciation est irrégulière et l'accord atypique demeure applicable.

En cas de transfert d'entreprise en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, les accords atypiques en vigueur dans l'entreprise sont transmis au nouvel employeur et lui sont opposables de plein droit.

L'information du CSE doit avoir lieu au cours d'une réunion périodique, après inscription de la question à l'ordre du jour (Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 02-42.819, n° 17 F - P). L'employeur ne peut pas se contenter d'informer le secrétaire du comité social et économique (Cass. soc., 11 févr. 1997, n° 94-41.469). Lorsque la dénonciation est décidée par la direction générale et ne nécessite pas, pour sa mise

en oeuvre, de mesures particulières de la part des chefs d'établissement, c'est le CSE central qui est informé (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-13.110, n° 1926 FS - P + B).

Un accord collectif qui a le même objet que l'engagement unilatéral de l'employeur a pour effet de le remettre en cause, peu importe que celui-ci ait été ou non préalablement dénoncé (Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-12.252, n° 2 FS - P).

L'employeur doit aussi informer tous les salariés (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-13.110, n° 1926 FS - P + B). Même un accord conclu avec le comité social et économique ne peut l'en dispenser (Cass. soc., 5 mai 2009, n° 07-45.358).

La conclusion d'un accord atypique avec le CSE peut constituer une entrave à l'exercice du droit syndical

Tel est le cas lorsque l'accord est conclu, malgré la présence de délégués syndicaux, sur une matière relevant des négociations obligatoires prévues par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail (Cass. crim., 18 nov. 1997, n° 96-80.002). Dans cette affaire, l'accord avait institué un aménagement du temps de travail qui aurait dû faire l'objet d'un accord de modulation avec les délégués syndicaux.

Et si un conseil d'entreprise est mis en place ?

Institué par l'ordonnance du 22 septembre 2017, un conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise. Une fois en place, il sera alors chargé de toutes les missions légales du comité social et économique et de toutes les négociations des accords d'entreprise et d'établissement. Il fonctionnera comme un CSE.

Références : C. trav., art. L. 2321-1 et s. et R. 2321-1

Un accord d'entreprise peut mettre en place un conseil d'entreprise se substituant au CSE et aux délégués syndicaux

Le code du travail donne la possibilité de mettre en place un conseil d'entreprise qui sera à la fois chargé de toutes les missions du CSE et des négociations des accords d'entreprise et d'établissement. Ce conseil d'entreprise, purement facultatif, ne peut être mis en place que par accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée conclu avec les organisations syndicales. Un accord de branche étendu peut également permettre aux entreprises n'ayant pas de délégué syndical de mettre en place un conseil d'entreprise (C. trav., art. L. 2321-2).

Le conseil d'entreprise peut être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale. L'accord est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises (C. trav., art. L. 2321-10).

Le code du travail est totalement muet sur la composition du conseil d'entreprise, ce qui peut paraître assez curieux. Toujours est-il que le conseil d'entreprise est au minimum composé des élus du comité social et économique. Logique, il en récupère les missions légales !

Il serait également logique que les délégués syndicaux de l'entreprise fassent partie du conseil d'entreprise. Pourtant, rien ne permet de l'affirmer avec une certitude absolue. Il reviendra donc à l'accord instituant le conseil de le prévoir. En pratique, il serait curieux qu'un délégué syndical signe un accord mettant en place un conseil d'entreprise auquel il n'appartiendrait pas. Cela le priverait de toute possibilité de participation aux négociations de l'entreprise, alors qu'il a été désigné pour ça. On voit mal un délégué syndical scier la branche sur laquelle il est assis !

L'accord instituant le conseil d'entreprise doit au minimum prévoir le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations, les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au

niveau des établissements, quand établissements il y a, ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacement.

En pratique, l'accord va prévoir bien plus ! La composition du conseil d'entreprise et, éventuellement, la composition de la délégation chargée de mener les négociations, les moyens accordés aux membres du conseil, notamment le nombre d'heures de délégation, les modalités concrètes de négociation, dont la périodicité, etc.

Le conseil d'entreprise exerce les missions du CSE et est seul pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement

Missions du CSE

En ce qui concerne les attributions du conseil d'entreprise, le code du travail renvoie au chapitre définissant les missions et attributions légales d'un comité social et économique (C. trav., art. L. 2321-1 et L. 2312-1 et s.).

Concrètement, ce renvoi signifie tout simplement que le conseil d'entreprise exerce toutes les attributions d'un comité social et économique. A savoir, la présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives des salariés, les missions économiques, les missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et, enfin, la gestion des activités sociales et culturelles.

Un négociateur

Le conseil d'entreprise est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 2321-1). Négociations obligatoires sur les rémunérations ou encore sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plan de sauvegarde de l'emploi, aménagement du temps de travail, préservation ou développement de l'emploi, rupture conventionnelle collective, protocole d'accord préélectoral pour l'organisation des élections..., il n'existe aucune restriction concernant l'objet des négociations pouvant être menées avec le conseil d'entreprise.

L'accord mettant en place le conseil d'entreprise peut venir préciser la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation. Si rien n'est prévu, on doit à notre sens s'en remettre à ce que prévoit le code du travail pour les négociations obligatoires dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2242-13 et s.).

Pour être valable, l'accord conclu par le conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des élus titulaires du conseil ou par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier seuil, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin (C. trav., art. L. 2321-9).

Le code du travail ne le dit pas, même il s'agit bien de la majorité des membres présents. Pour calculer cette majorité, on prend en compte tous les votes des élus présents, y compris les votes blancs, les votes nuls et les abstentions qui sont assimilés à des votes négatifs. En fait, on applique ici la règle prévue pour l'adoption des résolutions d'un CSE (C. trav., art. L. 2315-32).

Concrètement, qui sera assis autour de la table des négociations ? L'accord instituant le conseil d'entreprise peut le prévoir en fixant la composition de la délégation chargée de négocier avec l'employeur. Dans ce cadre, il est fort recommandé de prévoir que les délégués syndicaux de l'entreprise feront partie de cette délégation. Si l'accord est muet sur la question, la négociation doit en toute logique se dérouler avec l'ensemble des membres du conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise fonctionne comme un comité social et économique, il dispose des mêmes moyens

En ce qui concerne le fonctionnement du conseil d'entreprise, le code du travail se contente de renvoyer aux articles L. 2315-1 et suivants consacrés au fonctionnement d'un comité social et économique (C. trav., art. L. 2321-1).

En conséquence, on doit appliquer au conseil d'entreprise, les règles du CSE se rapportant aux heures de délégation des élus, à leur liberté de déplacement et à

leur droit à formation, au règlement intérieur et au local du comité, aux réunions plénières (périodicité, ordre du jour, enregistrement, visioconférence, procès-verbal, etc.), aux commissions obligatoires, aux budgets (subvention de fonctionnement et subvention destinée au financement des activités sociales et culturelles), aux expertises, etc.

Mais attention, le conseil d'entreprise ayant aussi une mission de négociation collective, l'accord l'instituant doit prévoir le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus participant aux négociations (C. trav., art. L. 2321-4). Ce crédit d'heures spécifique, qui vient s'ajouter à celui dont bénéficient les membres du conseil d'entreprise pour exercer les attributions du CSE, ne peut être inférieur aux minima réglementaires suivants (C. trav., art. R. 2321-1) :

Il faut ici remarquer que le code du travail ne vise que les élus du conseil d'entreprise, ce qui laisse à penser que les délégués syndicaux qui ne sont pas élus ne devraient pas bénéficier de ce crédit d'heures. Il vaudra mieux aborder la question au moment de la négociation de l'accord instituant le conseil d'entreprise et prévoir à leur profit le même nombre d'heures de délégation.

Effectif de l'entreprise	Nombre d'heures de délégation
Entreprises jusqu'à 149 salariés	12 heures par mois
Entreprises de 150 à 499 salariés	18 heures par mois
Entreprises d'au moins 500 salariés	24 heures par mois

Même si l'article L. 2321-4 du code du travail n'est pas très bien écrit, on peut penser que ce crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, il n'est donc pas déduit du crédit d'heures (C. trav., art. L. 2321-5). En ce qui concerne l'indemnisation des éventuels frais de déplacement engagés par les représentants du personnel pour se rendre aux négociations, il revient à l'accord instituant le conseil d'entreprise de régler la question.

Un droit de veto

L'accord mettant en place le conseil d'entreprise doit obligatoirement prévoir une liste de thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels celui-ci pourra s'opposer aux décisions de l'employeur. La formation professionnelle constitue un thème obligatoire (C. trav., art. L. 2321-8). On pourra retrouver dans cette liste les quelques thèmes sur lesquels un CSE a un droit de veto, parmi lesquels la mise en place d'horaires individualisés. Pour le reste, tout est affaire de négociation, sachant que l'employeur ne sera pas forcément enclin à aller vers une cogestion de l'entreprise.

Négocier un accord d'entreprise avec un élu du CSE, c'est possible en l'absence de syndicats

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, les membres élus du comité social et économique peuvent se retrouver dans une position de négociateur d'un véritable accord d'entreprise. Ils peuvent notamment se faire mandater par une organisation syndicale pour négocier.

Références : C. trav., art. L. 2232-24 et L. 2232-25

On peut négocier un accord d'entreprise avec des élus du personnel mandatés par une organisation syndicale

Qui peut négocier ?

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, les élus du comité social et économique peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail d'entreprise. Mais attention, il y a une condition à remplir, ils doivent être expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise. Si on n'a pas ce genre d'organisation, le mandat peut être donné par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (C. trav., art. L. 2232-24).

L'absence de délégué syndical peut tout simplement résulter de l'absence d'organisation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement. Autre situation possible, il peut y avoir des syndicats dans l'entreprise, mais elles ne sont pas représentatives et n'ont donc pas le droit de désigner un délégué syndical. En revanche, s'il y a un délégué syndical, il a le monopole de la négociation, sauf en matière d'épargne salariale. Ainsi, l'employeur qui choisirait le CSE comme interlocuteur pour conclure un accord sur un thème relevant des négociations obligatoires dans l'entreprise, alors qu'il y a un délégué syndical dans l'entreprise, serait susceptible d'être poursuivi pour délit d'entrave au droit syndical (Cass. crim., 18 nov. 1997, n° 96-80.002).

Quel que soit le niveau auquel la négociation avec les élus du CSE est envisagée, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié chargé de négocier. A noter qu'il n'est pas obligatoire de se syndiquer et de prendre une carte pour bénéficier d'un tel mandat.

A noter que le comité de groupe ne peut pas négocier un accord de groupe, qui ne peut être conclu qu'avec les syndicats représentatifs dans les conditions fixées par l'article L. 2232-31 du code du travail.

Sur quoi négocier ?

Les thèmes des négociations avec les membres élus du CSE ne sont pas limités par le code du travail. On peut donc négocier sur n'importe quel thème, et notamment sur tout ce qui touche aux salaires, à la durée et à l'aménagement du temps de

travail, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la qualité de vie au travail, etc.

Le code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise négocié avec les syndicats représentatifs peut définir un certain nombre de règles qui concernent directement le CSE, et qui vont avoir un impact sur son fonctionnement et l'exercice de certaines de ses missions (C. trav., art. L. 2312-19, L. 2312-21 et L. 2312-55). En l'absence de syndicats dans l'entreprise, un tel accord peut directement être négocié avec les élus du comité social et économique, sans aucune nécessité de mandatement syndical.

Qui valide l'accord ?

L'accord signé par un élu du personnel doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions suivantes (C. trav., art. L. 2232-24 et D. 2232-2 et s.) :

- la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;
- les salariés sont informés, 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote ;
- le résultat du vote fait l'objet d'un PV dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce PV est annexé à l'accord. Il est adressé à l'organisation syndicale mandante.

La consultation est organisée dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion de l'accord. L'employeur consulte au préalable le ou les représentants élus du personnel mandatés. Il informe les salariés de ces modalités par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation (C. trav., art. D. 2232-8). Les modalités d'organisation de la consultation prévoient les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord, le lieu, la date et l'heure du scrutin, les modalités d'organisation et de déroulement du vote ainsi que le texte de la question soumise au vote des salariés (C. trav., art. D. 2232-3).

Le fait de devenir un véritable partenaire social place inévitablement l'élu du CSE qui s'est fait mandater dans une position différente de celle qu'il a l'habitude d'avoir :

- vis-à-vis de l'employeur : il pourra soit contribuer activement à la conclusion d'un accord d'entreprise, soit bloquer le processus de négociation ;
- vis-à-vis des salariés : il sera amené à discuter les clauses d'un accord qui n'aura d'autre objet que de régir les conditions de travail. Il y aura donc une attente des salariés.

Le représentant du personnel qui se fait ainsi mandater a donc tout intérêt à s'assurer que l'organisation syndicale à qui il s'est adressé lui apportera un certain soutien technique et juridique dans la négociation.

A défaut d'élu du CSE mandaté par un syndicat, la négociation peut se dérouler avec des élus non mandatés

Il existe un autre dispositif qui permet de négocier un accord d'entreprise avec un élu du CSE. En effet, en l'absence d'élu du personnel mandaté par une organisation syndicale représentative, l'employeur peut négocier, conclure et réviser un accord avec les élus titulaires du comité social et économique (C. trav., art. L. 2232-25). Attention, cette négociation ne peut porter que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Par exemple, on pourrait négocier un accord qui fixe les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de ce contingent (C. trav., art. L. 3121-11).

Pour être valable, l'accord doit être signé par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de la condition de majorité, lorsqu'un accord est conclu par un ou plusieurs élus d'un CSE central, il est tenu compte, pour chacun des membres, d'un

poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au comité social et économique central.

Les titulaires du comité amenés à négocier ont droit à 10 heures de délégation par mois

Le temps passé aux négociations prévues n'est pas imputable sur les heures de délégation dont bénéficient les élus du comité social et économique. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation a droit à un crédit d'heures qui ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (C. trav., art. L. 2232-27).

A l'employeur de se manifester

L'employeur doit faire connaître son intention de négocier aux représentants élus du personnel par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Ce qu'il y a de plus simple pour lui, c'est d'aborder le sujet en réunion de CSE, il y aura une trace écrite dans le PV (C. trav., art. L. 2232-25-1).

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation syndicale. A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés.

Veiller à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des salariés et aux risques professionnels

En cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Restructuration de l'entreprise, réorganisation, déménagement, transfert d'activité, réaménagement du temps de travail, introduction de nouvelles productions, etc. : le comité social et économique doit être consulté avant tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

Le CSE est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Ce que dit le code du travail

Le comité social et économique est informé et consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8).

Auparavant, le code du travail précisait que le CHSCT était consulté à ce titre, notamment :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Même si ces précisions n'existent plus aujourd'hui, on peut toujours les utiliser à titre d'exemple pour illustrer le droit à consultation du CSE.

Quels CSE l'employeur doit-il consulter lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts et possède de ce fait un CSE central et des CSE d'établissement ? Il n'y a pas de réponse toute faite à cette question. En pratique, il convient d'appliquer les règles de droit commun relatives à la répartition des compétences consultatives entre le CSE central et les CSE d'établissement (C. trav., art. L. 2316-1 et L. 2316-20).

Un aménagement important

On entend par projet important celui qui introduit un changement définitif dans l'organisation et agit sur les conditions de vie des salariés. Ce qui détermine l'importance d'un projet, c'est l'importance de ses incidences sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Ces incidences peuvent concerner :

- les caractéristiques des postes de travail : rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements, etc. ;
- l'environnement du poste de travail : aménagement de l'espace, ambiance lumineuse, thermique, sonore, etc. ;
- l'organisation et le contenu du travail : répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications.

L'importance d'un projet d'aménagement ne doit pas être évaluée en fonction du seul nombre de salariés concernés (Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-15.086, n° 325 FS - P + B). Il s'agit d'un critère parmi d'autres, certes non négligeable.

Ainsi, le CSE devra éventuellement être consulté :

- en cas d'introduction de nouvelles productions, de nouvelles machines, de nouvelles techniques ou procédés de travail ou en cas de modifications dans l'organisation du travail (horaires, création ou suppression de services, réorganisation des postes de travail) ;
- en cas de modifications dans la situation de l'entreprise vis-à-vis de ses clients ou fournisseurs (développement ou limitation de la sous-traitance, diversification ou non des marchés, changements dans la répartition du travail entre les différents établissements).

Un arrêt temporaire et ponctuel de l'activité de l'entreprise ne constitue pas forcément un projet d'aménagement important devant donner lieu à consultation (Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-11.341).

Le CSE peut se faire assister par un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Il n'est pas forcément évident pour un CSE d'apprécier seul les conséquences concrètes d'un projet de réorganisation, de déménagement, de restructuration, etc., de poser les bonnes questions à l'employeur, de faire des contre-propositions et d'émettre un avis en pleine connaissance de cause. D'où cette possibilité que lui donne la loi de se faire assister par un expert (C. trav., art. L. 2315-94).

Attention ! Lorsqu'il envisage de se faire assister par un expert, le CSE ne doit surtout pas émettre d'avis sur le projet qui lui est soumis. Sinon, l'employeur pourrait passer à la phase de mise en oeuvre. Au cours de la réunion de consultation, le CSE doit donc essentiellement désigner un expert.

Quelques exemples d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Avertissement ! C'est surtout lorsque l'employeur conteste la décision du CSE de se faire assister par un expert que la jurisprudence a l'occasion de préciser ce qu'il faut entendre par projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il est donc forcément utile de parcourir ces exemples.

Il a été admis que le comité devait être consulté dans les cas suivants :

- projet de transfert partiel d'activité à une filiale entraînant le reclassement de 200 salariés, nécessitant des formations d'adaptation aux nouveaux postes de travail et modifiant les conditions de travail (mobilité géographique, etc.) (Cass. soc., 12 juill. 2005, n° 03-10.633) ;

- projet de regroupement sur un même site d'un service commun réparti sur plusieurs sites touchant 80 salariés, avec transfert hors du secteur géographique d'origine et changement des attributions (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-13.640, n° 1390 FS - P + B + R) ;
- projet de déménagement d'une centaine de salariés, en majorité des ingénieurs, dans un nouvel agencement (modification du nombre de salariés par bureau, open space) et avec un matériel radicalement différent (CA Versailles, 14^e ch., 17 déc. 2003, n° 03/00795) ;
- projet de réduction du temps de travail (CA Paris, 31 mai 2000, n° 1999/00242), de réorganisation de l'entreprise (CA Bordeaux, 4^e ch., sect. civ. A, 18 janv. 2011, n° 09/04046) ou de nouvel accord relatif à la modulation du temps de travail (Cass. crim., 16 sept. 2008, n° 07-83.420) ;
- application d'une nouvelle classification conventionnelle ayant pour objectif de regrouper tous les postes de travail de même nature existant dans l'entreprise au sein d'emplois et de profils d'emplois (Cass. soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009).

Le projet de construction d'un nouvel atelier dans l'enceinte de l'entreprise doit également donner lieu à consultation préalable du CSE (Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-82.109).

Les notions de conditions de santé et de sécurité et de conditions de travail sont très larges et ne concernent pas seulement les conditions matérielles et physiques de travail. Par exemple, il a été jugé qu'une société ne peut adresser un questionnaire à ses salariés afin de connaître leur ressenti quant à l'exercice de leurs missions sans avoir préalablement consulté le CSE dès lors que les questions ont un lien direct et évident avec l'amélioration des conditions de travail (CA Paris, 14^e ch., sect. A, 26 mars 2008, n° 07/19169).

Même la mise en place d'entretiens annuels d'évaluation des salariés, ou la modification des procédures d'évaluation déjà utilisées dans l'entreprise, doit être soumise à consultation du CSE, dès lors que les modalités et les enjeux des entretiens sont manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail. Idem en cas de mise en place d'un dispositif de contrôle des salariés.

Recourir à une expertise en cas de projet important

Il est possible pour le CSE de recourir à une expertise lorsqu'il est consulté sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-94). Mais attention, une fois que le CSE a rendu son avis consultatif, il est trop tard pour décider d'une expertise (Cass. soc., 28 juin 2023, n° 21-19.837).

Il faut savoir que le financement de cette expertise repose à la fois sur l'employeur et sur le CSE (C. trav., art. L. 2315-80).

L'employeur prend en charge 80 % du montant de l'expertise.

Le CSE, lui, prend 20 % en charge sur son budget de fonctionnement.

Le CSE peut avoir son mot à dire sur le règlement intérieur de l'entreprise

Le règlement intérieur de l'entreprise est élaboré par l'employeur, après consultation du CSE. Toute modification du contenu du règlement intérieur nécessite également une consultation préalable. A défaut de consultation, le règlement intérieur ou les modifications qui y ont été apportées sont inapplicables.

Références : C. trav., art. L. 1321-4 et s.

Le comité social et économique a un droit de regard sur le contenu du règlement intérieur de l'entreprise

Toute entreprise et tout établissement occupant au moins 50 salariés doit se doter d'un règlement intérieur

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;

L'employeur n'est pas tenu de reproduire les dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité, ni d'y dresser la liste exhaustive de toutes les règles applicables dans l'entreprise. A ce titre, il n'est pas obligé de reproduire les règles sur le droit de retrait des salariés (CE, 27 juill. 1990, n° 87610).

- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur doit notamment rappeler :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis par le code du travail (C. trav., art. L. 1332-1 et s.) ou par la convention collective applicable ;*
- les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel, ainsi que celles prohibant les agissements sexistes.*

L'employeur peut y introduire une clause instaurant une neutralité au sein de l'entreprise et limitant l'expression des convictions personnelles, notamment religieuses, des salariés. Ces restrictions doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et être proportionnées au but recherché (C. trav., art. L. 1321-2-1).

Le comité social et économique doit être consulté sur le contenu du règlement intérieur de l'entreprise

Le règlement intérieur ne peut être introduit dans l'entreprise qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE. Il doit par ailleurs être porté à la connaissance des salariés et être transmis à l'inspection du travail. Ces formalités constituent des formalités substantielles destinées à protéger les intérêts des salariés (Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-12.327). L'employeur ne peut donc pas sanctionner un salarié sur la base d'un tel règlement intérieur qui n'a pas donné lieu à consultation du CSE ou qui n'a pas

été transmis à l'inspection du travail (Cass. soc., 9 mai 2012, n° 11-13.687, n° 1167 FS - P + B). Si sanction il y a eu, elle pourra être contestée devant les prud'hommes.

Le règlement intérieur doit en principe être établi au niveau de l'établissement employant au moins 50 salariés. Il est cependant possible d'élaborer un règlement intérieur unique pour tous les établissements de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur peut-il se contenter de consulter le CSE central ou doit-il également consulter chaque CSE d'établissement ? Ni le code du travail, ni la jurisprudence ne répondent à cette question. La prudence lui recommande de consulter le CSE central, ainsi que les CSE d'établissement lorsque le règlement intérieur contient des dispositions spécifiques aux établissements.

Au nom de la défense de l'intérêt collectif des salariés, un syndicat est recevable à demander en référé la suspension provisoire du règlement intérieur lorsque l'employeur n'a pas respecté les formalités légales, dont la consultation du CSE ou l'information de l'inspection du travail (Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 21-10.718, n° 961 B + R). Il est en revanche impossible d'agir en justice pour demander une mesure définitive d'annulation ou d'inopposabilité aux salariés du règlement intérieur (Cass. soc., 23 oct. 2024, n° 22-19.726, n° 1091 F - B).

En cas de modification du règlement intérieur, l'employeur doit consulter le comité social et économique

L'employeur peut, pour diverses raisons, souhaiter modifier le contenu du règlement intérieur. Il doit au préalable consulter le CSE (C. trav., art. L. 1321-4 ; Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-16.457, n° 252 FS - P + B). A défaut de consultation, les modifications sont inapplicables (Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-15.398).

Dans cette affaire, l'employeur avait introduit dans le règlement intérieur une clause permettant aux salariés de venir et de repartir du travail en tenue de travail, ce qui lui évitait d'avoir à leur verser la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prévue par le code du travail (C. trav., art. L. 3121-3). Or, cette modification n'avait pas été soumise à consultation des représentants du personnel. Elle était donc inapplicable, ce qui permettait aux salariés d'exiger le versement d'un rappel de prime d'habillage.

Il faut savoir que certaines notes de service de la direction de l'entreprise peuvent être considérées comme une véritable adjonction au règlement intérieur. C'est le cas lorsqu'elles établissent des règles de caractère général et permanent dans les matières relevant normalement du règlement intérieur. De telles notes de service sont soumises à la procédure de consultation du CSE (C. trav., art. L. 1321-5). Un document dénommé « consignes » et imposant à des caissières de nettoyer leurs caisses ainsi qu'une partie de l'établissement contient bien des règles générales et permanentes d'hygiène. D'où l'obligation de consulter le CSE (Cass. crim., 26 juin 1990, n° 88-84.251).

L'employeur omet parfois de consulter le CSE, lorsqu'il diffuse une note de service ou tout autre document qui vient en fait compléter le règlement intérieur. De nouvelles consignes de sécurité, un code de déontologie ou de bonne conduite, une charte informatique, etc. Tout au plus, le CSE sera informé et n'aura pas intérêt à pointer du doigt l'erreur commise par la direction. En revanche, si un jour un salarié est sanctionné, il faudra s'en souvenir (Cass. soc., 9 mai 2012, n° 11-13.687, n° 1167 FS - P + B).

Lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir une application immédiate. Dans ce cas, elles sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du CSE et à l'inspecteur du travail. Cependant, l'employeur devra quand même procéder à une consultation du comité social et économique.

L'avis du comité social et économique doit être transmis, avec le règlement intérieur, à l'inspecteur du travail

Une fois que le CSE a été consulté, l'employeur transmet le règlement intérieur à l'inspecteur du travail avec l'avis émis par les élus (C. trav., art. L. 1321-4). L'inspecteur du travail dispose alors d'un pouvoir de contrôle, qui lui permet d'exiger le retrait ou la modification de clauses illégales (C. trav., art. L. 1322-1 et s.). Ce pouvoir de contrôle est d'ailleurs permanent et peut être exercé à tout moment.

Si l'inspecteur du travail exige le retrait ou la modification d'une clause du règlement intérieur qu'il estime illégale, il doit motiver sa décision. Cette décision

est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du CSE (C. trav., art. L. 1322-2). L'employeur n'a pas à consulter une nouvelle fois les représentants du personnel avant de modifier le règlement intérieur pour tenir compte de la décision de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-15.737, n° 801 FS - B ; Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-12.196). Le CSE aura cependant intérêt à prendre connaissance des aménagements apportés au règlement intérieur.

Faut-il consulter le CSE lorsque l'entreprise adopte une charte éthique, un code de déontologique ou encore un code de bonne conduite ?

Indépendamment de leur obligation d'avoir un règlement intérieur, de plus en plus d'entreprises se dotent, selon les termes employés, d'une charte éthique ou d'un code de bonne conduite. L'idée de ces chartes et de ces codes est notamment d'édicter des règles de comportements des salariés plus ou moins contraignantes. La mise en place de ce type de document dans l'entreprise peut donc nécessiter, selon la nature des dispositions qu'ils contiennent, une consultation préalable du CSE. En effet, si ces dispositions relèvent totalement ou partiellement du champ du règlement intérieur, il faudra procéder à une consultation comme s'il y avait modification du règlement intérieur de l'entreprise (Circ. DGT 2008/22, 19 nov. 2008).

Ce genre de dispositif ne doit pas porter atteinte à la liberté d'expression des salariés (Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-17.191, n° 2524 FP - P + B + R + I) et doit respecter les conditions de validité fixées par la CNIL (Délib. CNIL n° 2005-305, 8 déc. 2005).

Qu'en est-il en cas de mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle ?

Avant de mettre en oeuvre un dispositif de contrôle de l'activité des salariés, l'employeur doit à la fois consulter le CSE et informer les salariés concernés (C. trav., art. L. 2312-37). Un dispositif d'alerte professionnelle consiste schématiquement à organiser les modalités selon lesquelles les salariés peuvent signaler des problèmes pouvant sérieusement affecter leur activité ou engager gravement leur responsabilité. C'est bien un moyen de contrôle

de l'activité des salariés. Le CSE doit donc être consulté. Bien évidemment, ce genre de dispositif ne doit pas porter atteinte à la liberté d'expression des salariés (Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-17.191, n° 2524 FP - P + B + R + I).

Pas de contrôle de l'activité des salariés sans consultation du CSE

Contrôler l'activité et le travail des salariés, ça fait partie des prérogatives de l'employeur. Toujours est-il que cela ne peut pas être fait dans n'importe quelles conditions. L'employeur doit consulter le CSE, car la mise en place d'un dispositif de contrôle de l'activité des salariés est de plus en plus considérée par la jurisprudence comme source de risques psychosociaux.

Références : C. trav., art. L. 2312-8 et art. L. 2312-38

L'employeur est totalement en droit de mettre en place un dispositif de contrôle de l'activité des salariés

Badges, lecteur d'empreintes digitales, pointeuse, géolocalisation des véhicules, vidéosurveillance, écoute téléphonique, etc. : qu'on l'accepte ou pas, l'employeur a le droit d'organiser et de contrôler l'activité des salariés pendant leur temps de travail. Mais il ne peut pas le faire n'importe comment :

- le dispositif de surveillance doit être justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché (C. trav., art. L. 1121-1). Par exemple, la mise en place de caméras vidéo ne sera justifiée que s'il y a un risque de vol, de divulgation de données sensibles, d'agression, etc. ;
- on ne peut pas surveiller les salariés à leur insu ou, pire, leur tendre un piège (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-30.266, n° 1818 FS - P + B). L'employeur doit préalablement les informer individuellement (C. trav., art. L. 1222-4). Sinon, les pseudo-preuves recueillies pour prouver une faute du salarié ne vaudront rien devant les prud'hommes.

Attention toutefois car, d'après la jurisprudence, une preuve obtenue de manière illicite ou déloyale n'est pas forcément irrecevable devant les juges. Le droit pour un justiciable, en l'occurrence l'employeur, de faire défendre ses droits en justice peut dans certaines conditions justifier la prise en compte d'une telle preuve (Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648, n° 673 B + R).

Une consultation du comité social et économique expressément prévue par le code du travail

C'est l'article L. 2312-38 du code du travail qui le dit, le CSE est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, « sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ». La consultation du CSE s'impose dès lors que le dispositif « permet » un contrôle de l'activité des salariés. Peu importe qu'il n'ait pas pour finalité officielle un tel contrôle. S'il est utilisé à cette fin, il en découle que le comité social et économique doit être informé/consulté avant sa mise en oeuvre.

Et si l'employeur a utilisé un système de vidéosurveillance de la clientèle pour contrôler ses salariés sans consultation du CSE ? Les enregistrements ne peuvent pas être utilisés pour prouver la faute d'un salarié (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.866, n° 1459 FS - P + B ; Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-26.029). Idem pour l'enregistrement obtenu à l'aide d'un système de géolocalisation simplement installé sur les véhicules de service pour les retrouver en cas de vol (CA Grenoble, ch. soc., 29 nov. 2006, n° 06/00728).

A titre d'exemple, un système informatique destiné à assurer la sécurité des données bancaires et une maîtrise des risques doit donner lieu à consultation du CSE dès lors qu'il est utilisé pour tracer, et donc contrôler, l'activité des salariés (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-11.792, n° 1695 FS - P + B).

A savoir :

- une surveillance par un supérieur hiérarchique ou par un service interne chargé de cette mission ne s'apparente pas à un moyen de contrôle de l'activité des salariés. On ne peut donc pas invoquer un défaut de consultation du CSE pour empêcher l'employeur d'utiliser les preuves

recueillies (Cass. soc., 3 mai 2007, n° 05-44.612 ; Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-14.241) ;

- la vérification de factures de téléphone fournies par l'opérateur ne constitue pas un moyen de surveillance (Cass. soc., 15 mai 2001, n° 99-42.937, n° 2086 FS - P + B). De même, le CSE n'a pas à être consulté sur la mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance uniquement destiné à assurer la sécurité d'un magasin et non utilisé pour contrôler les salariés (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-16.564) ;*
- l'audit d'un service peut-il être considéré comme un dispositif de contrôle ? S'il est ponctuel, non. Le CSE n'a donc pas à être consulté (Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 09-66.339, n° 1544 FS - P + B). Cependant, un audit régulier ou permanent ne devrait pas échapper au CSE. Sous couvert d'évaluation du service, il en résulterait, en réalité, un contrôle de l'activité des salariés.*

La mise en place d'un dispositif de contrôle de l'activité des salariés peut être génératrice de stress et avoir un impact sur les conditions de travail

Le rôle du CSE est ici de donner un avis sur la pertinence et la proportionnalité entre les moyens de contrôle et le but recherché. Il faut poser des questions. Qu'est-ce qui justifie la mise en place de ce dispositif de contrôle ? La vie privée des salariés est-elle respectée ? Le dispositif de contrôle a-t-il fait l'objet d'une déclaration à la CNIL ? Qui a accès aux enregistrements ? Combien de temps sont-ils conservés ? Comment peuvent-ils être utilisés contre un salarié, etc. Parmi les questions qu'il faut se poser au moment de la consultation du CSE, il y a celle de l'impact que peut avoir le dispositif de contrôle envisagé par l'employeur sur les conditions de santé et de travail des salariés. Dans bien des cas, on peut considérer que l'existence d'un tel dispositif de contrôle peut avoir des effets relativement clairs sur leur santé mentale :

- d'une part, le fait de se savoir surveillé, et évalué, est forcément source de pression, ce qui va induire des comportements plus surveillés de la part des salariés eux-mêmes. Ce surcroît d'autocontrôle, et la peur d'une sanction disciplinaire en cas d'erreur, peut entraîner de la fatigue et du stress ;
- d'autre part, les salariés auront certainement moins la possibilité d'organiser librement leur travail et de s'aménager des zones de confort ou de pause, ou d'entraide ponctuelle. Cela aura pour effet de casser des temps

de régulation informelle ayant pourtant un rôle certain dans la gestion des risques psychosociaux ou de la fatigue.

Par exemple, un dispositif de géolocalisation des véhicules des commerciaux peut être installé pour établir des statistiques qui seront ensuite utilisées pour réorganiser les tournées ou les objectifs de visite client à atteindre. Ce dispositif a clairement une influence sur l'organisation du travail et doit, de ce fait, donner lieu à consultation du CSE.

En pratique, tout va dépendre. Certains postes sont plus exposés que d'autres à un risque d'erreur ou de réorganisation. Quant aux salariés, ils sont plus ou moins sensibles à la pression d'une vidéosurveillance ou d'une géolocalisation. Une évaluation des risques basée sur une analyse du travail réel des salariés est nécessaire.

Certains dispositifs de surveillance ont seulement pour objet de lutter contre des violences externes au travail : agression des salariés par des usagers, clients, malfaiteurs, etc. Il va de soi que le CSE doit être consulté lors de la mise en place du dispositif de prévention car il est ici question de sécurité des salariés.

Le CSE peut avoir intérêt à invoquer un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Le comité social et économique a tout intérêt à essayer de placer la consultation sur le terrain de l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail en mettant bien en avant les incidences que pourrait avoir le dispositif de contrôle sur la santé et les conditions de travail des salariés (C. trav., art. L. 2312-8). Cela lui donnera la possibilité de se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94). Par exemple, par le passé, il a été jugé que le fait pour des chargés de clientèle d'être enregistrés automatiquement était, par nature, un facteur non négligeable d'accroissement du stress. Contrôle accru des salariés, utilisation des écoutes pour les évaluer, possibilités de sanctions disciplinaires, manque d'autonomie, pénibilité du travail : il s'agissait bien d'un

projet d'aménagement important autorisant le comité à se faire assister par un expert (CA Paris, 14^e ch., sect. A, 5 déc. 2007, n° 07/11402).

Attention ! Cette expertise doit en partie être prise en charge sur le budget de fonctionnement du CSE (C. trav., art. L. 2315-80). Le CSE finance l'expertise à hauteur de 20 % et l'employeur assume les 80 % restants.

Dans une autre affaire, on a réussi à faire admettre que l'installation d'un dispositif de géolocalisation dans les camions d'une entreprise de transport avait un impact inévitable sur les conditions de travail des salariés. D'où le droit pour le CSE de se faire assister par un expert habilité (CA Grenoble, ch. soc., 31 oct. 2013, n° 12/05770).

La mise en place d'une charte pour l'utilisation par les salariés d'internet et de la messagerie doit faire l'objet d'une consultation du CSE

De plus en plus d'entreprises se dotent de chartes fixant les conditions d'utilisation d'internet et de la messagerie. Ces chartes peuvent prévoir un dispositif de filtrage de sites non autorisés, l'interdiction de se connecter sur un forum ou un chat, d'accéder à une boîte aux lettres électronique personnelle, etc. Dans la mesure où elles tendent à mettre en place un dispositif de contrôle de l'activité des salariés, leur adoption doit faire l'objet d'une consultation du CSE.

Les chartes internet sont parfois annexées au règlement intérieur de l'entreprise. A ce titre, l'employeur peut être tenu de consulter le comité social et économique.

Pensez au droit d'alerte en cas d'atteinte aux libertés individuelles

On ne le sait pas forcément mais les élus du CSE peuvent tirer une sonnette d'alarme en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché (C. trav., art. L. 2312-59). L'utilisation d'un dispositif de contrôle des salariés dans des conditions manifestement illégales pourrait donner lieu à un droit d'alerte de ce type. Cela peut permettre d'obtenir le retrait

d'éléments de preuve illégalement recueillis par l'employeur (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95-42.661, n° 4739 P + B + R).

Le rôle du CSE en matière d'évaluation professionnelle des salariés

Évaluer un salarié, cela fait partie des prérogatives de l'employeur. L'objectif est de mesurer la performance du salarié, la qualité de son travail. Mais ce n'est pas anodin. Cela peut être source de stress pour certains salariés. Ou même cela peut les obliger à adopter des comportements mettant en danger leur santé et leur sécurité. Et dans ce cas-là, on comprend bien que le CSE a son mot à dire quand on parle d'évaluation.

Références : C. trav., art. L. 2312-8 et L. 2312-38

Tout employeur a le droit de mettre en place un dispositif d'évaluation des salariés

De la même manière qu'il a le droit de contrôler l'activité de ses salariés, l'employeur a le droit d'évaluer leur travail (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-42.368). Ce sont les fameux entretiens annuels d'évaluation. Ils servent à faire le point sur l'année écoulée (évaluation du travail, atteinte des objectifs, analyse des points forts et des points faibles du salarié, souhaits d'évolution, de formation, etc.) et à fixer les objectifs pour l'année à venir. Pour autant, cela n'autorise pas l'employeur à évaluer n'importe comment. Pour être licite, le dispositif d'évaluation doit :

- d'abord, avoir été porté à la connaissance des salariés préalablement à sa mise en place (C. trav., art. L. 1222-3 et L. 1222-4) ;
- ensuite, servir à l'évaluation de la qualité du travail accompli par le salarié sur la base de critères objectifs et vérifiables (C. trav., art. L. 1222-2) ;
- enfin, être confidentiel : l'employeur ne peut pas communiquer à des tiers des renseignements sur le salarié recueillis au moment de l'évaluation (C. trav., art. L. 1221-8).

Un système d'évaluation qui utilise des critères flous ne permettant pas de savoir si ce sont des compétences ou des objectifs concrets qui sont jugés ou, au contraire, s'il s'agit d'une évaluation du comportement qui présente le risque d'être une notation subjective est illicite (TGI Nanterre, 2^e ch., 5 sept. 2008, n° 08/05737).

Quand on parle de procédés d'évaluation, il est certain que le comité social et économique doit être consulté

Avant toute mise en oeuvre d'un dispositif d'évaluation ou lorsque celui-ci est modifié de manière importante, l'employeur doit consulter le CSE (C. trav., art. L. 2312-38). Tant que le comité social et économique n'a pas été consulté, l'employeur ne peut pas mener les entretiens d'évaluation.

S'il n'est pas consulté, le CSE peut saisir le juge des référés pour demander la suspension de la mise en oeuvre du processus d'évaluation.

Également, si le CSE estime que le mode d'évaluation est illicite, il n'est pas inutile de rappeler à l'employeur ses obligations en ajoutant qu'emporter l'adhésion des salariés pour le système proposé facilitera les relations sociales dans l'entreprise.

Face à l'entêtement de l'employeur, le CSE a toujours la possibilité d'alerter l'inspecteur du travail ou de recourir à une médiation, via l'ANACT par exemple. Il peut aussi utiliser son droit d'alerte au titre des atteintes aux droits des personnes (C. trav., art. L. 2312-59). Si tout cela ne suffit pas, le CSE pourrait saisir le juge pour faire annuler le dispositif d'évaluation, et donc rendre vide de sens par exemple les sanctions disciplinaires prononcées à l'appui des résultats des évaluations.

La consultation du comité social et économique sur les méthodes d'évaluation professionnelle, c'est indispensable

Au titre de sa compétence pour tout projet d'aménagement important, le comité doit être consulté sur la mise en place et la modification du dispositif

Les entretiens annuels d'évaluation sont une source de stress pour certains salariés. Ils sont de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail. C'est pourquoi la jurisprudence considère que le CSE doit être consulté sur la mise en place d'un procédé d'évaluation au titre de sa compétence pour tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964, n° 2466 FS - P + B + R).

Parfois, cette pression psychologique peut conduire à la reconnaissance d'un accident du travail. Dans une affaire, il a été jugé qu'est victime d'un accident du travail le salarié atteint d'une dépression nerveuse qui est apparue soudainement 2 jours après son entretien d'évaluation. Au cours de cet entretien, son supérieur hiérarchique lui avait annoncé que son travail n'était pas satisfaisant et qu'il serait rétrogradé (Cass. 2^e civ., 1^{er} juill. 2003, n° 02-30.576, n° 1018 FS - P).

La consultation du CSE ne se cantonne pas à la seule mise en place d'un dispositif d'évaluation. Cela vaut aussi pour la modification de la procédure d'évaluation des salariés (CA Paris, ch. 6-1, 16 janv. 2012, n° 11/12996) dès lors que celle-ci est susceptible d'avoir une incidence sur la santé physique ou mentale des salariés.

Lors de sa consultation, le CSE doit principalement être vigilant sur 3 points : finalité, légalité et impact du dispositif d'évaluation

Pour mener une consultation efficace, le CSE doit poser des questions à la direction. Il faut :

- s'assurer de la finalité du dispositif. Les évaluations s'intègrent-elles dans un plan de carrière ? Les critères d'évaluation sont-ils clairs et objectifs ? Si l'évaluation repose sur une grille de notation, que signifie chacun des degrés de notation ? La question de la rémunération sera-t-elle abordée pendant l'entretien ? Comment seront traités les résultats des entretiens ? Pendant combien de temps seront-ils conservés ? etc.
- s'assurer que l'évaluation porte sur les aptitudes professionnelles des salariés. Le dispositif permet-il d'évaluer la qualité du travail accompli par les salariés sur la base de critères objectifs et vérifiables ? Repose-t-il sur des critères comportementaux ? Les salariés d'un même service seront-ils comparés et/ou classés ? etc.

- pouvoir analyser l'impact du système d'évaluation sur la santé et les conditions de travail des salariés. Le système d'évaluation incite-t-il à accélérer la cadence du travail ? Favorise-t-il une dégradation des relations entre collègues ? etc.

Sur la base des réponses obtenues, le CSE devra émettre son avis en prenant soin d'expliquer en détail ce qui le pousse à rendre cet avis positif ou négatif. De même, il pourra avancer des préconisations s'inspirant, le cas échéant, du rapport remis par l'expert. En effet, le CSE peut très bien faire appel à un expert pour projet d'aménagement important (CA Paris, ch. 6-1, 16 janv. 2012, n° 11/12996).

Seul le savoir-faire d'un salarié compte

L'évaluation d'un salarié porte sur ses aptitudes professionnelles, c'est-à-dire son propre savoir-faire. Pourtant, certaines entreprises misent aussi sur le savoir-être de leur salarié : avoir l'esprit d'entreprise, agir avec courage, faire face à la réalité, etc. Ces critères comportementaux ne sont pas illicites en soi à condition qu'ils aient un lien direct avec l'activité professionnelle (CA Toulouse, 4^e ch. soc., 21 sept. 2011, n° 11/00604).

D'autres entreprises, quant à elles, misent sur la comparaison des compétences entre les salariés d'une même équipe ou d'une même unité de travail. Les systèmes d'évaluation reposant sur cette philosophie sont le ranking et le forced ranking. Là encore, la jurisprudence bannit ce genre de pratiques (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 11-26.539, n° 577 FS - P + B).

L'aménagement des locaux et des postes de travail

Le CSE est associé à la recherche de solutions concernant l'aménagement des lieux de travail et des postes de travail. Ces postes de travail doivent être adaptés à l'homme, en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence. Cette

implication est d'autant plus importante lorsqu'elle intervient au stade de la conception, avant modification ou nouvel aménagement.

Références : C. trav., art. L. 4121-2

L'aménagement des locaux de travail

Que ce soit au stade de conception ou dans le cadre d'une étude ou visite d'inspection, plusieurs aspects sont à prendre en compte en termes d'aménagement des locaux de travail.

Il est important de distinguer différents types de locaux : bureaux, ateliers, salles techniques (chaufferie, local serveur, etc.), entrepôts, locaux temporairement occupés par une entreprise extérieure, vestiaires, sanitaires, salles de repos et de restauration, etc. Même s'ils ne sont pas tous affectés au travail, le CSE peut légitimement s'intéresser à l'aménagement de tous ces locaux.

Cet aménagement recouvre de nombreux thèmes dont nous présentons ici les principaux :

- en matière d'éclairage, le principe est de favoriser l'éclairage naturel et la vue sur l'extérieur afin d'éviter la fatigue visuelle (C. trav., art. R. 4213-1 et s.) ;
- en termes d'aération et de ventilation, l'objectif est d'assurer un air sain correctement renouvelé (C. trav., art. R. 4222-1 et s.) ;
- les installations électriques doivent être conformes aux normes en vigueur (C. trav., art. R. 4215-1 et s.).

La température des locaux de travail, et notamment celle des entrepôts, est un problème qui revient souvent. L'employeur a pourtant bien l'obligation de chauffer convenablement les locaux fermés affectés au travail pendant la saison froide (C. trav., art. R. 4223-13 et s.). A ce titre, il est intéressant de savoir que l'inspecteur du travail dispose d'importants pouvoirs de contrainte, et notamment celui de saisir le juge des référés pour contraindre l'employeur à respecter ses obligations légales.

Les membres du CSE ne sont pas des experts techniques. Certains défauts de conformité peuvent leur échapper. D'où l'intérêt de se rappeler que les équipements de travail, tels que les installations électriques, les portes et portails automatiques, les ascenseurs et monte-chARGE, les engins de levage et de manutention, etc., font l'objet de vérifications périodiques obligatoires. L'employeur doit présenter les rapports de vérification au cours de la réunion du CSE qui suit leur réception. Les membres du comité peuvent par ailleurs les demander à tout moment (C. trav., art. R. 2315-23).

Cette liste de thèmes n'est pas exhaustive. Il y a des spécificités à prendre en compte selon les locaux et les activités : sanitaires, stockage, local de manutention, parking, etc. Quoi qu'il en soit, tout n'est pas uniquement question de respect de la réglementation. Il faut bien appréhender la destination des locaux et les besoins de ceux qui y travaillent ou qui les utilisent.

Un des points importants de l'aménagement des locaux concerne la circulation des piétons et des véhicules. De nombreux accidents en résultent. Plusieurs points à anticiper :

- éviter au maximum le croisement des allées piétonnes et véhicules et équipements, dont chariots de manutention, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement ;
- faciliter l'accès au site et les opérations de chargement et de déchargement, faciliter le stationnement, etc.

Pour cela, il est utile de réfléchir aux différents flux (matières, produits, salariés, engins, etc.) et aux besoins de déplacements.

L'aménagement des postes de travail

Se familiariser avec les principes de l'analyse d'un poste de travail

Vérifier que l'aménagement des postes de travail est bien en adéquation avec le travail effectué, l'organisation du travail et les besoins des salariés fait partie du travail des membres du CSE. D'où l'intérêt pour eux de savoir comment il faut s'y prendre pour analyser un poste de travail. Cela permet d'identifier les risques professionnels ou les gênes pour les salariés.

Il faut aussi veiller au respect des obligations légales et réglementaires de l'employeur. Et ce n'est pas ce qui manque ! Travail sur écran, bruit, manutention de charges, équipements de travail et de protection, etc.

Analyser un poste de travail consiste principalement à recueillir, notamment par le biais des inspections, et à analyser des informations dans les domaines suivants :

- la charge physique. Elle comprend :
 - l'étude de la posture principale du travailleur : assise, debout, accroupie, couchée, bras en l'air, etc.,
 - l'étude des efforts et des manipulations opérées : type de geste, fréquence, forces mobilisées, amplitude articulaire, etc.,
 - l'étude des manutentions : masse transportée, parcours, hauteur de prise et de dépose, etc. ;
- la charge mentale. Il s'agit ici d'étudier des facteurs, tels que :
 - le degré de monotonie du travail effectué par le salarié, notamment par sa répétition et sa variété, et le degré de polyvalence dont il dispose,
 - l'attention mobilisée : efforts de concentration nécessaires et facteurs qui peuvent venir perturber cette concentration,
 - le degré de dépendance avec les autres postes de travail. Le salarié peut avoir plus ou moins de marge de manœuvre pour faire varier son propre rythme de travail ;
- les facteurs d'ambiance. Il s'agit principalement du bruit (mesurage, respect des valeurs limites, gênes occasionnées dans la communication, etc.), l'éclairage (confort visuel, adaptation à la tâche, luminance, contrastes et reflets, etc.) et la température au poste de travail.

Avancer diverses propositions d'aménagement des postes de travail

Un des objectifs de l'analyse des postes de travail est donc de proposer des aménagements de poste. Ces aménagements doivent permettre de limiter le travail monotone et cadencé et de réduire les effets du travail sur la santé des salariés. C'est par de tels aménagements qu'on arrive à réduire le risque de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Cette pathologie est la première cause de maladie professionnelle en France. Des recherches d'aménagement permettent, par exemple, de varier les tâches, de

limiter les contraintes physiques (posture, force, répétition, etc.) et, ainsi, d'améliorer les conditions de travail. La complémentarité de solutions techniques et organisationnelles est souvent nécessaire.

A titre d'exemple, le travail sur écran est une activité que l'on peut analyser en tenant compte de toutes ses composantes : type de matériel utilisé et son aménagement (écran, clavier, souris et autres périphériques, siège, bureau, etc.), éclairage, ventilation, organisation du travail (types de tâches, répétition des tâches, pauses, etc.). En jouant, par exemple, sur l'implantation du bureau vis-à-vis des sources naturelles ou artificielles d'éclairage ou sur l'aménagement du mobilier, on peut lutter contre la fatigue visuelle et les troubles musculo-squelettiques. En introduisant des pauses ou en modifiant l'organisation des tâches, on peut favoriser le confort et la variété du travail.

Le travail sur écran est réglementé par les articles R. 4542-1 et suivants du code du travail. Il est notamment prévu que l'employeur doit organiser l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran (C. trav., art. R. 4542-4).

L'ergonomie et les ergonomes

L'ergonomie, étymologiquement « les règles du travail », est la discipline qui s'intéresse à l'homme au travail et à l'adaptation du travail à l'homme. Les ergonomes sont ainsi les spécialistes de l'aménagement des locaux et des postes de travail. Ils peuvent être sollicités par le CSE pour l'aider dans sa mission. L'entreprise peut disposer d'un ergonome. Sinon, on peut solliciter le service de prévention et de santé au travail par le biais du médecin du travail, qui est parfois ergonome lui-même, faire appel à un consultant ou à un expert agréé. Pour en savoir plus en attendant de consulter un spécialiste, on peut se rendre sur le site Internet de l'INRS (www.inrs.fr) qui propose plusieurs ressources en ligne sur le sujet.

Le CSE a son mot à dire en cas de passage en open space

Bruits ambiants, éclairage, sentiment d'être surveillé, absence d'intimité... fatigue, stress, etc. : l'open space a des effets négatifs sur la santé des salariés et est source de risques psychosociaux. Le CSE a donc un rôle très important à jouer. Et s'il veut se donner les moyens d'agir efficacement, il n'a pas le choix, il doit se faire assister par un expert.

Références : C. trav., art. L. 2312-8

Réorganisation, fusion d'entreprises, déménagement... : l'employeur peut être tenté par l'open space

L'open space tombe rarement du ciel ! Autrement dit, on abat rarement les cloisons sans raison. Souvent, le projet de passer en open space n'est qu'une composante d'un projet beaucoup plus global comme, par exemple, un déménagement, une fusion avec une autre entreprise, une importante réorganisation interne, une politique de croissance avec de nombreux recrutements, la mise en place d'une nouvelle activité, etc.

Il n'y a pas de norme obligatoire. Combien on va être par plateau ? Voilà certainement la première question que se posent des salariés à qui on vient d'annoncer le passage en open space. Il n'y a pas de norme. Aucune réglementation n'impose une surface minimale par salarié. Il existe juste une recommandation de l'INRS. Même si l'entreprise n'est pas obligée de la respecter, cette recommandation constitue un point de repère intéressant pour le CSE.

Bruits ambiants, éclairage, absence d'intimité... fatigue, stress, etc. : l'open space a des effets négatifs sur la santé des salariés

L'information va mieux circuler entre les salariés, cela va favoriser le travail en équipe ou par projet, il faut un aménagement adapté à notre mode d'organisation et à nos méthodes de management, tout le monde va y gagner en efficacité dans son travail, la hiérarchie sera beaucoup plus accessible. Voilà ce que vont probablement entendre les salariés et le CSE lorsque l'employeur va commencer à leur parler de l'open space.

Il y a aussi, et cela ne sera peut-être pas dit spontanément, des considérations d'ordre budgétaire liées au prix du mètre carré de l'immobilier. Il faudra poser la question du coût de l'aménagement en open space, et notamment demander l'évaluation de l'économie réalisée. En cas de réaménagement des locaux existants, il n'est pas forcément opportun d'insister sur la question budgétaire. Le rôle des élus va notamment consister à essayer d'obtenir des aménagements supplémentaires ou plus coûteux qui vont augmenter la facture !

Il n'y a pas de doute, le fait de travailler en open space peut être générateur de fatigue, de stress, de tensions entre salariés et même d'isolement. Les études le montrent, l'open space est au final source de risques psychosociaux. Le bruit ambiant, une circulation incessante, l'absence d'intimité, un sentiment d'être surveillé en permanence, tant par ses collègues que par la hiérarchie, les conditions d'éclairage, le chauffage collectif, une certaine promiscuité, le regard des autres... sont autant de points négatifs de l'open space.

Il faudra donc prévoir un certain nombre d'aménagements pour atténuer le plus possible les effets négatifs que peut avoir l'open space sur la santé des salariés.

Pas de doute possible, la mise en place d'un open space doit faire l'objet d'une consultation du comité social et économique

Une seule réunion ne va certainement pas suffire au CSE, d'autant que le projet d'open space fait probablement partie d'un projet plus global

Le code du travail prévoit que le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). D'où l'obligation de

consulter le CSE en cas de projet d'open space. De toute façon, en pratique, un tel projet fera certainement partie d'un projet plus global sur lequel le CSE sera aussi consulté au titre de la marche générale, la gestion et l'organisation de l'entreprise.

C'est typiquement ce qui peut se produire lorsque l'entreprise déménage. A ce titre, le CSE sera peut-être amené à émettre plusieurs avis. Un premier avis de principe sur le choix du nouveau site, un second sur la configuration et les aménagements du site.

Cette consultation doit permettre au CSE de se positionner comme une force de proposition. Pour ce faire, il doit demander à la direction de lui fournir des informations très précises sur le projet d'open space, prendre le temps d'étudier le projet sous tous ses aspects, se pencher sur les métiers des salariés et leurs conditions réelles de travail, apprécier la pertinence des regroupements proposés par rapport au travail des salariés, se documenter sur le sujet, pointer du doigt ce qui ne va pas, demander des améliorations, proposer d'autres solutions et, surtout, motiver l'avis qu'il rendra à l'issue du processus de consultation. Il faudra inévitablement plusieurs réunions de travail, plusieurs réunions préparatoires et plusieurs réunions plénières avec la direction, mais c'est seulement en procédant de la sorte que le CSE pourra obtenir des améliorations.

Il est également important de communiquer auprès des salariés et de les tenir au courant au fur et à mesure. Projet tel que présenté par la direction, actions et démarches menées par le CSE et les syndicats, contre-propositions du comité... : les informations à diffuser ne manquent pas.

Même si ce n'est pas forcément évident, le comité doit essayer de convaincre la direction qu'il est de l'intérêt de l'entreprise de construire le projet d'open space avec les représentants du personnel, les salariés, le médecin du travail, un expert, l'Anact, etc. Et, surtout, qu'il est préférable d'anticiper les changements, de communiquer, d'accompagner les salariés avant, pendant et après, plutôt que d'avoir à gérer, a posteriori, de délicats problèmes qui pourraient notamment être liés à des situations de stress, de souffrance au travail, de suicides, etc. Au final, l'idée est de réussir à sensibiliser la direction sur la prévention des risques à la source.

Un environnement de travail inadapté, des locaux trop chauds, des stores inadaptés, des locaux trop bruyants... si c'est nécessaire, le CSE peut contraindre la direction à procéder à des travaux d'amélioration (CA Versailles, 6^e ch., 17 févr. 2015, n° 14/03079).

Parmi les documents à demander à l'employeur, il y a le cahier des charges transmis au maître d'oeuvre, il indique les souhaits d'organisation et de travaux. Il faut aussi les plans des futurs open space, ou micro zoning. Ces documents donneront une bonne idée de l'ampleur des changements et des futures conditions de travail des salariés.

Le CSE doit également demander et analyser les informations relatives au bruit, à la luminosité, à la ventilation, à l'aération, à l'ergonomie des postes de travail, au mobilier choisi, à l'espace entre les postes de travail et au débattement dont dispose chaque salarié. Il faut aussi vérifier l'emplacement des lieux de circulation, l'emplacement des blocs de prises électriques ou des poteaux de soutènement afin que ceux-ci ne gênent dans les futurs espaces de travail, etc. Enfin, le CSE doit s'assurer de l'existence et de l'emplacement des espaces collectifs tels que le lieu de restauration, les salles de réunions ou les espaces conviviaux.

Pour se faire aider dans l'étude du projet, le comité social et économique peut se faire assister par un expert habilité

Les membres du CSE ne sont pas architectes, ergonomes, acousticiens, psychologues du travail... Il semble pourtant impossible d'étudier sérieusement et en profondeur un projet de travail en open space sans un minimum de connaissances en matière d'aménagement, au sens large du terme, des lieux de travail.

Il est difficile, à partir des simples plans, de faire ressortir les points faibles, les erreurs grossières ou les incohérences d'un projet d'open space, d'imaginer ce que pourra être la vie au travail des salariés, d'anticiper l'émergence de risques psychosociaux, de faire adopter par la direction d'autres choix, d'autres aménagements, etc.

Or, s'il veut se donner les moyens d'agir efficacement, le CSE n'a pas le choix, il doit se faire assister par un expert habilité en invoquant l'existence d'un aménagement important (C. trav., art. L. 2315-94). L'approche pluridisciplinaire de l'expert, qui ne va pas se contenter de compter le nombre de salariés par plateau, va aider le comité à étudier concrètement le projet, à structurer son action, à se montrer plus convaincant, à émettre des réserves, à formuler des contre-propositions motivées, à attirer l'attention de la direction sur les risques de stress, de démotivation, d'isolement, etc., des salariés.

Un exemple, parmi tant d'autres ! Le rapport d'expertise pourra montrer que la mauvaise isolation phonique et le bruit sont sources de stress, de fatigue, de risques psychosociaux et même de surcharge de travail. S'il y a beaucoup de bruit, alors que le travail demandé aux salariés exige une certaine concentration, ils seront bien souvent obligés de relire plusieurs fois un même document ou de faire répéter leurs interlocuteurs. Une perte de temps en termes de productivité !

Et après ?

La mission du CSE et la prévention des risques psychosociaux ne s'arrêtent pas à compter du jour où les salariés sont tous assis à leur bureau. Il est impératif de suivre de très près leur nouvelle vie professionnelle, tant sur le plan matériel que sur le plan mental. Aux représentants du personnel de rester à l'écoute des salariés et d'aller à leur rencontre, à eux de faire remonter auprès de la direction les plaintes, réclamations, observations, etc., à eux de suivre l'évolution du taux d'absentéisme, d'essayer d'apprécier l'état d'esprit au travail, de repérer les salariés en souffrance, etc. Tout ça, dans le but de faire améliorer la prévention des risques psychosociaux et les conditions de travail.

Travail au froid : que peut faire le comité social et économique ?

Au titre de son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger

la santé physique et mentale des travailleurs. Ce qui inclut donc les situations dans lesquelles les travailleurs sont exposés au froid. Le CSE est alors consulté préalablement à toute prise de mesure par l'employeur.

Le froid, c'est une température mais c'est aussi une sensation qui dépend du type de travail effectué et des conditions météorologiques

Il n'existe pas de définition du froid dans le code du travail. Toutefois, l'INRS préconise la vigilance lorsque la température ambiante (à l'abri du vent) est inférieure à 5 °C. Pour autant, le froid ne se résume pas à un simple chiffre. En effet, il faut tenir compte du type de travail effectué et des conditions météorologiques :

- les salariés ressentent davantage le froid lorsqu'ils sont sur des postes sédentaires ;
- le vent et l'humidité de l'air sont des facteurs qui accentuent la sensation de froid.

Pour s'assurer du confort thermique des salariés, la température devrait idéalement se situer entre 20 et 22 °C dans les bureaux, entre 16 et 18 °C lorsque les salariés ont une faible activité physique, et entre 14 et 16 °C lorsqu'ils ont une forte activité physique (norme AFNOR X35-203).

Le froid a de nombreux effets sur la santé, il favorise la survenance d'accidents du travail

Les effets du froid sont multiples et varient en fonction de la température réelle ou ressentie, du temps d'exposition au froid, du type de tâches effectuées, de l'âge du salarié, de ses antécédents médicaux, de son alimentation, de sa consommation d'alcool ou de drogues, etc.

Pour appréhender au mieux les effets du froid, le CSE doit avoir une bonne connaissance de la population salariée de l'entreprise (âge, type de tâches réalisées, lieu de travail, etc.). C'est pourquoi il ne doit pas hésiter à demander à

l'employeur de lui communiquer tout document qui pourrait lui permettre d'obtenir ces informations.

Les effets du travail au froid sur la santé sont généralement les suivants :

- inconfort, grande fatigue, perte de dextérité, sensation de doigts morts, perte de la concentration, assoupissements, désorientation, etc. ;
- hypothermie, engelures, engourdissements, douleurs musculaires, perte de la sensibilité, déshydratation, risque accru de troubles musculo-squelettiques (TMS), etc.

Il faut savoir reconnaître un collègue en situation d'hypothermie pour réagir vite. Frissons, manque d'énergie ou fatigue, peau froide, désorientation, confusion, voire perte de connaissance sont les signes d'alerte d'une hypothermie. Dans ce cas, il faut alerter au plus vite les pompiers.

Le froid associé à d'autres facteurs peut également favoriser la survenance d'accidents du travail : risques de chutes (à cause des sols devenus glissants, du manque de vigilance, etc.), risques de blessures (liés à la perte de dextérité, à la perte de la concentration, etc.), etc.

L'employeur doit donc prendre toutes les dispositions nécessaires pour protéger les travailleurs du froid et aménager les postes de travail extérieurs

C'est tout ce que nous dit le code du travail sur le froid (C. trav., art. R. 4223-15 et R. 4225-1).

On nous parle de protection des « travailleurs ». Cela signifie donc que le chef d'entreprise a l'obligation de protéger non seulement ses salariés du froid mais aussi toute autre personne travaillant dans l'entreprise, tels que les intérimaires et salariés mis à disposition.

Concrètement, quelles sont ces dispositions que l'employeur doit prendre ? La seule précision que nous apporte le code du travail est que les locaux affectés au travail doivent être chauffés (et non pas surchauffés pour éviter les chocs thermiques)

pendant la saison froide, de façon à y maintenir une température convenable. C'est également le cas des locaux annexes, tels que la cantine, les salles de repos, les toilettes, etc. (C. trav., art. R. 4223-13 et s.).

Il a été jugé qu'un quai de chargement et de déchargement n'est pas un local fermé affecté au travail. Dès lors, l'employeur n'a pas l'obligation de chauffer ces lieux (CAA Lyon, 6^e ch., 11 oct. 2012, n° 12LY00777). En revanche, lorsqu'il s'agit d'un local fermé affecté au travail, l'employeur a l'obligation de le chauffer. Pour autant, l'utilisation d'un radiateur mobile et d'appoint ne constitue pas un système de chauffage lui permettant de répondre à cette obligation (CA Angers, ch. soc., 13 nov. 2012, n° 11/00087).

Le comité social et économique doit être consulté sur les mesures protectrices envisagées par l'employeur

Le CSE doit rendre un avis sur les mesures présentées par l'employeur pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (C. trav., art. R. 4223-15). Mais celui-ci ne doit pas être simple spectateur, il doit être force de proposition.

Le médecin du travail, caution scientifique, doit également être consulté. Dès lors, il est important de pouvoir échanger avec lui afin d'identifier et mesurer les risques, confronter les idées, etc.

Il faut donc débattre avec l'employeur, proposer des solutions. L'INRS préconise notamment :

- la fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés aux tâches à effectuer (vêtements chauds, chaussettes épaisse, bottes fourrées antidérapantes, gants, bonnets, etc.) ;
- la mise à disposition de locaux chauffés où les salariés peuvent consommer des boissons chaudes, faire sécher leurs vêtements humides, stocker des vêtements de rechange dans des armoires chauffantes, etc. ;
- la mise en place de panneaux signalétiques informant les salariés sur les risques de glissade, de chutes, de brûlures par le froid, etc. ;

- la limitation autant que possible des temps de travail au froid ou des travaux de type sédentaire, la limitation de travaux intenses, des ports de charge répétitifs, la mise en place d'aide à la manutention manuelle, etc. ;
- l'adaptation des rythmes de travail, la mise en place du travail en binôme, de dispositifs de surveillance continue, etc.
- la mise en place d'une formation aux premiers secours, la création de campagnes de communication sur les dangers du froid, la nécessité de prévoir des vêtements bien chauds, d'avoir une bonne alimentation, etc.

Si l'employeur reste passif, le CSE peut très bien provoquer une réunion extraordinaire (par exemple, lorsque des salariés ne sont pas équipés de vêtements chauds pendant une vague de froid). Si nécessaire, il pourrait même faire jouer son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (par exemple, un risque de glissade pouvant entraîner une chute mortelle). Il est en effet du rôle du CSE de s'exprimer sur la question du froid et, surtout, d'émettre des préconisations auxquelles l'employeur devra nécessairement jeter un oeil.

Ces préconisations sont cruciales. En effet, si l'employeur ne les suit pas et qu'un accident survient, les juges pourront en déduire un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 10-16.307).

Au CSE de s'assurer que le froid a bien été pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels

Le froid est un risque en soi (hypothermie, engelures, etc.). Mais il peut aussi contribuer à la survenance d'autres risques (par exemple, risques de glissade) ou à l'accentuation de risques déjà existants (par exemple, les douleurs musculaires). C'est pourquoi il est nécessaire d'évaluer ces risques et de proposer des mesures correctives, afin de le retrancrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le droit de retrait du salarié

S'il estime qu'il y a danger grave et imminent, le salarié peut exercer son droit de retrait. Il devra alors alerter son employeur ainsi que les membres du CSE. Le droit de retrait du salarié sert ainsi souvent de relais pour le déclenchement du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent du CSE. Les juges ont admis l'exercice du droit de retrait dans les cas suivants :

- refus de travailler dans un atelier dont la température ambiante est proche de 0 °C (CA Paris, 7 juin 1988, n° 30330 ; CA Douai, ch. soc., 20 avr. 2012, n° 11/01756) ;
- refus de travailler dans un local dont la température oscille entre 13 et 15 °C, sans aération et mal éclairé (CA Versailles, 12 nov. 1996, n° 95/20571).

Il faut aussi se souvenir que tout membre du CSE peut déclencher un droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé physique des travailleurs (C. trav., art. L. 2312-59).

Travail à la chaleur : que peut faire le CSE ?

Ceux qui travaillent en extérieur le savent bien, les conditions de travail sous un soleil de plomb peuvent être difficiles, voire dangereuses. Ceux cloîtrés dans leur bureau ne sont pas pour autant épargnés, surtout s'il n'y a pas de climatisation. Sans oublier ceux qui travaillent dans un atelier. Au CSE donc de veiller aux coups de chaud !

La chaleur a de nombreux effets sur la santé des salariés et favorise la survenance d'accidents du travail

Inconfort, fatigue, perte de la concentration, sueurs, respiration rapide, coups de soleil, nausées, maux de tête, vertiges, désorientation, confusion voire hallucinations, crampes, etc. Ces symptômes liés à la chaleur peuvent être précurseurs de troubles plus importants ou graves, voire mortels, tels que la déshydratation, les coups de chaleur ou encore l'épuisement thermique.

Il est donc important de sensibiliser les salariés aux symptômes de ces troubles qui peuvent être mortels. Ils doivent en effet pouvoir porter les premiers secours au salarié victime de la chaleur. L'employeur doit prévoir un dispositif permettant (C. trav., art. R. 4463-6) :

- *le signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse ;*
- *des secours apportés dans les meilleurs délais à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés.*

Ce dispositif est porté à la connaissance des travailleurs et communiqué au service de prévention et de santé au travail.

Par rapport au travail, l'exposition à des températures élevées peut provoquer une perte de concentration, une baisse de la vigilance mais aussi une augmentation du temps de réaction. Cela peut favoriser les accidents, comme les petites coupures ou encore les chutes de hauteur. De même :

- *la transpiration peut rendre les mains glissantes ou venir gêner la vue. Par exemple, on peut imaginer un ouvrier qui laisse échapper de sa main le marteau qu'il utilise ;*
- *l'ensoleillement peut chauffer les surfaces de travail ou les outils (atelier de travail, rampe d'escalier extérieure) surtout s'ils sont métalliques. D'où des risques de brûlures.*

Les effets de la chaleur dépendent d'un certain nombre de facteurs : de la température réelle et ressentie, du temps d'exposition au soleil, de l'intensité du travail effectué, de l'âge du salarié, de son état de santé, de son alimentation, de sa consommation de café, de tabac ou encore d'alcool, etc. Il est donc important d'avoir une bonne connaissance de la population salariée (âge, type de tâches réalisées, lieu de travail, etc.) ainsi que des moyens déjà mis en place dans l'entreprise (fontaines à eau, système de climatisation, etc.). De même, le CSE doit essayer de coordonner ses propositions d'actions de prévention en matière d'addiction (alcool et drogues) avec celles liées au travail à la chaleur. Cela permet d'avoir une vision globale des risques et de leurs interactions.

L'employeur a l'obligation de veiller à des conditions thermiques adaptées au travail

Qu'il fasse chaud ou froid, les locaux fermés affectés au travail doivent en toute saison être maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent. En cas d'utilisation d'un

dispositif de régulation de température, celui-ci ne doit émettre aucune émanation dangereuse (C. trav., art. R. 4223-13).

Le code du travail ne fixe pas de température maximale de travail. L'INRS donne comme valeurs repères les températures de 30° C pour une activité sédentaire et de 28° C pour une activité physique. Celles-ci doivent toutefois être ajustées en fonction d'autres facteurs participant à l'astreinte thermique comme l'humidité, le rayonnement solaire, la charge physique et la tenue de travail. En effet, les risques augmentent avec l'humidité relative de l'air, surtout quand elle dépasse les 70 %. Idem lorsque les températures nocturnes sont supérieures à 25 °C, de sorte qu'il ne peut y avoir une récupération complète de l'organisme.

L'épisode de chaleur intense est défini par référence au dispositif canicule de Météo France

L'épisode de chaleur intense est défini par référence au dispositif de vigilance « canicule » développé par Météo France pour signaler le niveau de danger de la chaleur (C. trav., art. R. 4463-1).

Couleur	Type de vague de chaleur	Épisode de chaleur intense au sens du code du travail
Vigilance Verte	Veille saisonnière sans vigilance particulière	Non

Vigilance Jaune	<ul style="list-style-type: none"> - Pic de chaleur : exposition de courte durée (1 à 2 jours) à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine, pour les populations fragiles ou surexposées, notamment du fait de leurs conditions de travail ou de leur activité physique - Épisode persistant de chaleur : températures élevées durablement au regard des indices biométéorologiques (IBM) proches ou en dessous des seuils départementaux 	Oui
Vigilance Orange	Période de canicule : période de chaleur intense et durable pour laquelle les indices IBM atteignent ou dépassent les seuils départementaux, et qui est susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée, en prenant également en compte d'éventuels facteurs aggravants (humidité, pollution, précocité de la chaleur, etc.)	Oui
Vigilance Rouge	Période de canicule extrême : canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité	Oui

L'employeur a l'obligation légale d'évaluer et de prévenir les risques liés aux épisodes de chaleur intense

L'employeur évalue les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur. S'il ressort de cette évaluation un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, il doit adopter des mesures ou des actions de prévention définies dans le cadre du programme annuel

de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (C. trav., art. R. 4463-2).

Les mesures de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense prévues par le code du travail

Le code du travail dresse une liste non exhaustive des mesures de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense (C. trav., art. R. 4463-3). On peut notamment citer :

- la mise en oeuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- l'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
- des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
- la fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- l'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des EPI.

Les mesures de prévention doivent être adaptées pour les travailleurs particulièrement vulnérables aux risques liés aux épisodes de chaleur intense, notamment en raison de leur âge ou de leur état de santé. Elles doivent par ailleurs être revues en cas d'intensification de la chaleur.

L'employeur doit mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir. Cette obligation est renforcée en cas d'épisode de chaleur intense (C. trav., art. R. 4463-4). A ce titre, l'employeur doit prévoir un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la

journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs.

Il fait trop chaud pour travailler !

S'il estime qu'il y a un danger grave et imminent, le salarié peut exercer son droit de retrait (C. trav., art. L. 4131-1). Il devra alerter son employeur ainsi que les élus. Ces derniers pourront à leur tour déclencher leur droit d'alerte dont ils disposent en cas de danger grave et imminent. Ainsi, à titre d'exemple, les juges ont reconnu implicitement la possibilité pour un aide couvreur d'exercer son droit de retrait en raison d'exceptionnelles fortes chaleurs (Cass. soc., 1^{er} avr. 2009, n° 07-45.511).

Biométrie au travail : quel rôle pour le CSE ?

La biométrie prend une place de plus en plus importante dans le monde de l'entreprise. Jusqu'alors le recours était justifié par des impératifs de sécurité. Par exemple, en restreignant l'accès à certains locaux dans les centrales nucléaires ou dans les entreprises produisant des documents officiels. Aujourd'hui, commodité, efficacité et gain de temps sont les raisons qui poussent les entreprises à faire appel à la biométrie.

Pas de biométrie dans l'entreprise sans intervention de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil)

La biométrie, c'est quoi ? C'est un système permettant l'identification et l'authentification de personnes au moyen d'une caractéristique du corps humain : l'ADN, l'iris, les empreintes digitales, le réseau veineux de la main, les contours de la main, etc.

Certains systèmes biométriques sont dits « avec traces ». Les personnes laissent, sans le savoir, des traces qui pourraient être récupérées et utilisées à leur insu :

empreinte digitale, empreinte génétique, etc. Les systèmes sans traces, qui utilisent par exemple le contour de la main ou le réseau veineux du doigt, présentent moins de risques d'atteinte aux droits et libertés des individus.

Avant d'installer son dispositif, l'employeur doit obtenir une autorisation de la Cnil (Délib. CNIL n° 2016-186, 30 juin 2016 : JO, 27 sept. ; Délib. CNIL n° 2016-187, 30 juin 2016 : JO, 27 sept.).

Si l'entreprise a un délégué à la protection des données (DPO), pas besoin de déclaration de conformité. Il suffit juste pour le DPO d'inscrire le dispositif mis en place dans son registre. Tous les détails sont donnés sur le site internet de la Cnil, un site qui contient une mine d'informations.

La mise en place d'un dispositif biométrique, c'est l'affaire du CSE qui a son mot à dire

Le CSE doit être consulté, c'est certain. Le code du travail nous dit :

- d'une part, que le CSE doit être consulté en cas d'installation d'un dispositif de contrôle de l'activité des salariés (C. trav., art. L. 2312-38). La consultation s'impose dès lors que le dispositif « permet » un contrôle des salariés. Peu importe qu'il n'ait pas pour finalité officielle un tel contrôle (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.866, n° 1459 FS - P + B ; CA Lyon, ch. soc., 12 oct. 2007, n° 06/06669) ;
- d'autre part, que le comité social et économique doit être consulté sur tout projet important d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-8). A priori, la biométrie entre bien dans ces conditions.

La Cnil insiste sur l'importance de la consultation des représentants du personnel (Délib. CNIL n° 2012-322, 20 sept. 2012). L'employeur ne peut donc pas y échapper.

Enfin, le CSE doit aussi être consulté sur les aspects santé et sécurité. L'utilisation de la biométrie implique déjà des changements au niveau des conditions de travail : gestuelle supplémentaire, suivi d'un protocole d'accès aux locaux, etc. Ensuite, elle peut provoquer une dégradation de la santé mentale des salariés (stress, sentiment

d'être surveillé et contrôlé en permanence, etc.) et touche parfois au domaine de la sécurité dans l'entreprise.

Ça devrait d'abord être une consultation du CSE avant l'installation du système biométrique, et ensuite une information pour suivre la mise en place

Qui dit consultation dit projet mûrement réfléchi, suffisamment précis mais bien entendu non finalisé

Selon nous, la consultation devrait intervenir avant qu'une demande d'autorisation ou qu'une déclaration ne soit faite auprès de la Cnil.

La direction doit donc s'être déjà penchée sur les objectifs du projet, sur le type de système biométrique qu'elle souhaite mettre en place, sur sa localisation dans l'entreprise, sur les personnes qui auront accès aux données biométriques ainsi que leur utilisation, etc. Avant toute consultation du CSE, l'employeur devrait déjà avoir fait faire différents devis. Ainsi, le simple fait d'envisager éventuellement un système biométrique, c'est trop tôt. Avoir déjà payé le devis, c'est trop tard !

Le CSE doit être particulièrement vigilant sur le dispositif envisagé et sur ses impacts sur les salariés. La première étape consiste à se poser une série de questions. En voici quelques-unes :

- sur le projet d'utilisation d'un système biométrique : Quel est le contenu précis de ce projet ? Quel est l'objectif poursuivi ? A quels besoins de l'entreprise ce projet répond-il ? Pourquoi mettre en place un dispositif biométrique ? etc. ;
- sur la nature même du dispositif : quel système biométrique envisage-t-on d'utiliser ? Pourquoi privilégier ce système plutôt qu'un autre ? Quel est le coût du matériel ? Comment la maintenance du matériel s'organise-t-elle et à quelle fréquence ? etc. ;
- sur les données personnelles recueillies : quelles sont les informations recueillies ? Qui a accès à ces données ? Comment sont traitées ces informations et par qui ? Combien de temps sont conservées ces données ? Où sont-elles conservées ? etc. ;

- sur l'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : le système est-il facile d'utilisation ? Garantit-il la confidentialité des données personnelles ? Permet-il de tracer les activités des salariés ? Cela va-t-il changer les habitudes de travail des salariés ?

Les conditions matérielles d'installation du dispositif sont à étudier de près : emplacement des bornes, nombre de bornes, etc. Pour essayer de se faire une idée des impacts pour les salariés, il pourra même être intéressant pour le CSE d'organiser une simulation.

Attention ! Le système biométrique ne doit pas permettre à l'employeur de contrôler les allées et venues des représentants du personnel pendant leurs heures de délégation (Délib. CNIL n° 2012-322, 20 sept. 2012).

Ces questions, il faut les poser à la direction en réunion. Elles ne doivent pas rester sans réponse. Et si besoin est, il ne faut pas hésiter à proposer des alternatives, tout aussi efficaces, qui portent moins atteinte aux droits et libertés des salariés.

La mise en place d'un dispositif biométrique pourrait, selon l'importance du projet, justifier une expertise CSE. C'est du cas par cas.

Les membres du CSE doivent demander à être informés régulièrement de la mise en place du système biométrique

Le rôle du CSE ne s'arrête pas à la consultation. Il faut suivre de près l'arrivée de la biométrie dans l'entreprise. Quel système a autorisé la Cnil ? Quel prestataire a été choisi ? Quel est le calendrier des travaux d'installation ? etc. Autant d'informations nécessaires qu'il y a d'étapes.

Le CSE peut proposer de créer un groupe de travail composé de représentants du personnel, de représentants de la direction et de salariés ayant des compétences spécifiques. Suivre pas à pas avec tous les acteurs l'avancement du projet, c'est permettre de rectifier le tir si quelque chose ne va pas.

Une fois le dispositif biométrique en service, il est important pour le CSE d'aller sur le terrain. Vérifier que tout ce qui avait été dit a été fait, recueillir des informations

auprès des salariés sur leur ressenti, sur l'efficacité du dispositif, sur son fonctionnement, etc.

Et s'il y a un problème ?

Si les membres du CSE doutent sur le fait que le système mis en place a bien été autorisé ou qu'il ne répond pas aux exigences de la loi ou même encore que la direction l'utilise de manière abusive, la Cnil peut être saisie. Il suffit alors de se rendre sur le site www.cnil.fr où une plainte peut être déposée en ligne. Dans ce cas, la Cnil viendra procéder à des contrôles sur site. Si besoin est, elle pourra exiger le retrait du système. Pas besoin de mandat spécial pour les membres du CSE pour saisir la Cnil. Tout membre du comité peut déposer une plainte en ligne.

En interne, en cas d'atteinte aux libertés des salariés, le CSE pourra faire jouer son droit d'alerte (C. trav., art. L. 2312-59). L'employeur ne pourra pas faire la sourde oreille.

De l'interdiction de fumer ou de vapoter dans l'entreprise

Le risque d'être exposé à la fumée de tabac n'échappe pas à la règle, il doit être évalué et faire l'objet d'une prévention. A ce titre, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme passif dans l'entreprise. Il peut opter pour une interdiction totale de fumer dans l'entreprise ou prévoir des emplacements fumeurs.

Références : C. santé publ., art. L. 3512-8 et R. 3512-2 et s.

L'exposition à la fumée de tabac, un risque qui doit obligatoirement faire l'objet d'une évaluation comme tout autre risque professionnel

Étant responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur a l'obligation de procéder à l'évaluation des risques professionnels (C. trav., art. L. 4121-3). Le risque d'être exposé à la fumée de tabac n'échappe pas à la règle, il doit être évalué et faire l'objet d'une prévention.

Après une première phase d'identification des facteurs de risques liés au tabac dans l'entreprise, il convient de procéder à l'évaluation du risque, aussi bien pour les fumeurs (risques liés au tabac ou au fait de sortir fumer) que pour les non-fumeurs. Les résultats de l'évaluation sont ensuite transcrits dans le document unique d'évaluation qui doit permettre d'élaborer un plan d'actions définissant les mesures à prendre. Ce plan d'actions sera évidemment différent selon que l'employeur opte pour l'interdiction totale du tabac ou pour la création d'emplacements fumeurs. Ainsi, lorsqu'il opte pour une interdiction totale, l'employeur doit prévoir des mesures de prévention en faveur des salariés fumant à l'extérieur, sur le trottoir... Il pourrait en effet être tenu pour responsable d'un accident survenu pendant une courte pause cigarette à l'extérieur de l'entreprise.

Protection contre le tabagisme passif : l'employeur a aussi une obligation de sécurité

D'après la jurisprudence, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme passif dans l'entreprise (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, n° 1698 FS - P + B + R + I). A ce titre, on peut lui reprocher de ne pas avoir pris toutes les mesures pour faire respecter l'interdiction de fumer. Rappeler aux salariés qu'il est interdit de fumer et apposer la signalisation réglementaire ne suffit pas forcément.

Dans cette affaire, un non-fumeur se plaignait du fait que certains de ses collègues continuaient à fumer dans un bureau à usage collectif. Les juges ont considéré qu'il pouvait prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Tout s'est donc passé comme s'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif !

A cet égard, il importe peu que la santé du salarié se plaignant de la fumée de cigarette ne soit pas compromise (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-65.103, n° 1754 FS -

P + B) ou encore que le salarié ne se soit jamais plaint et participait aux pauses cigarette avec ses collègues (Cass. soc., 3 juin 2015, n° 14-11.324).

L'employeur peut opter pour une interdiction totale de fumer, qu'il devra bien évidemment faire respecter

L'interdiction de fumer s'applique dans tous les locaux de travail, qu'ils soient à usage collectif ou individuel

A ce titre, il n'est pas possible de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés, tels que les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective, les salles de réunion et de formation ou les salles et espaces de repos. Il n'est pas davantage possible de fumer dans un bureau individuel.

Les chantiers du BTP ne sont pas assujettis à l'interdiction de fumer dès lors qu'ils ne constituent pas des lieux clos et couverts.

Une signalisation apparente rappelant le principe de l'interdiction de fumer et un message sanitaire de prévention doit être apposée dans les lieux où s'applique l'interdiction. Cette signalisation peut être téléchargée sur le site www.tabac.gouv.fr

Un salarié qui fume dans les locaux de l'entreprise peut faire l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis ni indemnité

A partir du moment où l'employeur a l'obligation de faire respecter l'interdiction de fumer, il est en droit de sanctionner un salarié qui ne respecte pas cette interdiction. Et la sanction peut même aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Cela a été admis à propos d'un salarié :

- qui a déjà fait l'objet d'un avertissement pour avoir fumé une cigarette dans les locaux de l'entreprise, et qui persiste dans ce comportement fautif (CA Nîmes, ch. soc., 8 févr. 2011, n° 09/02334) ;
- d'une cartonnerie, qui fume dans un local de pauses en violation d'une interdiction de fumer justifiée par la sécurité des personnes et des biens et figurant au règlement intérieur (Cass. soc., 1^{er} juill. 2008, n° 06-46.421, n° 1213 FP - P + B + R + I).

Il a également été jugé que le fait de fumer un « joint » pendant une pause dans une salle spécialement réservée aux fumeurs constitue une faute grave, même s'il s'agit d'un acte isolé (Cass. soc., 1^{er} juill. 2008, n° 07-40.053, n° 1214 FP - P + B).

Le projet d'installation d'un emplacement fumeurs et ses modalités de mise en oeuvre sont soumis à la consultation du CSE et du médecin du travail

A partir du moment où il n'opte pas pour une interdiction totale de fumer dans l'entreprise, l'employeur peut prévoir des emplacements réservés aux fumeurs. Dans cette perspective, il doit au préalable consulter le CSE et le médecin du travail sur le projet lui-même et ses modalités de mise en oeuvre (C. santé publ., art. R. 3512-6). Les emplacements réservés aux fumeurs sont des salles closes, affectées à la consommation de tabac et dans lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée. Ils respectent les normes suivantes (C. santé publ., art. R. 3512-4) :

- être équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de 10 fois le volume de l'emplacement par heure. Ce dispositif est entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment. Le local est maintenu en dépression continue d'au moins 5 pascals par rapport aux pièces communicantes ;
- présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement au sein duquel les emplacements sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 mètres carrés.

Il est par ailleurs prévu que l'emplacement fumeurs doit être doté de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle et ne peut pas constituer un lieu de passage. Un avertissement sanitaire déterminé est à apposer à l'entrée des espaces fumeurs. L'entreprise peut le télécharger sur le site www.tabac.gouv.fr

Aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut être exécutée dans les emplacements fumeurs sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure. L'installateur ou la personne assurant la maintenance du dispositif de ventilation mécanique atteste que celui-ci permet

de respecter les normes de ventilation. Le responsable de l'établissement est tenu de produire cette attestation à l'occasion de tout contrôle et de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif.

Et pour la cigarette électronique ?

L'usage de la cigarette électronique est interdit dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif (C. santé publ., art. L. 3513-6). Il s'agit des locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public. Il est donc interdit de vapoter dans les open space, les salles de réunion, de formation ou de repos, les ateliers, vestiaires, cafétéria, notamment. Les salariés peuvent continuer de vapoter dans les bureaux individuels et dans les locaux accueillant du public (C. santé publ., art. R. 3513-3).

Et si l'entreprise a des travailleurs isolés ?

Le code du travail ne définit pas le travail isolé. En pratique, un travailleur est isolé lorsqu'il est hors de vue ou de portée de voix d'autres personnes, sans possibilité de recours extérieur. L'isolement peut aggraver les risques inhérents aux travaux dangereux. Il faut donc repérer les postes isolés lors de l'évaluation des risques et prévoir des mesures de prévention et des modalités de surveillance et d'alarme.

Travailler seul sans pouvoir être vu ou entendu directement par une autre personne

Le travail isolé, un facteur d'augmentation du risque d'accident et d'aggravation de l'accident

Il n'y a pas de définition légale du travail isolé. Pour l'INRS, le travail isolé se définit comme l'exécution d'une tâche par une personne seule, dans un environnement de

travail où elle ne peut être vue ou entendue directement par d'autres et où la probabilité de visite est faible.

Quelques exemples : personnels d'entretien, de livraison, de dépannage ou de soins à domicile, représentants, travailleurs agricoles et forestiers, transporteurs routiers, gardiens...

Le travail isolé n'est pas un risque en soi, mais un facteur d'augmentation de la probabilité de survenance de l'accident, et d'aggravation du dommage en cas d'accident. Être isolé peut entraîner des changements d'attitude ou de comportement, une baisse de la vigilance, une augmentation du stress et de l'anxiété. Ainsi, face à une tâche particulière, le travailleur isolé peut avoir des réactions inadaptées, et provoquer ou aggraver un accident. En outre, l'isolement implique une augmentation du temps mis pour donner l'alarme, puis pour lui porter secours, ce qui peut encore aggraver les conséquences de l'accident.

La réglementation prévoit que certains travaux dangereux ne peuvent pas être exécutés par un travailleur isolé

Il existe certains travaux interdits aux travailleurs isolés. Ces travaux nécessitent en effet la présence d'un surveillant, qui doit être une personne qualifiée, instruite sur les mesures à prendre en cas d'incident ou d'accident et ayant à sa disposition les moyens nécessaires pour intervenir, donner l'alerte et apporter les premiers secours. A titre d'exemple : manoeuvre des véhicules, d'appareils et engins de chantier (C. trav., art. R. 4534-11), travaux souterrains avec treuil (C. trav., art. R. 4534-51), travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (C. trav., art. R. 4512-13), etc.

De l'évaluation des risques liés au travail isolé à la mise en place de mesures de prévention

L'identification des postes isolés est une étape essentielle, qui n'est pas toujours évidente à mener

C'est au moment de l'évaluation des risques que les postes isolés doivent être repérés et listés dans le document unique. Les postes isolés et dangereux doivent

faire l'objet d'une attention particulière. Le CSE participe à l'évaluation des risques et peut se pencher plus particulièrement sur ce point.

Le travailleur n'est pas forcément isolé en permanence. Il peut l'être ponctuellement, lors de l'absence momentanée du collègue avec lequel il travaille, ou seulement pour une tâche spécifique au cours de la journée. Il faut en tenir compte dans l'évaluation des risques, et notamment faire le point sur les postes dangereux, ou de nuit, effectués par exemple en binôme, pour prévoir des mesures préventives, des procédures, lorsque l'un des deux travailleurs s'absente.

Ensuite, il faut prévoir des mesures de prévention prenant en compte le paramètre « travail isolé »

Dans beaucoup d'entreprises, seules des mesures d'alarme en cas d'accident sont prévues. Elles sont essentielles, mais il convient de prévoir en amont de réelles mesures de prévention pour éviter la survenue de l'accident. Plusieurs mesures :

- agir sur l'isolement : essayer d'éviter l'isolement ou du moins de le réduire, même partiellement, en organisant le travail autrement ;
- prévoir une surveillance médicale plus rigoureuse en collaboration étroite avec le médecin du travail.

Il faut veiller aux pathologies diminuant la vigilance : malaise, troubles de la concentration, limitation de la perception des informations, diminution de la capacité de réaction, etc.

Il faut aussi penser à la prévention des risques psychosociaux et à la prévention de certaines addictions (alcool, drogue, médicaments, etc.). Les situations d'isolement sont plus ou moins bien supportées par les travailleurs.

L'information et la formation à la sécurité des travailleurs isolés sont d'autant plus importantes que le travailleur doit prendre des décisions seul et vite

Le CSE peut veiller à ce que la formation à la sécurité de ces salariés soit effective et adaptée. En outre, il est utile de vérifier que l'employeur ne confie pas de tâches isolées à un travailleur inexpérimenté.

Si les travailleurs isolés sont porteurs de pathologies, il convient de leur demander d'avoir sur eux une carte d'identification de la pathologie ainsi qu'un traitement d'urgence, le cas échéant.

Des procédures peuvent être mises en place en collaboration avec le CSE. Par exemple, il est possible de prévoir que le travailleur isolé doit arrêter son activité quand un aléa survient et qu'il dépasse ses compétences, et lui fournir tous les recours possibles pour y pallier : personne à contacter, organisation d'une permanence téléphonique, etc. On peut aussi organiser un système de retour d'expérience sur les problèmes rencontrés.

Si un incident survient malgré les mesures de prévention mises en place, il faut absolument qu'un dispositif d'alerte adapté existe

Un moyen de surveillance directe et/ou indirecte du travailleur doit impérativement être mis en place. Le CSE peut s'associer à l'employeur dans le choix du système le plus adapté aux risques et à l'entreprise. Il existe plusieurs solutions :

- équiper les postes de travail ou les travailleurs eux-mêmes d'un moyen de surveillance et/ou d'alerte. Il peut s'agir :
 - d'un téléphone portable pour donner l'alerte. Ce moyen de contact est essentiel, mais cela ne suffit pas si les salariés se trouvent dans l'incapacité d'appeler suite à un accident,
 - de systèmes fixes de détection : des balises ou bornes de passage sont fixées, et en cas de dérive d'horaire, une alarme se déclenche. Par exemple, le travailleur doit appuyer sur un bouton selon une certaine régularité pour signaler qu'il est à son poste ou doit répondre à des appels réguliers d'un poste de surveillance,
 - d'un DATI (dispositif d'alarme pour travailleur isolé, appelé également « système d'homme mort ») : il s'agit de transmettre vers un poste de surveillance l'alarme issue d'une situation anormale d'un travailleur isolé.

Les DATI ont un fonctionnement automatisé. Des capteurs physiques contrôlent en permanence le travailleur et détectent toute position anormale prolongée (immobilité, perte de verticalité, ou les deux), et génère une alarme. Ils

permettent en général aussi à l'opérateur de déclencher manuellement l'alarme. Pour le localiser rapidement et précisément, les DATI incluent souvent un GPS.

- prévoir des procédures de secours claires et faciles en cas d'incident : contacter un service de surveillance avec permanence, prévoir un suppléant à proximité, etc.

Travail isolé et obligation générale de sécurité

Comme pour tous ses salariés, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité envers les travailleurs isolés. Il se doit de prendre en compte cette spécificité : il ne peut se contenter de mettre en place des dispositifs d'alerte. Non seulement il doit prévoir des mesures organisationnelles, mais aussi des actions de formation et d'information des travailleurs appropriées aux problèmes spécifiques que pose l'isolement. Outre la faute inexcusable, plusieurs jurisprudences ont condamné l'employeur pour homicide involontaire lorsque les mesures de sécurité prises envers des travailleurs isolés étaient jugées insuffisantes (Cass. crim., 5 déc. 2000, n° 00-82.108 ; Cass. crim., 3 nov. 1998, n° 97-85.236).

Le rôle du CSE en cas de travaux dangereux

Il n'y a pas de définition légale des travaux dangereux, pourtant on retrouve souvent cette notion. Une liste fixée par arrêté interdit les travaux dangereux aux CDD et aux intérimaires. Un autre arrêté liste les travaux dangereux devant donner lieu à l'élaboration d'un plan de prévention écrit en cas de coactivité. Enfin, la présence de secouristes est nécessaire dans les ateliers où sont effectués des travaux dangereux.

Références : C. trav., art. L. 4154-1, R. 4224-15, R. 4512-8

Il n'existe pas de définition légale des « travaux dangereux » mais il y a des listes

Il n'y a pas de définition des « travaux dangereux » dans la loi. On peut tenter de définir les travaux dangereux comme des activités qui présentent des risques d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique de son ou ses exécutants, ainsi que des personnes et leur environnement. Par exemple, des travaux polluants ou utilisant des explosifs.

Il n'y a pas de définition légale mais le code du travail et divers textes réglementaires fixent des listes de travaux dangereux. A ces listes correspondent soit des obligations, comme celle d'établir un plan de prévention, soit des interdictions, comme celle d'affecter des CDD ou des intérimaires à des travaux particulièrement dangereux.

Le code du travail dresse une liste des travaux dangereux qui sont interdits aux CDD et aux intérimaires

Il est rigoureusement interdit à l'entreprise d'embaucher un CDD ou un intérimaire pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (C. trav., art. L. 4154-1). En cas de violation de cette interdiction, le CDD ou l'intérimaire pourra faire requalifier son contrat en CDI. La même interdiction s'applique lorsque l'entreprise a recours au service d'un travailleur mis à sa disposition par une association intermédiaire (C. trav., art. L. 5132-10).

Il ne faut pas confondre travaux particulièrement dangereux interdits aux CDD et aux intérimaires et travaux présentant des risques particuliers devant donner lieu à une formation renforcée à la sécurité. La liste de ces travaux est dressée par l'employeur après avis du CSE et du médecin du travail.

Ces travaux particulièrement dangereux sont énumérés par le code du travail (C. trav., art. D. 4154-2). La liste est longue et précise. Il s'agit de travaux exposant les salariés à des agents chimiques dangereux comme, par exemple, l'amiante, le phosphore, les poussières de lin et de métaux durs, les rayonnements ionisants, etc.

A noter que l'employeur peut, après avoir consulté le CSE, demander à l'administration une dérogation à l'interdiction d'affecter un salarié temporaire à des travaux particulièrement dangereux (C. trav., art. D. 4154-3 et s.). La dérogation doit avoir été accordée avant que l'intéressé ne soit affecté à l'un de ces travaux (Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 08-70.390, n° 2362 FS - P + B + R).

Le CSE peut ici jouer un rôle de garde-fou. Il peut veiller à ce que l'interdiction soit bien respectée. A l'occasion de l'élaboration du document unique notamment, lorsque la liste des travaux dangereux est mise à jour, le comité peut vérifier que les postes exposés à ces travaux particulièrement dangereux ne sont pas occupés par des CDD ou des intérimaires, ou que les autorisations nécessaires ont été obtenues par l'employeur en bonne et due forme et que toutes les mesures sont prises pour garantir une protection efficace des travailleurs.

Même si le code du travail ne parle pas forcément de travaux dangereux, il existe d'autres listes de travaux interdits à certaines catégories de salariés. C'est le cas pour les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant (C. trav., art. D. 4152-3 et s.) et pour les jeunes travailleurs (C. trav., art. D. 4153-20 et s.).

Formation obligatoire d'un secouriste du travail dans les ateliers et chantiers où sont effectués des travaux dangereux

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, dans chaque chantier occupant 20 personnes au moins pendant plus de 15 jours où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence (C. trav., art. R. 4224-15).

Le CSE n'a pas de rôle spécifique à jouer en la matière, si ce n'est de vérifier que les sauveteurs-secouristes sont bien formés et en nombre suffisant. Il peut également intervenir lors de l'élaboration du document unique auquel il est associé pour déterminer la liste des travaux dangereux dans l'entreprise.

Dans ce cas, c'est l'employeur qui détermine quels sont les travaux dangereux dans l'entreprise. Il n'y a pas de liste « légale ». Toutefois, les travaux particulièrement

dangereux de l'article D. 4154-1 du code du travail doivent bien sûr y figurer, le cas échéant.

C'est au cours de l'élaboration du document unique que l'employeur évalue les risques auxquels sont soumis les travailleurs. C'est à ce moment-là que la liste des travaux présentant des risques sera élaborée puis mise à jour tous les ans, dont évidemment les travaux considérés comme dangereux.

Travaux dangereux et coactivité : l'obligation d'établir un plan de prévention écrit

Quand une ou plusieurs entreprises sont amenées à intervenir en présence d'autres entreprises, celles-ci doivent organiser et coordonner leurs interventions. Un plan de prévention établi par écrit est arrêté, avant le commencement des travaux, dans les 2 cas suivants :

- dès lors que l'opération à réaliser par les entreprises extérieures, y compris les sous-traitants auxquels elles peuvent faire appel, représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à 400 heures sur une période inférieure ou égale à 12 mois ;
- quelle que soit la durée prévisible de l'opération, lorsque les travaux à effectuer pour réaliser l'opération sont au nombre des travaux dangereux figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel (Arr. 19 mars 1993, NOR : TEFT9300368A : JO, 27 mars).

Le plan de prévention devra notamment définir les phases d'activité dangereuse et des moyens de prévention spécifiques correspondants (C. trav., art. R. 4512-8). Il s'impose pour l'ensemble des prestations nécessaires à la réalisation d'une opération dès lors que des travaux dangereux sont prévus (Cass. crim., 4 août 1998, n° 97-85.021).

Il existe une procédure spécifique pour le cas particulier des chantiers temporaires ou mobiles. Pour les opérations soumises à l'obligation de plan général simplifié de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (C. trav., art. R. 4532-52 et R. 4532-54), chacun des entrepreneurs appelés à exécuter l'un des travaux présentant des risques particuliers inscrits sur la liste fixée par arrêté établit, préalablement à leur début ou à leur poursuite, un plan

particulier simplifié de sécurité et de protection de la santé (Arr. 25 fevr. 2003, NOR : SOCT0310277A : JO, 6 mars). Ce plan écrit analyse ces risques et, dans le cadre des mesures énoncées dans le plan général, décrit les consignes à observer ou à transmettre aux salariés appelés à intervenir sur le chantier et les conditions de sécurité et de santé dans lesquelles vont être exécutés les travaux (C. trav., art. R. 4532-75).

Le CSE de l'entreprise utilisatrice et, dans certaines conditions, les CSE des entreprises extérieures intervenantes sont étroitement associés à la procédure. Le CSE désigne des membres qui participent à l'inspection préalable obligatoire, ainsi qu'aux réunions et aux inspections de coordination. Il est également informé sur le plan de prévention à tous les stades de l'intervention.

Des conditions pour l'exécution de travaux dangereux par les apprentis

Il est interdit d'employer un apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité (C. trav., art. L. 6222-30). Toutefois, pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret, l'employeur peut confier à l'apprenti tous les travaux, y compris dangereux, que nécessite sa formation (C. trav., art. L. 6222-31).

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'administration peut dans un premier temps et sans délai suspendre le contrat d'apprentissage sur proposition de l'inspecteur du travail. Ensuite, elle se décide sur la reprise ou non de l'exécution du contrat (C. trav., art. L. 6225-4 et s.).

Quelle surveillance pour les salariées enceintes ?

Pour garantir la santé de la future mère et de son enfant, le code du travail a prévu que certains emplois à risque sont interdits à la femme enceinte. Dans ces cas, il existe une obligation de reclassement avec garantie de rémunération. Le médecin du travail est bien sûr étroitement associé à toute cette procédure. Le CSE a

un rôle à jouer en matière de formation à la sécurité et d'évaluation des risques.

Certains emplois « à risque » sont interdits ou réglementés pour la femme enceinte ou allaitante

Rubéole, toxoplasmose, rayonnements ionisants, transport de charges, agents classés toxiques pour la reproduction, etc.

Il s'agit de garantir la santé de la future mère et de son enfant. Ainsi, les risques que présentent certains produits ou travaux ont conduit à interdire purement et simplement l'affectation des femmes enceintes et les femmes allaitant à des postes exposant à ces risques (C. trav., art. L. 1225-12 et R. 1225-4). Ces risques sont les suivants :

- agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2, benzène et certains dérivés des hydrocarbures aromatiques (C. trav., art. D. 4152-10) ;
- virus de la rubéole ou toxoplasmose, sauf s'il est prouvé que la salariée est suffisamment protégée par son état d'immunité (C. trav., art. D. 4152-3) ;
- usage du diable pour le transport de charges (C. trav., art. D. 4152-12) et travaux à l'aide d'engins de type marteau-piqueur à air comprimé (C. trav., art. D. 4152-8) ;
- emploi du mercure aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils et préparation et conditionnement des esters thiophosphoriques (C. trav., art. D. 4152-8) ;
- travaux en milieu hyperbare, dès lors que le travail expose à une pression relative supérieure à 100 hectopascals (C. trav., art. D. 4152-29) ;
- exposition à des rayonnements ionisants : exposition inférieure à 1 mSv pour les femmes enceintes et interdiction d'emploi pour les allaitantes (C. trav., art. D. 4152-5 et s.) ;
- produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérogènes et mutagènes.

La salariée enceinte exposée à certains risques doit être affectée à un autre poste de travail

Lorsqu'une salariée en état de grossesse médicalement constaté est exposée aux risques prévus par l'article R. 1225-4 du code du travail, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état (C. trav., art. L. 1225-12). La salariée ayant accouché bénéficie de la même protection pendant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé maternité.

Il s'agit notamment des risques suivants : agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2, benzène, plomb métallique et ses composés, virus de la rubéole ou toxoplasme et travaux en milieu hyperbare, dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals, etc.

La proposition d'emploi peut être mise en oeuvre par aménagement de son poste de travail ou affectation à un autre poste. Elle prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail. Ces mesures sont temporaires et ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération (C. trav., art. L. 1225-13).

Si la salariée enceinte travaillant de nuit le lui demande, l'employeur doit l'affecter à un poste de jour

Le travail de nuit n'est pas interdit pour une salariée enceinte, mais elle peut demander à être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. La salariée qui renonce à son congé de maternité après l'accouchement peut également demander à travailler le jour. L'employeur ne peut pas refuser (C. trav., art. L. 1225-9).

L'affectation dans un autre établissement nécessite l'accord de la salariée, et bien sûr, le changement de poste ne doit entraîner aucune diminution de rémunération (C. trav., art. L. 1225-9).

L'affectation à un poste de jour est également de droit, même si la salariée n'a fait aucune demande, lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec la grossesse. Cette affectation peut être prolongée jusqu'à un mois maximum après le retour de congé maternité.

Toute salariée enceinte, venant d'accoucher ou allaitante peut être orientée vers le médecin du travail

Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes (C. trav., art. R. 4624-19).

Le médecin du travail, dont la mission concerne les risques éventuels auxquels la salariée peut être exposée pendant sa grossesse du fait de son travail, peut notamment être amené à intervenir lorsque la salariée demande un changement d'affectation et se heurte à un refus de l'employeur (C. trav., art. L. 1225-7). La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

Le CSE peut jouer un rôle actif pour la protection des salariées enceintes ou ayant accouché

Dans la définition des missions générales du CSE, l'article L. 2312-9 du code du travail prévoit expressément que le comité doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de répondre aux problèmes liés à la maternité. Comme souvent, c'est au cours de l'évaluation des risques professionnels que le comité doit porter son attention sur les postes à risques et les postes de nuit : des femmes enceintes sont-elles concernées ?

Le comité n'a pas de rôle dévolu par la loi en matière de reclassement de ces salariées, mais il peut tout de même les accompagner, et travailler avec l'employeur pour trouver des solutions de reclassement.

D'autre part, le CSE joue son rôle à plein en sensibilisant les femmes travaillant sur des postes à risques ou de nuit sur les risques encourus et en les incitant à déclarer leur grossesse le plus tôt possible afin de bénéficier des mesures protectrices pour leur santé et celle de leur enfant.

Cette sensibilisation trouve naturellement sa place dans le cadre de l'information et la formation à la sécurité. Le CSE participe à l'élaboration du programme de

formation à la sécurité. Il peut donc proposer de prévoir pour ces postes une sensibilisation à ces problèmes, et une explication claire des droits des salariées qui sont dans ce cas. Il peut être utile que le médecin du travail et le CSE se rapprochent, notamment dans les entreprises utilisant des produits qui sont sources de risque pour la santé. Le médecin pourrait expliquer précisément les conséquences de l'exposition à ces produits, ce qui donnerait plus d'arguments au CSE.

Et si aucun poste n'est disponible, que devient la salariée ?

Qu'il s'agisse de l'affectation à un poste de jour ou d'un reclassement dans le cas d'un poste à risque, si l'employeur ne peut pas reclasser la salariée, le code du travail prévoit la suspension de son contrat de travail avec maintien de la rémunération (C. trav., art. L. 1225-10 et L. 1225-14).

L'employeur doit faire connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. La garantie de rémunération dont bénéficie la salariée est dans ce cas composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Obligation de sécurité et obligation de prévention : des obligations qui incombent à l'employeur

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la sécurité la santé physique et mentale de ses salariés. Il doit mettre en oeuvre une politique de prévention efficace des salariés.

Références : C. trav., art. L. 4121-1 et s.

A l'employeur d'évaluer les risques professionnels, de prévoir des mesures de prévention, d'informer et de former les salariés

Assurer la sécurité des travailleurs, c'est l'affaire de l'entreprise :

- d'après le code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé, physique et mentale, des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1) ;
- d'après la jurisprudence, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555, n° 835 FS - P + B + R + I).

Afin de respecter son obligation de sécurité, l'employeur doit appliquer les principes généraux de prévention et prendre les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. Il doit évaluer les risques, tenir son document unique à jour et mettre en oeuvre les mesures de prévention.

L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités exercées, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Le CSE et son éventuelle CSSCT participent à cette évaluation (C. trav., art. L. 4121-3).

L'employeur ne peut pas s'affranchir de son obligation de sécurité en concluant un contrat prévoyant qu'un tiers assurerait cette sécurité (Cass. 2^e civ., 16 nov. 2023, n° 21-20.740, n° 1139 F - B) ou en adhérant aux clauses d'un marché prévoyant qu'une autre entreprise assurerait cette sécurité (Cass. soc., 13 juin 1991, n° 89-13.616).

Qui dit manquement à l'obligation de sécurité, dit faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, un manquement à l'obligation de sécurité et de protection de la santé a le caractère d'une faute inexcusable (CSS, art. L. 452-1) lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir

conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Ce n'est pas tout, car il existe des sanctions pénales :

- l'employeur qui ne respecte pas les règles d'hygiène et de sécurité peut être mis en demeure par l'administration de prendre les mesures pour y remédier dans un certain délai. Passé ce délai, il peut se voir adresser un procès-verbal et encourir une amende ;*
- le non-respect des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité est puni d'une amende de 3 750 €, amende appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction et pouvant être assortie de peines complémentaires (C. trav., art. L. 4741-1 et L. 4741-9) ;*
- une responsabilité pénale peut être recherchée en cas d'AT dû à un manquement à l'obligation de sécurité pour homicide involontaire (C. pén., art. 221-6 et 221-7), blessures involontaires (C. pén., art. 222-19 à 222-21) ou risques causés à autrui (C. pén., art. 223-1 et 223-2).*

Même en dehors de tout accident du travail ou de maladie professionnelle, la responsabilité de l'employeur peut être engagée

Un salarié peut invoquer un manquement à l'obligation de sécurité, et rendre l'employeur responsable de la rupture de son contrat de travail. Quelques exemples issus de la jurisprudence :

- employeur qui ne prend aucune mesure, aucune décision pour faire respecter l'interdiction légale de fumer dans l'entreprise (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-65.103, n° 1754 FS - P + B ; Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, n° 1698 FS - P + B + R + I). Cette jurisprudence est applicable à l'interdiction du vapotage ;*
- salarié victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales de la part d'un autre salarié. Et ce, même si l'employeur a effectivement pris les mesures pour faire cesser ces agissements (Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-18.855, n° 117 FS - P + B) ;*
- employeur qui n'a pas pris toutes les mesures nécessaires, notamment préventives, pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale d'une salariée, ce qui constituait un manquement suffisamment grave à son obligation de sécurité (Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 19-17.299) ;*

- employeur qui ne prend aucune mesure concernant les difficultés d'un salarié, dont l'altération de la santé résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de l'entreprise (Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-44.298) ;
- employeur qui laisse un salarié victime d'un accident du travail reprendre son travail sans le faire bénéficier de la visite médicale de reprise (Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 09-40.160) ou qui n'organise pas les visites médicales obligatoires (Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-13.568) ;
- employeur qui bien qu'alerté à plusieurs reprises par le salarié sur sa charge de travail et sur son état d'anxiété ne lui a apporté aucune réponse et n'a pris aucune mesure de nature à améliorer ses conditions de travail (Cass. soc., 7 juill. 2016, n° 15-10.546).

De même, l'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'il n'apporte pas de réponse à un cadre qui l'alerte sur la surcharge de travail imposée à son équipe, ce qui s'était traduit par des arrêts pour maladie successifs et répétés, et sur la nécessité de lui apporter du renfort en personnel, éléments confirmés par le médecin du travail et par le CSE (CA Paris, 12 sept. 2016, n° 15/10536).

L'obligation de sécurité ne vise pas que les atteintes à l'intégrité physique. Ainsi, la responsabilité de l'entreprise a été retenue lorsque l'employeur n'a pas préservé ses salariés du harcèlement moral commis par un cadre au comportement brutal, grossier, humiliant (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914).

Même s'il n'y a pas eu de harcèlement, l'employeur peut être condamné pour violation de son obligation de prévention des RPS (Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.891). Dans cette affaire, il avait été prouvé que de très nombreux salariés avaient été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur ayant entraîné une vague de démissions.

A noter que tout salarié justifiant d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un haut risque de développer une maladie grave et d'un préjudice d'anxiété résultant d'une telle exposition peut agir contre son employeur pour manquement à son obligation de sécurité (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-26.879, n° 1189 FP - P + B).

L'employeur a toutefois une porte de sortie, il peut prouver qu'il a fait tout ce qu'il y avait à faire

L'employeur ne méconnaît pas son obligation de protection de la santé des salariés s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par le code du travail (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2) : mesures de prévention des risques, formation et information du personnel, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, en respectant les principes généraux de prévention (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, n° 2121 FP - P + B + R + I).

En cas de harcèlement, la responsabilité de l'entreprise peut être écartée dès lors que l'employeur prouve qu'il a pris (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, n° 1068 FS - P + B + R + I ; Cass. soc., 13 déc. 2017, n° 16-14.999) :

- *d'une part, toutes les mesures de prévention prévues par le code du travail, notamment celles relatives à l'information et la formation des salariés ;*
- *d'autre part, toutes les mesures immédiates permettant de faire cesser le harcèlement dès qu'il en a eu connaissance.*

Au nom de l'obligation de sécurité, on peut remettre en cause une organisation du travail ou faire suspendre un projet de réorganisation

Lorsque l'organisation du travail porte atteinte à la santé des salariés, les syndicats et/ou le CSE peuvent saisir le tribunal judiciaire pour contraindre l'employeur à respecter son obligation de sécurité et à changer son organisation. On l'a vu dans les cas suivants :

- mode d'organisation du travail de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs. Il s'agissait de la maintenance et de la surveillance par équipe et sans interruption d'un site classé « Seveso » (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, n° 429 FS - P + B + R) ;
- mise en place d'un benchmark, dans le but d'assurer la gestion des performances du personnel et mettant en concurrence permanente les salariés, qui portait atteinte à leur santé mentale (TGI Lyon, 1^{re} ch., sect. 2,

4 sept. 2012, n° 11/05300 ; CA Lyon, ch. soc., sect. C, 21 févr. 2014, n° 12/06988).

Une personne pour s'occuper des activités de protection et de prévention

L'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels. Si les compétences dans l'entreprise ne le permettent pas, il peut faire appel à des intervenants extérieurs : intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de prévention et de santé au travail auquel adhère l'entreprise, services de prévention des caisses de sécurité sociale, OPPBTP, ANACT, etc. En tout état de cause, le CSE doit être consulté avant la désignation de cet intervenant (C. trav., art. L. 4644-1 et R. 4644-1 et s.). Il s'agira alors de communiquer au CSE son nom, ses compétences (diplômes et expérience professionnelle) ainsi que les missions confiées.

A l'employeur de s'assurer que tout fonctionne bien, que tout est conforme

Dans le cadre de son obligation générale de santé et de sécurité, il appartient à l'employeur de maintenir en état de sécurité et de conformité les lieux de travail, installations, équipements de travail, moyens de protection, etc. A ce titre, il doit périodiquement effectuer des vérifications et contrôles et présenter les résultats au CSE.

Références : C. trav., art. L. 4711-1 et s. et R. 2315-23

L'employeur doit maintenir en état de sécurité et de conformité les lieux de travail, installations, équipements de travail, moyens de protection, etc.

A l'employeur de s'assurer que tout est conforme, que tout marche bien et qu'il n'y a pas de danger

Dans le cadre de son obligation générale de santé et de sécurité, l'employeur doit :

- effectuer périodiquement des vérifications et contrôles pour s'assurer du maintien en état de sécurité et de conformité des lieux et équipements de travail, des équipements de protection, des installations, etc. ;
- intervenir dans les meilleurs délais en cas de défauts susceptibles d'affecter la sécurité et la santé des travailleurs afin d'en éliminer les causes de danger le plus rapidement possible.

La réglementation ne prévoit pas toujours la périodicité des différents contrôles et vérifications. Il revient alors à l'employeur de s'en faire juge, sachant qu'il lui incombe d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé. Il devra tenir compte des conditions particulières d'utilisation des machines à vérifier, des recommandations du constructeur, du fabricant ou de l'installateur, des produits utilisés, etc.

Les vérifications et contrôles doivent parfois être réalisés par un organisme agréé ou accrédité

Pour certaines installations et/ou pour certains équipements, les vérifications, épreuves et contrôles doivent obligatoirement être réalisés par un organisme agréé ou accrédité par les pouvoirs publics. C'est notamment le cas en matière d'amiante, d'équipements sous pression, de rayonnements ionisants, etc.

Les organismes agréés, dont on trouve la liste sur le site [inrs.fr](#) (base de données), sont peu à peu supprimés au profit d'organismes accrédités et dont la liste peut être consultée sur le site [cofrac.fr](#)

Lorsque rien n'est prévu, les vérifications et contrôles peuvent être effectués par une personne compétente et dûment qualifiée de l'établissement, nommée par l'employeur. Celui-ci doit tenir à disposition de l'inspecteur du travail la liste du personnel désigné et pouvoir justifier de leur compétence, ou les contrats avec les personnes ou sociétés extérieures.

L'inspection du travail peut demander au chef d'établissement de faire vérifier l'état de conformité des matériels et installations aux prescriptions applicables

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut demander à l'employeur de faire vérifier, par un organisme agréé ou accrédité, l'état de conformité des matériels et installations aux prescriptions applicables. C'est notamment possible pour l'aération et l'assainissement des lieux de travail, l'éclairage des lieux de travail, les équipements de travail et moyens de protection, les risques chimiques, le bruit, les vibrations mécaniques, etc. (C. trav., art. R. 4722-1 et s.).

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles sont présentés au CSE

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail sont présentés au CSE au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur (C. trav., art. R. 2315-23). Cette présentation doit faire l'objet d'une analyse détaillée du contenu des documents. L'employeur ne peut pas se contenter d'une simple information de leur existence.

Sauf si un autre délai est prévu, l'employeur doit conserver les documents des contrôles et vérifications des 5 dernières années et, en tout état de cause, ceux des 2 derniers contrôles ou vérifications (C. trav., art. D. 4711-3).

Par ailleurs, chaque membre du CSE peut à tout moment demander la transmission de ces documents (C. trav., art. L. 4711-4 et R. 2315-23). Le médecin du travail (C. trav., art. R. 4624-5), l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat y ont également accès (C. trav., art. L. 4711-3).

Les documents relatifs aux contrôles et vérifications doivent être datés, mentionner l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ainsi que celle de la personne qui a réalisé le contrôle (C. trav., art. D. 4711-2), contenir les résultats exhaustifs des vérifications et contrôles et indiquer les périodicités.

L'employeur peut regrouper les résultats des vérifications et contrôles dans un registre unique

Afin d'en faciliter la consultation et la conservation, l'employeur peut rassembler en un registre unique les documents de vérifications et de contrôles que la loi lui impose en matière d'hygiène et de sécurité (C. trav., art. L. 4711-5). C'est généralement ce que l'on appelle le registre unique de sécurité, dont le but est de faciliter l'archivage et la lecture des informations sur les contrôles techniques.

L'employeur ne peut pas intégrer au registre de sécurité les documents relatifs à la médecine du travail (fiche d'aptitude, fiche d'entreprise, etc.), le document unique d'évaluation des risques professionnels, le registre de déclaration des accidents du travail bénins ou encore le registre de consignation des dangers graves et imminents.

Bien évidemment, la mise en place d'un registre unique de sécurité n'affecte en rien l'obligation qu'a l'employeur de présenter au CSE les résultats des différents contrôles et vérifications qu'il est tenu d'effectuer.

Le CSE doit vite agir lorsqu'il est informé par les salariés ou a connaissance de graves dysfonctionnements

Le CSE doit tout de suite agir, avant qu'il ne soit trop tard. Il est important dans un premier temps de se rendre sur le terrain afin de vérifier l'état des équipements de travail, demander aux salariés les difficultés qu'ils rencontrent avec les machines, etc. Cela permet ainsi de détecter les situations potentiellement dangereuses et d'identifier les outils de travail qui sont défectueux. Une fois l'inspection terminée, il est vivement conseillé de provoquer une réunion extraordinaire sur le sujet, et surtout de conserver une trace écrite de tout ce qui s'y dira. Au cours de cette réunion, il faudra pointer du doigt les anomalies, demander à l'employeur ce qu'il compte faire, lui soumettre des propositions, etc. Il faudra également convenir d'une prochaine réunion pour s'assurer que l'employeur a effectivement agi et, ainsi, que le problème a été réglé.

En cas de danger grave et imminent, le CSE pourra même exercer son droit d'alerte, ce qui obligera l'employeur à déclencher une enquête (C. trav., art. L. 2312-60).

Tenue sous forme informatique des documents des résultats des vérifications et contrôles

Lorsque les garanties du contenu et d'accès aux documents pour les contrôles sont équivalentes aux documents écrits et sans risque d'altération, ceux-ci peuvent être tenus sous forme informatique. Le comité social et économique doit être consulté préalablement à la mise en place de la tenue sous forme informatique, et notamment sur les conditions d'accès à ces registres par les membres du comité (C. trav., art. L. 2315-5).

Les documents informatisés sont présentés et conservés pendant le même délai que les registres auxquels ils se substituent (C. trav., art. L. 8113-6, D. 8113-2 et D. 8113-3).

La sécurité, c'est aussi l'affaire des salariés

L'employeur n'est pas le seul garant de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise. Les salariés sont, eux aussi, tenus à une obligation de sécurité, certes moins lourde que l'obligation patronale, mais pourtant bien réelle. Réelle au point qu'un manquement à cette obligation de sécurité peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à un licenciement pour faute grave.

Références : C. trav., art. L. 4122-1 et L. 4122-2

Chaque travailleur doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité et, dans une certaine mesure, de celle des autres

Un travailleur doit respecter les consignes de sécurité imposées par l'employeur et, au besoin, les faire respecter

Bien que l'employeur soit l'acteur principal de la sécurité dans l'entreprise, les travailleurs ont eux aussi une obligation de sécurité. Conformément aux instructions qui leur sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement

intérieur de l'entreprise, il leur incombe de prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail (C. trav., art. L. 4122-1). En pratique, cette obligation de sécurité implique :

- de respecter les consignes de sécurité et instructions imposées par l'employeur : consignes incendie, interdiction de fumer dans l'entreprise, utilisation des machines, port des équipements de protection individuelle, etc. ;
- de ne pas adopter un comportement dangereux pour soi-même ni de porter atteinte à la santé physique ou mentale des autres salariés.

Selon les fonctions qu'il occupe, sa formation, ses possibilités et les instructions qui lui ont été données par son employeur, le salarié peut aussi être contraint de faire respecter les règles de sécurité à ses collègues, ses subordonnés ou à des intervenants d'entreprise extérieure.

La formation du salarié est appréciée en fonction de son niveau de qualification et de sa formation à la sécurité. En effet, le degré de vigilance attendu d'un ingénieur ou d'un ouvrier non spécialisé n'est pas le même. Les possibilités du salarié sont appréciées en fonction de ses capacités personnelles, de sa position hiérarchique et des moyens techniques d'intervention dont il dispose.

Un manquement à son obligation de sécurité peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave

Une violation de l'obligation de sécurité expose à un avertissement, à une rétrogradation... voire à un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.472). Exemples :

- magasinier qui, de façon réitérée et délibérée, n'a pas respecté son obligation de porter des équipements de protection individuelle (Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-14.246) ;
- chef de chantier qui, malgré un premier avertissement, a refusé de porter son casque antibruit (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-42.435) ;
- salariée menaçant sa supérieure hiérarchique avec la lame d'un cutter, tout en lui disant « tu ne sais pas de quoi je suis capable » (Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 12-20.190) ;

- responsable d'un magasin qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour remplacer un escabeau cassé dont l'utilisation constituait un danger (Cass. soc., 6 juin 2007, n° 05-45.984) ;
- responsable de site responsable des règles de sécurité qui donne l'ordre de démonter les rayonnages en les escaladant, sans aucune protection, à plus de 4 mètres de hauteur (Cass. soc., 7 oct. 2015, n° 14-12.403) ;
- chauffeur d'un camion de ramassage d'ordures ménagères qui écrit des SMS au volant et met en danger ses collègues (CA Nancy, ch. soc., 14 nov. 2012, n° 12/00388) ;
- accident causé par un salarié cariste ayant continué à travailler en sachant qu'il n'était pas en état de le faire du fait de son état de santé (Cass. soc., 12 oct. 2017, n° 16-18.836).

Et, pour tenter d'échapper à une telle sanction, le salarié à qui il est reproché de ne pas avoir fait respecter les règles de sécurité ne peut même pas faire valoir qu'il n'a reçu aucune délégation de pouvoir de la part de l'employeur (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-41.220, n° 881 FS - P + B + R + I).

D'autres exemples de licenciements pour faute grave :

- directeur technique chargé d'assurer le respect des règles de sécurité de plusieurs sites ayant commis des manquements d'une particulière gravité au sujet de l'enlèvement de réservoirs contenant des matières dangereuses, de la fermeture des armoires électriques, de la signalisation des extincteurs... et ayant, malgré les instructions de son employeur, persisté à ne pas respecter les consignes (Cass. soc., 30 sept. 2005, n° 04-40.625, n° 1945 F - P + B) ;
- responsable du service entretien, qui avait pour attribution de passer les commandes relatives à la maintenance des installations, de définir avec les entreprises intervenantes les conditions de leur intervention et de les renseigner sur les mesures de sécurité et qui n'a pas correctement établi le plan de prévention et n'a pas averti l'entreprise intervenante des dangers liés à cette intervention (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-41.220, n° 881 FS - P + B + R + I) ;
- chef de magasin chargé d'appliquer et de faire appliquer les prescriptions en matière de sécurité, qui s'est borné à s'enquérir du coût des réparations d'une mezzanine présentant d'importants problèmes de stabilité, sans prendre aucune mesure pour prévenir un accident ni faire procéder aux

réparations qui s'imposaient (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607, n° 1346 F - P + B) ;

•salarié engagé en qualité de manoeuvre-camion, formé à la conduite des engins, qui n'a pas respecté les règles de sécurité dans la manipulation d'un container, ce qui a entraîné la chute du camion. Important préjudice pour l'entreprise + mise en danger de la vie d'autrui = faute grave du salarié (Cass. soc., 20 oct. 2011, n° 10-10.451).

Ne pas mettre en danger ses collègues de travail dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors de l'exécution du travail, cela fait partie de l'obligation de sécurité (Cass. soc., 4 oct. 2011, n° 10-18.862, n° 1939 FS - P + B). Ici, le salarié avait commis l'imprudence de laisser son chien dans sa voiture toute la journée, lequel s'était échappé au moment de repartir. Une pauvre collègue passant par là à ce moment...

L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur n'exonère pas le salarié de sa propre responsabilité

L'obligation qui pèse sur le salarié est moins lourde que celle qui pèse sur l'employeur puisqu'il ne s'agit que d'une obligation de moyen. Cela signifie que l'intensité de son obligation sera appréciée en fonction de ses attributions, de son niveau de responsabilité dans l'entreprise et de ses possibilités d'action. Toutefois, les manquements de l'employeur en la matière n'exonèrent pas le salarié de sa propre responsabilité (C. trav., art. L. 4122-2). Et ceux du salarié peuvent conduire à sa condamnation et à celle de son employeur.

Un directeur d'association qui se livre à une pratique avérée de harcèlement moral envers ses subordonnés peut être condamné au versement de dommages-intérêts. Les manquements répétés de ce directeur n'exonèrent pas pour autant son employeur dès lors qu'il n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914).

Si le salarié n'a pas rempli son obligation et fait jouer son devoir d'alerte auprès de l'employeur, sa responsabilité est engagée au même titre que celle de l'employeur. En revanche, les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité peuvent venir adoucir la sanction disciplinaire prise à son encontre.

Ainsi, le licenciement d'un chef d'équipe notifié suite à un accident du travail est justifié dans la mesure où il a modifié les dispositifs de sécurité de la presse et n'a pas alerté son employeur sur l'inadéquation des outils de presse, alors que la mise au point des paramètres de fabrication, le choix des presses et le montage et le réglage des outils sur les presses faisaient partie de ses missions. En revanche, ce licenciement ne repose pas sur une faute grave, l'employeur ayant lui-même manqué à son obligation de sécurité : la dépose des protections frontales et latérales sur la presse était apparente et aurait dû conduire l'employeur à contrôler les conditions d'utilisation de la presse (CA Versailles, 11^e ch., 13 mars 2007, n° 06/00080).

Attention toutefois, les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé morale au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115). Ainsi :

- ce n'est pas parce que le salarié a accepté un risque, risque qu'il dénonçait en même temps, que l'employeur ne sera pas entièrement responsable de son manquement à l'obligation de sécurité (Cass. soc., 10 fevr. 2016, n° 14-24.350, n° 319 FS - P + B) ;
- ce n'est pas parce que le comportement du salarié a pu contribuer à la dégradation de ses conditions de travail que l'employeur ne sera pas entièrement responsable du harcèlement moral (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115).

Tout salarié se doit d'alerter s'il estime qu'il y a un danger grave et imminent

D'après le code du travail, le salarié alerte l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (C. trav., art. L. 4131-1). L'appréciation du danger est nécessairement subjective. Il faut tenir compte non seulement des connaissances techniques et scientifiques du salarié mais également des circonstances concrètes de sa situation. En revanche, le salarié ne doit pas avoir cédé à une peur panique irraisonnée.

L'obligation d'information sur les risques pour la santé et la sécurité

En matière de sécurité, l'employeur a une obligation de formation, mais également d'information. Il doit informer les salariés de manière compréhensible des risques pour leur santé et leur sécurité. Le code du travail est précis sur le contenu de cette information. Le CSE n'est pas associé à cette obligation.

Références : C. trav., art. L. 4141-2, R. 4141-2 et s., R. 4141-3-1

L'employeur doit informer les salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité

Une information claire, précise et compréhensible par tous les salariés

L'employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (C. trav., art. L. 4141-1). Cette information doit être compréhensible pour chacun (C. trav., art. R. 4141-2), et donc donnée en français. Si certains salariés ne parlent pas français, à l'employeur de prendre un traducteur. A défaut, l'information pourrait être jugée insuffisante (Cass. crim., 11 mars 2014, n° 12-86.769, n° 605 F - P + B + I).

Cette information doit être réelle et précise, c'est-à-dire être didactique, et éventuellement enrichie de schémas ou photos. Dans tous les cas, il est souhaitable qu'un support reprenant les points principaux de la formation soit remis aux nouveaux salariés.

Attention ! Cette information ne remplace pas la formation à la sécurité que l'employeur est tenu d'organiser. Elle vient en complément.

L'employeur doit également organiser et dispenser une information sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les

produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

Une information lors de l'embauche et chaque fois que c'est nécessaire

Comme la formation à la sécurité, l'information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire (C. trav., art. R. 4141-2).

L'employeur doit mettre à jour son information, notamment lorsque le document unique identifie de nouveaux risques ou qu'un accident du travail se produit. Dans la plupart de ces cas, la formation à la sécurité doit également être réitérée. Au CSE de le lui rappeler, si nécessaire.

L'information varie en fonction de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et du caractère des risques qui y sont constatés (C. trav., art. L. 4141-3). Évidemment, l'information ne sera pas la même dans une entreprise de service, dans l'industrie ou dans le BTP. Elle peut être dispensée au moyen de notes de service ou d'information, d'affichages ou de signalisations, de consignes de sécurité, de campagnes de sensibilisation, etc.

L'information doit se dérouler pendant l'horaire normal de travail et est considérée comme temps de travail. Le salarié est donc rémunéré pour le temps consacré à cette information, et l'employeur ne peut pas lui demander de rester après sa journée de travail.

Le médecin du travail est associé à la détermination du contenu de l'information à la sécurité (C. trav., art. R. 4141-6).

Risques auxquels sont exposés les salariés, mesures de prévention, accès au document unique... : cette information a un contenu précisément défini

Information sur les risques professionnels et sur les mesures de prévention prises

L'employeur doit d'abord informer les salariés sur les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels et sur les mesures de prévention des risques identifiés dans ce document (C. trav., art. R. 4141-3-1).

L'avis indiquant comment se procurer le document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dès lors qu'il y a un règlement intérieur, cet avis doit être affiché au même emplacement (C. trav., art. R. 4121-4).

Information sur le rôle de la médecine du travail et les représentants du personnel

L'information porte aussi sur le rôle du service de prévention et de santé au travail et des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels, donc principalement du CSE (C. trav., art. R. 4141-3-1).

Information sur le contenu du règlement intérieur en matière de santé et de sécurité

L'information porte, le cas échéant, sur les dispositions contenues dans le règlement intérieur concernant notamment (C. trav., art. R. 4141-3-1 et L. 1321-1) :

- les instructions pour l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité : les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sont ou peuvent être appelés à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises : intervention en cas d'incendie, intervention en cas d'accident ou de situation dangereuse, par exemple.

L'information porte aussi sur les consignes de sécurité incendie et les instructions de premiers secours en cas d'incendie, ainsi que sur l'identité des personnes chargées de la mise en oeuvre des mesures d'intervention et d'évacuation (C. trav., art. R. 4141-3-1).

Certains risques particuliers nécessitent une information spécifique des travailleurs

Certains risques particuliers nécessitent une information spécifique en fonction de l'activité de l'entreprise et des salariés (travail comportant des manutentions manuelles, ou entreprises travaillant avec des agents biologiques...), ou lorsque l'évaluation des risques fait apparaître que des travailleurs sont exposés à des risques au-delà des limites réglementaires (bruit, rayonnements...). Les principales situations sont les suivantes :

- information sur l'utilisation et la maintenance des différents équipements de travail (C. trav., art. R. 4323-1 et s.) ;
- information sur l'utilisation des équipements de protection individuelle des salariés (C. trav., art. R. 4323-104) ;
- information sur l'exposition à des risques chimiques (C. trav., art. R. 4412-87). Cette information, et la formation qui va avec, est organisée en liaison avec le CSE ;
- information sur les risques encourus en cas de mauvaise exécution des manutentions manuelles de charges (C. trav., art. R. 4541-8) ;
- information sur l'exposition aux risques dus au bruit (C. trav., art. R. 4436-1) : nature des risques, utilisation des protecteurs auditifs, etc. ;
- information en cas de travail sur écran de visualisation (C. trav., art. R. 4542-16) : modalités d'utilisation de l'écran et de l'équipement de travail dans lequel cet écran est intégré.

Information relative aux secours d'urgence : pompiers, SAMU, centre antipoison, etc.

L'employeur doit afficher dans les locaux normalement accessibles aux salariés, l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence (C. trav., art. D. 4711-1) : pompiers, SAMU au minimum, et selon le cas, indications relatives à l'hôpital le plus proche, au centre antipoison, aux services de protection civile, etc. (Circ. DRT n° 90-16, 27 juill. 1990).

Il existe, en outre, toute une série d'obligations en matière de signalisation relative à la sécurité qui entre dans le devoir de l'employeur d'information sur la sécurité (Arr. 4 nov. 1993, NOR : TEFT9301168A).

Le CSE n'est pas associé à la détermination du contenu de l'information à la sécurité

D'après le code du travail, seul le médecin du travail est consulté à ce sujet, et pas le CSE, sauf dans des cas précisément visés par la loi. Le CSE peut toutefois vérifier, notamment auprès des nouveaux embauchés, que l'information a bien eu lieu et qu'elle a bien été comprise. Il peut alors en parler en réunion s'il constate des insuffisances voire une carence dans ce domaine, et proposer des modalités d'information.

En outre, le CSE est consulté sur la signalisation relative à la sécurité et la santé qui doit être installée. Enfin, il est consulté sur le règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-4), et donc sur les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité qu'il contient.

Les obligations de l'employeur en matière de formation à la sécurité des travailleurs

L'obligation pour l'employeur d'organiser au bénéfice des travailleurs une formation en matière de sécurité est un élément essentiel de la prévention des risques professionnels. Cette formation, qui doit être pratique et appropriée, porte sur les conditions de circulation dans l'entreprise, les conditions d'exécution du travail et la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Références : C. trav., art. L. 4141-2 et s., L. 4142-2 et s. et R. 4141-3 et s.

La formation à la sécurité a pour but de permettre au salarié de maîtriser son environnement de travail

Une formation pour comprendre les risques, qui fait partie intégrante de la démarche de prévention de l'entreprise

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement (C. trav., art. R. 4141-3).

L'idée est d'expliquer à chaque travailleur l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent, comme par exemple les modes opératoires qu'il doit respecter, et d'enseigner que le geste « sécurité » est un élément indissociable du geste « production ».

Une formation pratique, qui doit être appropriée et adaptée aux risques de l'établissement et du poste de travail

La formation doit être pratique, appropriée et adaptée en fonction des risques à prévenir et spécifique aux risques auxquels le salarié est exposé. Son contenu est donc lié aux risques de l'entreprise ou du chantier et aux risques spécifiques du poste de travail (C. trav., art. L. 4141-3). Elle doit également tenir compte de la formation du salarié, de son expérience professionnelle et de sa qualification, mais aussi de la langue parlée ou lue des salariés.

La formation doit permettre au travailleur de connaître et de maîtriser les règles de sécurité nécessaires à son poste et ne doit pas se limiter à un simple accueil avec une vidéo et une simple remise des consignes de sécurité (Cass. crim., 6 mai 2008, n° 07-86.587). De même, il a été jugé que ne constitue pas une formation pratique et appropriée :

- une formation se résumant simplement « à des formalités d'accueil : visionnage d'une vidéo d'un quart d'heure, remise du règlement intérieur et de consignes de sécurité » (Cass. crim., 2 févr. 2010, n° 09-84.250) ;
- une présentation sur une demi-journée du site et du travail à effectuer, la remise d'un livret d'accueil et la mise à disposition d'un classeur comprenant les mesures de sécurité à respecter (Cass. crim., 19 févr. 2019, n° 18-80.942).

L'employeur est responsable de la mise en oeuvre de la formation à la sécurité des salariés

L'employeur a une obligation de sécurité, c'est donc à lui de mettre en oeuvre la formation à la sécurité (C. trav., art. L. 4141-1). Ensuite, l'étendue de son obligation varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques constatés et le type d'emploi des travailleurs (C. trav., art. L. 4141-3). Bien évidemment, le financement des formations est à sa charge (C. trav., art. L. 4141-4).

Le CSE est consulté sur les programmes de formation et veille à leur mise en oeuvre effective (C. trav., art. L. 4143-1).

L'absence de formation pratique et appropriée engage la responsabilité pénale de l'entreprise en cas d'accident du travail (Cass. crim., 2 fevr. 2010, n° 09-84.250). En tant que personne morale, l'entreprise peut même être déclarée coupable du délit d'homicide involontaire lorsqu'un salarié est mortellement blessé en manipulant un engin, sans avoir reçu la formation adéquate (Cass. crim., 15 janv. 2008, n° 07-80.800, n° 188 F - P + F).

Dans cette affaire, un électromécanicien avait été mortellement blessé alors qu'il essayait, avec l'aide d'un électricien intérimaire, de manoeuvrer une nacelle autoportée de location, alors qu'il n'avait suivi aucune formation au maniement de ce type d'engin.

Indépendamment des poursuites pénales, en ne formant pas les salariés comme il devrait le faire, l'employeur manque à son obligation de sécurité, ce qui peut déboucher sur la reconnaissance d'une faute inexcusable en cas d'accident du travail.

Une formation pour les nouveaux embauchés, ceux qui changent de poste ou de technique, etc.

L'employeur doit organiser la formation à la sécurité au bénéfice (C. trav., art. L. 4141-2) :

- des travailleurs nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste ou de technique et, la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité professionnelle après un arrêt de travail d'au moins 21 jours ;
- des salariés temporaires (CDD, intérimaires...), à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Cette exception ne dispense pas de donner au salarié toutes les informations nécessaires à sa sécurité. En outre, les intérimaires, les salariés en CDD et les stagiaires bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité dans certains cas.

En fait, l'employeur doit prendre l'initiative d'une action de formation à la sécurité dès que la situation s'y prête (C. trav., art. R. 4141-2). Par exemple, en cas de création d'un poste ou d'une technique de travail comportant de nouveaux risques, etc.

Conditions de circulation dans l'entreprise, conditions d'exécution du travail et conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre

La formation à la sécurité porte (C. trav., art. R. 4141-3) :

- sur les conditions de circulation dans l'entreprise : cette formation a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé (C. trav., art. R. 4141-11) :
 - les règles de circulation des véhicules et engins sur les lieux de travail,
 - les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il travaille ainsi qu'aux locaux sociaux,
 - les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre,
 - les consignes d'évacuation en cas notamment d'explosion, de dégagement de gaz ou liquides inflammables ou toxiques, si la nature des activités exercées le justifie ;

En cas de modification des conditions habituelles de circulation, l'employeur doit analyser ces nouvelles conditions de circulation et d'exploitation présentant notamment des risques d'intoxication, d'incendie ou d'explosion. Après avis du CSE, il organise, le cas échéant, au bénéfice des salariés concernés, une nouvelle formation à la circulation des personnes (C. trav., art. R. 4141-12).

- les conditions d'exécution du travail : il s'agit notamment d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible à des démonstrations (C. trav., art. R. 4141-13 et s.) ;

L'employeur doit aussi analyser les nouvelles conditions de travail en cas de création ou modification d'un poste ou de technique exposant à des risques nouveaux et comprenant des tâches énumérées à l'article R. 4141-15. Par exemple, manipulation de produits chimiques, opérations de manutention, conduite d'appareils de levage, etc. Après avis du CSE, il organise, le cas échéant, une nouvelle formation à la sécurité relative à l'exécution du travail (C. trav., art. R. 4141-15).

- la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre : cette formation est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du salarié à son emploi. En outre, les travailleurs affectés à certaines tâches énumérées par l'article R. 4141-15 du code du travail (par exemple, manipulation de produits chimiques, opérations de manutention, conduite d'appareils de levage) bénéficient d'une formation spécifique sur la conduite à tenir en cas d'accident du travail.

Formation incendie et des sauveteurs-secouristes du travail

Ces formations ne sont pas des formations à la sécurité à proprement parler. La présence d'un sauveteur-secouriste du travail (SST) est obligatoire dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux et sur chaque chantier occupant 20 personnes au moins pendant plus de 15 jours où sont effectués des travaux dangereux (C. trav., art. R. 4224-15).

Quant à la formation incendie, elle n'est pas obligatoire en tant que telle, mais l'employeur a de nombreuses obligations en la matière. Il doit notamment mettre en place des consignes incendie (C. trav., art. R. 4227-1 et s.) et désigner des personnes chargées de diriger l'évacuation du personnel ce qui implique, de fait, une formation.

La formation renforcée à la sécurité et les autres cas de formation à la sécurité

La formation à la sécurité des CDD, des intérimaires et des stagiaires doit être renforcée s'ils occupent des postes présentant des risques

particuliers, dont la liste est élaborée par l'employeur après avis du CSE et du médecin du travail. Il existe en outre de nombreuses formations complémentaires à la sécurité pour certains types de postes ou dans certaines entreprises en raison de leur activité.

Références : C. trav., art. L. 4142-2 et L. 4154-2

La formation à la sécurité des intérimaires, des salariés en contrat à durée déterminée et des stagiaires doit être renforcée dans certains cas

L'employeur doit élaborer avec le CSE et le médecin du travail une liste des postes présentant des risques particuliers

Comme tout salarié, les CDD et les intérimaires doivent bénéficier d'une formation à la sécurité. Cette formation doit cependant être renforcée pour les salariés en CDD, les stagiaires et les intérimaires affectés à un poste de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité (C. trav., art. L. 4142-2 et L. 4154-2). Et ce, quelle que soit leur expérience professionnelle dans le métier (Cass. 2^e civ., 11 mars 2010, n° 08-21.374). Les postes concernés figurent sur une liste dressée par le chef d'établissement après avis du CSE et du médecin du travail. Cette liste est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Si aucun poste ne présente de risques particuliers, un « état néant » sera établi, toujours après avis du CSE et du médecin du travail, et transmis à l'inspecteur du travail.

Pour l'administration, plusieurs catégories de postes paraissent devoir figurer sur la liste :

- les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification : conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses ;
- les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur, bruit, vibrations), et notamment les travaux faisant l'objet d'une réglementation

particulière et d'une surveillance médicale spéciale (exposition à des substances cancérogènes, mutagènes, etc.) ;

- les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation. Il en est ainsi des postes de caristes par exemple.

Les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'incidents répétés devraient également y figurer.

Les travaux figurant sur la liste des travaux interdits n'ont pas, par définition, à figurer sur cette liste.

La formation renforcée à la sécurité ne vise pas les salariés mis à disposition. Le code du travail prévoit seulement que le CSE de l'entreprise preteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste des postes ouvrant droit à la formation renforcée. Quant au CSE de l'entreprise utilisatrice, il est informé et consulté préalablement à l'accueil des salariés mis à disposition (C. trav., art. L. 8241-2). C'est à ce moment-là que le CSE doit soulever cette question de la formation à la sécurité. Compte tenu des risques encourus, l'employeur n'a pas intérêt à s'y soustraire.

Une formation renforcée qui se justifie par le fait que les CDD, les intérimaires et les stagiaires ne connaissent ni l'entreprise, ni le poste de travail qu'ils vont occuper

Précarité des contrats, nouveauté du poste de travail, changement fréquent de poste et/ou d'entreprise sont autant de facteurs qui font que le salarié sous CDD ou l'intérimaire n'est pas immédiatement en mesure d'appréhender les contraintes de sécurité. D'où l'importance de la formation renforcée à la sécurité. Elle doit leur permettre de bénéficier d'une information complète sur les risques du poste mais aussi éventuellement de l'environnement de travail pour leur santé et leur sécurité. A ce titre, il est important que la formation comprenne des informations sur les risques liés à la circulation : zones dangereuses, circulations d'engins, etc.

Beaucoup de travaux créent des risques à long terme pour la santé : agents cancérogènes, mutagènes, tératogènes, etc. Ces risques doivent donc tout particulièrement être expliqués aux salariés non permanents de l'entreprise, qui pourraient ne pas faire l'objet d'une surveillance médicale suffisamment adaptée après l'expiration de leur contrat de travail.

Absence de formation renforcée à la sécurité = faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la faute inexcusable de l'employeur est présumée établie lorsque le salarié n'a pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité (C. trav., art. L. 4154-3 ; Cass. 2^e civ., 21 juin 2006, n° 04-30.665, n° 958 FS - P + B ; Cass. 2^e civ., 15 mars 2012, n° 11-12.116). Et ce, même si le salarié a déjà eu l'occasion de travailler dans l'entreprise et d'y effectuer des tâches similaires (Cass. 2^e civ., 31 mai 2012, n° 11-18.857).

Pour un intérimaire, c'est l'entreprise de travail temporaire qui devra assumer les conséquences financières de la faute inexcusable. Ensuite, elle pourra se retourner contre l'entreprise utilisatrice, responsable de la formation (Cass. 2^e civ., 21 juin 2006, n° 04-30.665, n° 958 FS - P + B ; Cass. 2^e civ., 1^{er} déc. 2011, n° 10-25.918). Et celle-ci ne pourra pas se retrancher derrière la formation fournie par la société d'intérim pour tenter d'échapper à ses responsabilités (Cass. 2^e civ., 1^{er} juill. 2010, n° 09-66.300).

Il s'agit d'une présomption simple. Cela signifie que l'employeur conserve la possibilité de prouver qu'il n'a pas commis de faute inexcusable. C'est très difficile pour lui car, pour justifier l'absence de formation renforcée à la sécurité, il ne peut pas faire valoir que le salarié avait déjà une certaine ancienneté dans le métier (Cass. 2^e civ., 1^{er} juill. 2010, n° 09-66.300).

Le fait que l'entreprise n'ait pas établi une liste des postes « à risques » ne suffit pas à faire jouer la présomption légale de faute inexcusable. Encore faut-il que le salarié ait été affecté à un poste dangereux et qu'il n'ait pas eu de formation renforcée (Cass. 2^e civ., 16 févr. 2012, n° 11-10.889).

De nombreuses autres formations spécifiques à la sécurité sont prévues par le code du travail

Certains types de postes ou l'activité de certaines entreprises impliquent une ou plusieurs formations obligatoires, réglementées et spécifiques à la sécurité. Ces

formations sont complétées et réactualisées aussi souvent que nécessaire. En voici une liste non exhaustive :

- formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage des charges (C. trav., art. R. 4323-55) ;
- formation aux risques électriques (Arr. 17 janv. 1989 : JO, 26 janv.) et formation aux premiers soins à donner en cas d'accident électrique (D. n° 78-72, 20 janv. 1978 : JO, 24 janv.) ;
- formation des salariés à l'utilisation de produits chimiques : information sur les agents chimiques dangereux et formation spécifique à la sécurité (C. trav., art. R. 4412-38) ;
- formation à la sécurité pour les travailleurs exposés aux gaz de fumigation (D. n° 88-448, 26 avr. 1988, art. 10 : JO, 27 avr.) (élaborée avec le CSE et le médecin du travail) ;
- formation à la sécurité et information des travailleurs exposés à des agents cancérogènes (C. trav., art. R. 4412-87) (élaborée avec le CSE et le médecin du travail) ;
- formation et information des travailleurs exposés aux risques biologiques (C. trav., art. R. 4425-6) et formation des travailleurs exposés au bruit (C. trav., art. R. 4436-1) ;
- formation à l'utilisation des équipements de travail (C. trav., art. R. 4323-3 et R. 4323-4), formation à l'utilisation des équipements de protection individuelle (C. trav., art. R. 4323-106).

Formation en cas d'intervention dans un établissement comprenant au moins une installation à haut risque

Dans les établissements comprenant au moins une installation à haut risque, l'employeur doit définir et mettre en oeuvre, au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés et des travailleurs indépendants, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation (incendie, explosion, intoxication, électrisation...). Les modalités de mise en oeuvre de la formation, le contenu et, le cas échéant, les conditions de renouvellement peuvent être précisées par convention collective de branche ou par accord d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 4142-3).

Quel rôle pour le CSE en matière de formation à la sécurité des salariés ?

Le CSE coopère à la préparation des actions de formation à la sécurité. En outre, il dispose de nombreuses informations à ce sujet, et les documents sur lesquels il est informé ou consulté contiennent de précieuses ressources lui permettant d'adapter la formation à la sécurité aux besoins de l'entreprise. Le médecin du travail est aussi un rouage essentiel d'une formation à la sécurité efficace.

Références : C. trav., art. L. 4143-1, R. 4143-1

C'est certain, le comité social et économique a un rôle actif à jouer en matière de formation à la sécurité

Le comité social et économique doit être consulté par l'employeur sur les programmes de formation à la sécurité

Le CSE participe à la préparation et au suivi des actions de formation à la sécurité :

- il est consulté sur les programmes de formation à la sécurité des salariés et veille à leur mise en oeuvre effective. Il participe même à la préparation des formations à la sécurité (C. trav., art. L. 4143-1 et R. 4143-1) ;
- il est consulté sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité dont bénéficient les CDD et les intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers ;
- il est consulté sur la formation spécifique en cas d'intervention d'entreprises extérieures dans un établissement comprenant au moins une installation à haut risque (C. trav., art. L. 4142-3 et L. 4143-1).

L'employeur élabore en liaison avec le CSE et le médecin du travail certaines formations complémentaires spécifiques à la sécurité. C'est par exemple le cas pour les travailleurs susceptibles d'être exposés à des agents cancérogènes ou mutagènes.

Le CSE est informé des actions de formation à la sécurité menées au cours de l'année écoulée lors de sa consultation annuelle sur les orientations de la formation professionnelle (C. trav., art. R. 4143-2). Dans les entreprises de plus de 300 salariés, un rapport détaillé lui est remis, ainsi qu'un programme des actions de formation à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des intérimaires (C. trav., art. R. 4143-2).

Certaines consultations du CSE contiennent des informations précises sur la formation à la sécurité

Le CSE est également consulté sur le bilan de l'hygiène et la sécurité et sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir (C. trav., art. L. 2312-27). C'est un rendez-vous important :

- le bilan de l'hygiène et la sécurité fait le point sur les actions menées en matière d'hygiène et de sécurité lors de l'année écoulée, et notamment les actions de formation à la sécurité conformément au plan de prévention de l'année précédente ;
- quant au programme de prévention, il fixe la liste des actions qui doivent être mises en oeuvre au cours de l'année à venir. Il s'agit de mesures concrètes visant l'amélioration des conditions de travail, et notamment les actions de formation. Pour chacune d'elles, le programme détaille les conditions d'exécution, et l'estimation du coût.

Cette consultation fait partie intégrante de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail, qui comporte de nombreux autres thèmes. Le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes de cette consultation ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (C. trav., art. L. 2312-27).

Le PV de la réunion du CSE consacrée à l'examen du bilan annuel et du programme de prévention est très important pour l'employeur, car il est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions ou des avantages sociaux et fiscaux. C'est le moment pour le CSE de faire toutes les remarques utiles sur le bilan et de réagir aux actions

prioritaires que la direction envisage de mettre en oeuvre, notamment en matière de formation à la sécurité.

Pour remplir pleinement son rôle en matière de formation à la sécurité, le CSE dispose de nombreux moyens et informations

Pour que le CSE puisse concrètement et activement participer à l'élaboration et la mise en oeuvre de la formation à la sécurité, il peut utiliser les nombreuses sources d'informations dont il dispose dans le cadre de ses attributions :

- le rapport du médecin du travail peut attirer son attention sur des problèmes récurrents de santé et de sécurité dans certains services ou à certains postes qui nécessiteraient de renforcer ou réitérer la formation à la sécurité ;
- le bilan de l'hygiène et la sécurité permet, d'une part, de suivre les actions de formation à la sécurité de l'année précédente et, d'autre part, de disposer de chiffres précis sur le recours aux CDD ou à l'intérim ;

L'examen de ce bilan peut être l'occasion de proposer des améliorations de la formation renforcée à la sécurité, voire de revoir la liste des postes de travail présentant des risques particuliers. Ce bilan fournit aussi de précieux chiffres en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, indicateurs primordiaux de l'efficacité de la formation à la sécurité.

- le programme annuel de prévention des risques est le moment privilégié pour analyser et parler avec l'employeur des actions de formation à la sécurité pour l'année à venir ;
- le document unique est bien sûr le document de référence car il permet notamment de vérifier l'adéquation entre les risques constatés et les mesures de formation à la sécurité en place dans l'entreprise.

Les inspections menées par le CSE peuvent aussi être l'occasion de s'assurer auprès des salariés qu'ils ont bien été formés. Ont-ils bien reçu une formation ? Était-elle adaptée au travail ? Faudrait-il la compléter ? A quand remonte la dernière formation ? De même, une enquête consécutive à un accident du travail ou un incident pourrait par exemple faire ressortir que la formation à la sécurité des salariés aurait besoin d'être améliorée.

Il faut aussi penser à l'INRS, la Carsat, l'Anact et l'OPPBTP. Ces interlocuteurs précieux en matière d'hygiène et de sécurité peuvent être des ressources importantes en matière de formation à la sécurité. Pourvoyeurs de documentation, spécialistes répondant aux questions, organisateurs de formation, et notamment de formations à la sécurité, ils sont à même d'aider le CSE et l'employeur dans leur mission. Il ne faut pas hésiter à fouiller dans leurs ressources documentaires ou à les contacter, notamment pour l'élaboration des programmes de formation à la sécurité.

Le médecin du travail joue lui aussi un rôle important en matière de formation à la sécurité

Le médecin du travail est, avec le CSE, associé par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité et à la détermination du contenu de l'information sur la santé et la sécurité des salariés. Il définit les actions spécifiques à dispenser aux salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours. Il donne son avis sur la liste des postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité pour les salariés précaires.

L'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise intervient en matière de formation à la sécurité

La « fonction sécurité » se développe de plus en plus dans les entreprises. Le code du travail ne fait référence à cet agent que pour préciser qu'il assiste aux réunions du CSE à titre consultatif (C. trav., art. L. 2314-3). Sa mission peut s'entendre de façon variable, mais elle inclut logiquement la participation à la mise en place d'actions de formation à la sécurité. Il aide l'employeur à élaborer le programme de formation à la sécurité et participe à l'enseignement des formations à la sécurité.

Penser à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail interne au CSE est obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus (C. trav., art. L. 2315-36). Cette commission est présidée par l'employeur. Il revient au comité de lui confier, par délégation, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Il y a deux choses qu'il ne peut pas

déléguer, son droit à consultation et son droit à expertise (C. trav., art. L. 2315-38). La préparation des consultations obligatoires sur la formation à la sécurité, la préparation et l'adaptation des actions de formation, voilà des missions qui peuvent être confiées à la CSSCT. Au CSE d'en décider.

Les principes généraux de prévention, il y en a 9 à connaître

Afin de guider les employeurs dans la mise en oeuvre de démarches de prévention efficaces, le code du travail a édicté 9 principes généraux de prévention. Ces principes sont un véritable guide pratique pour concevoir et déployer les politiques de santé et de sécurité au travail. Il est important de connaître ces principes et de s'en inspirer dans le cadre des missions du CSE.

Références : C. trav., art. L. 4121-2

Le point de départ, c'est l'obligation de sécurité

L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur passe par la mise en place de mesures concrètes (prévention des risques, formation et information des travailleurs, organisation du travail adaptée) sur le fondement de principes généraux de prévention (C. trav., art. L. 4121-2). Ces principes, au nombre de 9, constituent une liste hiérarchisée. Ils doivent être entendus comme un guide, un esprit qui conditionne la réalisation non seulement des mesures de prévention, mais également de l'organisation du travail au sens large.

L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié

de l'exposition au risque en fonction du sexe. Le CSE et son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) participent à cette évaluation (C. trav., art. L. 4121-3).

Il y a 9 principes de prévention à ne jamais oublier

1. Éviter les risques

Ce premier principe est parfois difficile à appliquer sur l'existant, mais il nous rappelle que la façon la plus efficace de protéger les salariés, c'est encore de les faire évoluer dans un environnement sans risques. Ce principe appelle également une prévention - anticipation en ce qui concerne les risques contenus dans les projets ou décisions de changement futur de l'entreprise, notamment en matière de réorganisation ou de modification des équipements et matériels de travail. C'est ce qu'on appelle notamment intégrer la sécurité dès la conception.

C'est ce principe qui est mis en exergue lorsque l'on prévoit la consultation obligatoire des membres du CSE, par exemple en cas de projet d'aménagement important. Il s'agit d'anticiper et de supprimer les risques au stade de la conception, le plus en amont possible.

2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Il n'est pas possible de supprimer tous les risques auxquels sont exposés les salariés. Ainsi, ce second principe vient compléter le premier et oblige l'employeur à réaliser une évaluation des risques résiduels, risques que l'on devra ensuite tenter de réduire en s'inspirant des principes 3 à 9.

C'est le principe qui donne naissance au document unique d'évaluation des risques professionnels auquel les membres du comité ont accès et qu'ils peuvent contribuer à améliorer.

3. Combattre les risques à la source

Cette mesure s'applique aux risques évalués et considérés comme menaçant l'intégrité physique et mentale des salariés. La réduction des risques à la source est

également qualifiée de prévention primaire, c'est-à-dire d'action sur le risque et non sur ses effets.

Par exemple, pour réduire le risque routier, il est plus efficace de rechercher à limiter les déplacements en véhicule en recherchant des solutions alternatives (visioconférence, utilisation de transports en commun, etc.) que d'investir dans des véhicules plus sûrs ou de former les conducteurs (même si ces mesures peuvent être un bon complément).

4. Adapter le travail à l'homme

Ce principe vise en particulier ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.

D'inspiration ergonomique, ce quatrième principe vise à intégrer ou à réintégrer l'importance des caractéristiques physiologiques et cognitives de l'être humain dans les choix d'organisations du travail et d'équipements de travail. Le but est d'en faire un paramètre de prise de décision essentiel, au-dessus des strictes considérations économiques ou productives. L'application de ce principe implique une participation des salariés, et du CSE, à la décision concernant les choix relatifs à l'organisation du travail et aux équipements et matériels. Parfois, il faut réaliser une étude ergonomique très pointue. Ce principe est donc celui qui guide l'aménagement des lieux et postes de travail.

5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

Ce principe se comprend aisément et enjoint à l'employeur de suivre les évolutions des techniques afin d'opter pour les équipements et matériels les plus sûrs.

6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux

Ce principe, dit par ailleurs de substitution, s'applique particulièrement bien aux agents chimiques dangereux. Ainsi, l'employeur appliquera ce principe lorsqu'il

remplacera un solvant de nettoyage toxique par un autre produit moins toxique ou, dans l'idéal, non toxique.

7. Planifier la prévention

Cette planification doit intégrer, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel. Ce principe est fondamental car il demande à l'employeur de planifier la prévention, c'est-à-dire de définir un plan de mesures et d'actions qui seront déployées, en application des principes généraux de prévention, afin d'éviter ou de réduire les risques.

Cette planification se matérialise par le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail qui doit être présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-27).

8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle

Il est rappelé ici que les mesures de protection collective sont plus efficaces que les mesures de protection individuelle. Ces dernières sont certes plus faciles et plus simples, mais reposent en partie sur le comportement du salarié. Ainsi, l'employeur qui choisit un dispositif de protection individuelle, alors qu'une installation collective était possible, s'expose à une condamnation pénale pour mise en danger de la vie d'autrui en cas d'accident (Cass. crim., 31 août 2011, n° 10-88.093 ; C. pén., art. 121-3).

Par exemple, il est plus efficace d'isoler le moteur d'une machine bruyante que de demander à l'ensemble des travailleurs de porter des protecteurs auditifs individuels.

9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs

En dernier lieu, mais de façon systématique, l'employeur devra donner des instructions aux travailleurs. Celles-ci doivent être appropriées aux risques auxquels

sont exposés les travailleurs dans le cadre de leur travail et aux capacités de l'intéressé à les mettre en oeuvre (C. trav., art. L. 4121-4).

Ces instructions sont généralement délivrées par le règlement intérieur de l'entreprise, les consignes de sécurité, le contenu de l'information et de la formation sécurité obligatoire, etc. Autant de documents sur lesquels le comité doit être consulté et dont la mise en oeuvre pratique peut faire l'objet d'une mission d'inspection.

Appliquer les principes généraux de prévention

Les principes généraux de prévention constituent un guide. En pratique, ils peuvent par exemple servir à étudier les différents types de solutions pouvant être mises en oeuvre lorsqu'un risque professionnel est identifié lors d'une inspection ou au stade d'un projet d'aménagement. L'idée est de supprimer le danger, sinon de supprimer tout contact avec lui, sinon de limiter sa dangerosité et la fréquence d'exposition à ce danger. Et ce, avant d'opter pour des équipements de protection (d'abord individuels) et de donner les consignes appropriées aux salariés. Dans tous les cas, ces principes montrent l'intérêt de croiser des solutions organisationnelles, techniques et humaines pour limiter les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Proposer et suivre la mise en place d'actions de prévention

Dans le prolongement de l'analyse des risques professionnels, le CSE peut contribuer à la promotion de la prévention dans l'entreprise et susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention, notamment en matière de harcèlement sexuel et moral.

Références : C. trav., art. L. 2312-9

Préparer des propositions d'actions

En matière de prévention des risques, il faut se méfier des solutions spontanées

Souvent, tout le monde a des idées sur ce qu'il faudrait faire pour améliorer les conditions de travail ou réduire les risques professionnels : embaucher du personnel, acheter un nouvel équipement, installer un panneau d'avertissement, etc. Toutefois, ces propositions sont parfois émises sans lien avec les situations qui posent problème. Il faut se méfier de ces solutions spontanées. Elles peuvent, d'une part, être complètement à côté du problème à résoudre et, d'autre part, déplacer le problème ou créer de nouveaux risques.

Revenir à l'analyse des risques professionnels, en travaillant risque par risque

Il est important de travailler risque par risque, en faisant preuve d'une grande rigueur. Concrètement, il faut revenir à une analyse mettant en évidence les causes ou les racines profondes du risque rencontré dans une situation de travail précise, dans laquelle opèrent des salariés bien identifiés.

Il faut toujours se souvenir que le CSE a :

- d'une part, une dimension préventive. Les actions qu'il peut être amené à proposer ont pour but d'éviter qu'un risque ne se réalise et d'anticiper de futurs problèmes. Autrement dit, on doit chercher à empêcher que le travail ne soit à l'origine d'un accident ou d'une maladie ;*
- d'autre part, une dimension collective : dans ce cadre, les actions proposées doivent concerner le plus grand nombre possible de situations de travail et de salariés. Les demandes individuelles sont traitées à part dans le cadre des réclamations que le CSE remonte à l'employeur.*

Après l'analyse, réfléchir au maximum de propositions d'améliorations possibles

Pour cela, on peut commencer par noter les idées de solution que l'on a soi-même ou que les autres formulent. Ensuite, il convient de poursuivre la réflexion ou la liste des solutions possibles en utilisant les principes généraux de prévention. La logique de ces principes veut que l'on doit essayer de générer collectivement des idées d'action de prévention ou de protection en se posant les questions suivantes :

- qu'est-ce qui permettrait de supprimer le danger ou la situation dangereuse ? Par exemple, peut-on remplacer un produit dangereux par un autre moins dangereux ?
- qu'est-ce qui permettrait de supprimer l'exposition des salariés ? Autrement dit, comment empêcher le contact entre le salarié et le danger ?
- qu'est-ce qui permettrait de réduire l'exposition des salariés, en durée ou en nombre d'expositions ? ;
- qu'est-ce qui permettrait de réduire la gravité du risque : utilisation de produits moins dangereux, équipements de protection collective et/ou individuelle ?
- qu'est-ce qui permettrait d'améliorer les comportements : consignes et procédures, information des salariés, formation à la sécurité ?

Il faut parfois des mesures provisoires et des mesures définitives. Par exemple, en cas de trou dans une salle de circulation, le temps que les travaux de réfection aient lieu, il sera nécessaire de baliser la zone ou de couvrir le trou en le signalant pour éviter des chutes.

En général, la mise en oeuvre d'une seule action de prévention ou de protection ne suffit pas. Il faut donc cerner le risque en combinant plusieurs actions. C'est ce que l'on appelle le THO :

- T, pour des actions de nature Technique. Elles portent par exemple sur les équipements de protection, les machines, le matériel, etc. ;
- H, pour des actions de nature Humaine. Il s'agit de l'information des salariés, de la formation à la sécurité, de l'application des consignes de sécurité, etc. ;
- O, pour des actions de nature Organisationnelle : procédures, mode opératoire, contrôle et surveillance, etc.

Pour s'assurer que les actions de prévention et de protection proposées seront efficaces, il faut systématiquement se demander quels sont les bénéfices qu'elles sont censées apporter, et donc en quoi elles vont théoriquement réduire ou supprimer le risque ou le problème identifié.

Valider la pertinence des actions : rester le plus simple et le plus réaliste possible

Les actions n'ont pas toutes la même complexité ou le même coût humain et financier :

- certaines sont d'une grande simplicité apparente, comme boucher un trou dans la cour, mais peuvent demander un travail plus long que prévu : recherche de prestataire, fermeture de la zone le temps des travaux, coordination de la prévention avec l'entreprise extérieure, etc. ;
- d'autres semblent difficiles à mettre en oeuvre du fait de leur coût ou du degré de changement qu'elles supposent.

C'est tout le problème de la faisabilité. Il convient de rester le plus simple et le plus réaliste possible et d'arbitrer entre plusieurs actions en utilisant les critères suivants : coût, délais, efficacité espérée, complexité de mise en oeuvre, difficultés d'acceptation en interne, etc.

Attention, après avoir identifié des améliorations potentielles, il faut se demander si leur mise en place ne va pas déplacer le risque ou créer de nouvelles difficultés. Il faut rester vigilant aux conditions de mise en oeuvre des actions. Qui en sera responsable ? Comment la mettre en place ? Faut-il faire des expérimentations sur un atelier ou un poste de travail pilote ? Quel délai ? etc.

Chaque proposition d'amélioration doit faire l'objet d'un large consensus

Chaque proposition d'amélioration doit être le fruit d'un consensus entre les membres du CSE et être validé par les acteurs de terrain, c'est-à-dire par les salariés. Si ces derniers ne sont pas consultés, les solutions imaginées risquent de ne pas être adaptées au travail réel. Par exemple, elles pourraient gêner le travail. Les salariés connaissent mieux leur travail que quiconque et ont souvent de bonnes idées sur les solutions potentielles.

Il est important de dialoguer avec le chef du service sécurité pour s'assurer que l'action proposée est cohérente avec l'ensemble des autres actions déjà engagées. De par sa fonction, celui-ci est souvent au courant des problèmes et a lui aussi des idées de solution ou des éléments permettant de comprendre pourquoi telle solution, qui apparaît a priori comme bonne, ne va pas marcher en réalité.

Passer des propositions aux actions

Plus un risque ou un problème est traité de façon détaillée et collective en réunion, plus les différentes actions proposées ont de chances d'être déclenchées et suivies.

Parfois, cela demande un peu de temps et une étude de faisabilité préalable réalisée à l'initiative de la direction.

Les représentants du personnel au CSE ne peuvent pas décider eux-mêmes des actions à mettre en oeuvre. Ils proposent et l'employeur, en réunion, dispose. Mais, s'il rejette une proposition, il doit motiver sa décision (C. trav., art. L. 2312-9).

Par ailleurs, il faut savoir faire preuve de pragmatisme car les propositions retenues ne sont pas toujours celles du CSE. Il faut alors se souvenir que la priorité, c'est bien de limiter les risques et d'améliorer les conditions de travail.

Il est donc essentiel de ne rien promettre aux salariés et de bien leur expliquer les limites de l'action du CSE. A ce titre, il sera utile de revenir vers eux ou de les inviter à revenir vers les représentants du personnel après la réunion et les prises de décision.

Suivre la mise en oeuvre des actions

Il est utile de suivre la mise en oeuvre des actions décidées en réunion. D'une part, pour contrôler que celles-ci sont effectivement mises en place. D'autre part, pour suivre l'implantation des actions, les éventuelles difficultés rencontrées à cette occasion, la réaction des managers et des salariés et les éventuels déplacements ou créations de risque. Il est difficile de tout anticiper. Ce suivi permet de rectifier le tir et de mettre en place d'éventuelles actions correctives. De plus, il est l'occasion de vérifier que les actions atteignent leur objectif et réduisent effectivement les risques professionnels. Enfin, il permet aux membres du CSE d'acquérir de l'expérience pour mieux comprendre la dynamique de prévention au quotidien et nourrir les futures missions.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qu'est-ce que c'est ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Il sert à transcrire l'évaluation par l'employeur des risques professionnels. Le CSE doit être consulté sur le document unique et sur ses mises à jours.

Références : C. trav., art. L. 4121-3-1 ; Circ. DRT n° 6, 18 avr. 2002

Un document qui répertorie les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et qui assure la traçabilité collective des expositions

Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. L'employeur y transcrit et met à jour les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il est tenu de procéder.

L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités exercées, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (C. trav., art. L. 4121-3).

Pour pouvoir dresser un inventaire des risques professionnels, il faut :

- dans un premier temps, identifier les dangers, c'est-à-dire repérer les sources potentielles de dommages pour la santé : un équipement de travail, une méthode de travail, etc. ;
- dans un second temps, analyser les risques, c'est-à-dire étudier les conditions d'exposition des travailleurs aux dangers ainsi répertoriés.

Tous les risques liés à l'activité des travailleurs doivent être inventoriés (bruit, vibrations, chute de plain-pied, etc.), sans oublier, bien évidemment, les risques psychosociaux.

Cet inventaire doit être réalisé à l'aide de tous les documents liés à la sécurité dans l'entreprise : historique des éventuels incidents, fiches de poste, liste des salariés soumis à une surveillance médicale particulière, déclarations d'accidents du travail, registre des accidents bénins, rapports d'inspection et d'enquête du CSE, fiches de données de sécurité, rapports de vérification périodique, etc.

L'analyse des conditions d'exposition est une analyse de terrain. Elle doit se faire :

- par unité de travail. Et c'est à l'employeur de définir le découpage en unités de travail selon les caractéristiques propres de son établissement, de son activité et de son mode d'organisation. Il pourra s'agir d'ateliers, d'équipes de travail, de services, de fonctions, de métiers ou de lieux de travail ;
- en fonction du travail réel tel qu'il est réalisé par le salarié. Ce serait une erreur que de se baser exclusivement sur les fonctions telles qu'elles sont décrites dans la fiche de poste ou dans le contrat de travail. Il est d'ailleurs conseillé à l'employeur de se rendre auprès des salariés et d'avoir leur vision du terrain et du quotidien.

Tous les salariés, toutes les activités de l'entreprise, même ponctuelles (par exemple, le nettoyage approfondi de l'atelier ou d'une cuve une fois par an) et chaque zone de travail, y compris les zones extérieures ou peu fréquentées, doivent être couvertes par le périmètre de l'évaluation.

Ensuite, afin de définir les risques les plus importants et les traiter en priorité, il va falloir les classer. Cela consiste à évaluer la gravité et la probabilité de survenue de chacun d'entre eux, en tenant compte du nombre de salariés exposés.

Un technicien de maintenance doit, à l'aide d'une échelle sans protection particulière, changer un filtre sur un équipement se situant à un mètre du sol. La probabilité du risque de chute ne sera pas la même selon que ce technicien doit intervenir tous les jours ou seulement une fois par semestre. En revanche, la gravité du risque est dans les 2 cas identique, la chute étant de 1 m dans les 2 situations. Si le technicien devait changer le filtre une fois par jour à une hauteur de 5 mètres dans les mêmes conditions, le risque serait encore plus prioritaire. C'est ça hiérarchiser les risques.

Le DUERP doit être conservé par l'employeur dans ses versions successives pendant au moins 40 ans. Il est tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs et de toute instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. Un avis indiquant les modalités d'accès est affiché au même endroit que le règlement intérieur de l'entreprise (C. trav., art. R. 4121-4). Il doit par ailleurs être transmis à la médecine du travail après chaque mise à jour.

Le résultat de l'évaluation débouche sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

L'élaboration du document unique n'est pas une fin en soi. L'entreprise ne doit pas se contenter de lister des risques sans rien prévoir derrière. Une fois les risques hiérarchisés, il faut déterminer les mesures de prévention les plus adaptées de manière à réduire ou, si c'est possible, à supprimer les risques. Ces mesures de sécurité peuvent être d'ordre technique (mise en place d'un garde-corps) ou organisationnelle (changement du mode opératoire). Conformément aux principes de prévention, elles doivent privilégier la protection collective (capotage d'une machine) sur la protection individuelle (port de bouchons d'oreille).

Il ne s'agit pas de traiter à la fois tous les risques, mais de commencer par agir en priorité sur les risques les plus élevés et de planifier les actions à mettre en œuvre. Même si ce n'est pas prévu par le code du travail, on conseille à l'employeur de mentionner dans le document unique les mesures générales de prévention : information, formation des salariés, mise en place de protection

collective, équipements de protection individuelle, affichage de consignes de sécurité, etc.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels doit fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprend les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Il identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et comprend un calendrier de mise en oeuvre (C. trav., art. L. 4121-3-1).

Le CSE participe à l'évaluation des risques professionnels et doit être consulté sur le document unique

L'obligation d'évaluer les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, de retranscrire cette évaluation dans le DUERP et d'élaborer, à partir du document unique, un programme annuel de prévention des risques professionnels pèse exclusivement sur l'employeur.

Il n'existe aucun modèle officiel de DUERP. Le document unique, qui peut être écrit ou numérique, doit être adapté à chaque entreprise. En tout état de cause, comme son nom l'indique, il doit permettre de regrouper en un seul document l'évaluation des risques professionnels, de suivre la démarche de prévention et d'assurer une traçabilité permanente des résultats de cette évaluation.

Le comité social et économique et son éventuelle CSSCT doivent participer à l'évaluation des risques professionnels (C. trav., art. L. 4121-3-1). L'employeur ne peut donc pas laisser les représentants du personnel sur « le banc de touche » !

Il appartient au CSE de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité (C. trav., art. L. 2312-9). En pratique, l'élaboration et la mise à jour du document unique doivent être le fruit d'un travail collectif, qui fait intervenir le CSE et la médecine du travail.

Par ailleurs, depuis le 31 mars 2022, le CSE doit être consulté sur le DUERP et ses mises à jour. Or, comme le document unique doit être mis à jour au moins une fois par an, l'employeur doit organiser au moins une consultation par an. Le bénéfice de cette consultation est d'amener les élus à s'emparer encore davantage du DUERP, à se l'approprier et à l'utiliser comme outils de travail en vue de l'améliorer. Cela pourra amener des débats intéressants sur le fond, c'est-à-dire sur la correspondance entre le contenu du DUERP et la réalité perçue par les élus, et aussi sur la méthode (comment les risques sont-ils réévalués ?).

Comme la démarche de prévention est permanente, une mise à jour doit également être faite :

- *en cas de décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail : il s'agit de décisions sur lesquelles le CSE doit obligatoirement être consulté (restructuration de l'entreprise, réorganisation, déménagement, modification de la production, etc.) (C. trav., art. L. 2312-8) ;*
- *lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie : apparition d'un nouveau risque, dont l'existence peut être révélée par de nouvelles connaissances scientifiques ou techniques, par la survenue d'un accident du travail ou par l'évolution des règles relatives à la sécurité ou à la santé des travailleurs (risques psychosociaux).*

Quelles sanctions, quels risques pour l'entreprise ?

Le défaut de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques professionnels est puni d'une amende de 1 500 euros au plus, montant porté à 3 000 euros en cas de récidive (C. trav., art. R. 4741-1). Cela ne se limite pas à ces simples amendes. La facture peut être d'autant plus lourde si les salariés réclament des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'évaluer les risques et à les retrancrire dans le document unique (Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-15.470, n° 1475 FS - P + B). Il peut en être de même si sa faute inexcusable est reconnue en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Contribuer à l'élaboration et à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le CSE participe à l'évaluation des risques professionnels et est consulté sur le DUERP. De par sa mission d'analyse des risques, il est en première ligne pour contribuer, directement ou par l'intermédiaire de sa CSSCT, à faire du document unique un reflet fidèle des risques présents dans l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 4121-3 et R. 4121-1 et s.

Le CSE participe à l'évaluation des risques professionnels et est consulté sur le DUERP et ses mises à jour

Un CSE qui participe à l'évaluation des risques professionnels

C'est écrit noir sur blanc dans le code du travail depuis le 31 mars 2022, dans le cadre du dialogue social, le comité social et économique et son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) participent à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise en application du 1^o de l'article L. 2312-9 du code du travail (C. trav., art. L. 4121-3).

Cet article L. 2312-9 prévoit déjà que le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité.

A l'employeur donc d'associer, selon des modalités de travail à déterminer, le CSE ou la CSSCT dans sa démarche d'évaluation des risques professionnels. Cette association doit être réelle et doit déboucher sur de véritables débats et un travail en commun. Le CSE qui ne serait pas sollicité doit s'en étonner et interroger la

direction pour savoir de quelle manière elle envisage d'associer le CSE et de travailler avec lui.

Cette association est la base des missions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. A partir d'un travail de terrain, elle va permettre aux élus de faire des préconisations et de s'assurer que c'est bien le travail réel et non seulement le travail prescrit qui est analysé et que tous les salariés, toutes les activités de l'entreprise sont bien couverts par le périmètre de l'évaluation.

Un CSE qui doit être consulté sur le DUERP et ses mises à jour

Le rôle du CSE ne s'arrête pas à une participation en amont à l'évaluation des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Depuis le 31 mars 2022, l'employeur doit en effet le consulter sur le document unique et ses mises à jour (C. trav., art. L. 4121-3).

Le DUERP devant être mis à jour au moins une fois par an, les représentants du personnel sont en droit d'attendre à au moins une consultation annuelle. Celle-ci pourra être programmée lors de la présentation, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, du programme annuel de prévention des risques professionnels. Si le CSE ne voit rien venir, il peut prendre l'initiative de mettre un point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion pour contraindre l'employeur à organiser la consultation.

En pratique, le bénéfice de cette consultation est d'amener les élus à s'emparer encore davantage du DUERP, à se l'approprier et à l'utiliser comme outils de travail en vue de l'améliorer. Cela pourra amener des débats intéressants sur le fond, c'est-à-dire sur la correspondance entre le contenu du document et la réalité perçue par les élus, et aussi sur la méthode de réévaluation par l'employeur des risques professionnels.

Pour les nouveaux membres du CSE, il n'est pas évident de lire le DUERP, qui se présente généralement sous la forme de tableaux avec des cotations chiffrées. Il est conseillé de demander des explications aux anciens ou aux personnes chargées de mettre à jour le document. Plus vite on en comprend sa logique, plus

vite on peut s'en servir dans ses missions. S'approprier le vocabulaire et les différentes modalités d'évaluation des risques permet de dialoguer plus facilement avec l'employeur. Ainsi, les observations, traduites dans le vocabulaire du document unique, deviennent des risques dont on peut mesurer l'importance et le degré de priorité.

Le CSE est aussi là pour contribuer à l'amélioration du document unique d'évaluation des risques professionnels

Inspections et enquêtes du comité social et économique permettent des mises à jour du document unique

Une des attributions du CSE est d'analyser les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs (C. trav., art. L. 2312-9). La mission phare permettant de procéder à cette analyse des risques est la mission d'inspection. Un des objectifs de l'inspection est d'analyser les risques professionnels au travers d'une rencontre avec les salariés et d'une visite de leur lieu de travail. Et une des manières de gagner en efficacité est de se rendre sur le terrain en ayant déjà une connaissance des risques auxquels sont exposés les salariés et des mesures de prévention et de protection existantes.

Les missions d'enquête ou d'étude peuvent également être l'occasion d'éprouver et d'améliorer le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ainsi, les membres du comité pourront vérifier :

- si les salariés connaissent effectivement les risques professionnels auxquels ils sont confrontés dans le cadre de leur activité. Cette connaissance résulte notamment de la formation à la sécurité dispensée aux salariés ;
- si les mesures de prévention et de protection prévues dans le programme de prévention des risques professionnels sont effectivement mises en oeuvre ;
- si les mesures programmées sont efficaces et s'il existe des risques résiduels ou mal couverts par les dispositions de prévention. Il est effectivement très important de suivre et de mesurer l'efficacité des mesures de prévention ;

- s'il existe d'autres risques que ceux consignés dans le document unique, qui pourraient notamment être révélés par des changements dans les méthodes de travail, matériaux ou produits utilisés, ou encore par un accident du travail ou un incident, etc.

Cette vérification permettra notamment aux membres du CSE de s'assurer :

- que tous les risques professionnels liés à l'activité réelle des travailleurs sont effectivement pris en compte par l'employeur ;
- que le niveau de chaque risque est conforme à l'évaluation reportée sur le document unique, notamment eu égard à l'application des mesures de prévention et de protection prévues.

L'analyse réalisée sur le terrain peut faire ressortir des risques non couverts. Il peut effectivement y avoir des risques nouveaux, qui n'auraient pas été vus, qui auraient pris des proportions plus grandes du fait de changements ou de non-respect de consignes de sécurité, etc.

Le document unique doit être mis à jour lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (C. trav., art. R. 4121-2).

Dans ce genre de situation, les membres du CSE devraient logiquement saisir l'employeur afin de lui demander de mettre à jour l'évaluation des risques et le document unique. Selon le degré d'urgence lié aux risques identifiés sur le terrain et absent du document unique, ils pourront décider d'agir immédiatement ou de patienter jusqu'à la prochaine réunion ordinaire. Et c'est à ce moment qu'ils restitueront leur mission d'inspection en faisant part de leur demande de mise à jour du document unique au président du comité.

Même s'ils participent à l'évaluation des risques professionnels, ce ne sont pas les membres du CSE qui rédigent le document unique. Ils ne peuvent donc pas le modifier eux-mêmes. Il convient de saisir l'employeur lui-même ou la personne chargée du document unique dans l'entreprise, comme par exemple le chargé de prévention. En fonction de la situation, celui-ci appréciera s'il y a lieu ou non de mettre à jour le document unique.

Une consultation du comité social et économique permet de proposer des mises à jour du document unique

Le document unique doit être mis à jour lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. R. 4121-2). Ce genre de décision doit par ailleurs donner lieu à consultation du CSE (C. trav., art. L. 2312-8). En conséquence, l'employeur doit anticiper les effets du projet en mettant à jour le document unique pour les salariés concernés. Cette mise à jour intervient lorsque la décision relative au projet est prise.

Le CSE étant consulté au stade du projet, son analyse des risques intervient en amont. Elle conditionne l'avis que les membres du comité remettent à l'employeur lors de la consultation obligatoire. Cet avis et les propositions qui l'accompagnent sont ainsi des éléments qui nourrissent la mise à jour du document unique opérée par l'employeur.

Le CSE devant obligatoirement être consulté sur les mises à jour du DUERP (C. trav., art. L. 4121-3), il reviendra aux représentants du personnel de s'assurer de la prise en compte par l'employeur d'éventuels nouveaux risques professionnels et de leurs préconisations en matière de prévention.

Des missions à confier à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La mise en place d'une CSSCT est obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus (C. trav., art. L. 2315-36). Cette commission est présidée par l'employeur. Il revient au comité de lui confier, par délégation, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Il y a deux choses qu'il ne peut pas déléguer, son droit à consultation et son droit à expertise (C. trav., art. L. 2315-38). Le suivi et l'amélioration du DUERP, voilà une mission qui devrait en toute logique être confiée à la CSSCT. Au CSE d'en décider.

Le CSE, acteur de la prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux font l'objet d'une attention particulière de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. La conclusion de 2 accords interprofessionnels portant sur le stress et sur les violences et harcèlements au travail, témoigne d'une certaine prise de conscience. Le CSE doit être associé à la mise en oeuvre des démarches de prévention des risques pour la santé mentale des salariés.

Références : ANI 2 juill. 2008 ; ANI 26 mars 2010

Quelques préconisations concernant l'organisation de démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Les organismes publics, tels que l'INRS, l'ANACT, etc., préconisent une démarche de prévention centrée sur les principes suivants :

- engagement de la direction générale de l'entreprise et énonciation d'une politique de prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- constitution d'un groupe de travail pluridisciplinaire : membres du CSE, médecin du travail, représentants des ressources humaines, etc. ;
- évaluation des risques psychosociaux dans le cadre de l'élaboration et de la mise à jour du document unique ;
- détermination et mise en oeuvre d'actions de prévention, évaluation de l'efficacité des actions et réévaluation des risques.

Pour mémoire, les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels à l'origine de stress, de harcèlement moral, de violences au travail et de stress post-traumatique. Il est également possible d'y ajouter les conduites addictives sur le lieu de travail (alcool, médicaments, etc.).

Avoir une démarche préventive c'est faire prendre conscience à l'employeur qu'il est nécessaire d'agir, afin qu'une véritable politique de prévention soit mise en oeuvre dans l'entreprise. Celle-ci peut se faire par la négociation d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux, qui fixera ainsi les contours des objectifs à atteindre et des actions à mener en ce sens.

Le rôle des membres du comité social et économique : sensibiliser la direction, participer à l'évaluation, veiller en permanence, etc.

Alerter et sensibiliser, si rien n'a encore été fait dans l'entreprise

Lorsqu'aucune démarche de prévention organisée n'existe dans l'entreprise, il est du rôle du CSE de sensibiliser, soit directement soit par l'intermédiaire de sa commission santé, sécurité et conditions de travail, la direction à ce propos. Pour ce faire, il faut la convaincre de l'importance du sujet, de son ampleur dans l'entreprise, de ses causes et de ses conséquences, y compris financières pour l'entreprise. Il est également important d'aborder la manière dont il faut s'y prendre pour organiser une démarche de prévention commune sur des principes partagés.

En pratique, ce rôle de sensibilisation et de conviction est parfois difficile à tenir pour les représentants du personnel. Il est donc recommandé, avant d'inscrire le sujet à l'ordre du jour d'une réunion du CSE, de bien se documenter (INRS, ANACT) et de solliciter des acteurs spécialisés qui pourront apporter de précieux conseils : médecin du travail, ingénieur-conseil de la CARSAT, etc.

Il peut également être utile de faire suivre aux membres du CSE chargés du suivi de la question des RPS ou à ceux de la commission santé, sécurité et conditions de travail, une formation sur le sujet, le budget de fonctionnement du comité est là pour ça.

Une participation active à l'évaluation des risques psychosociaux

Les RPS risques psychosociaux sont multifactoriels. Cela signifie qu'ils ont de multiples causes qui interagissent entre elles, et qui sont donc par nature difficiles à voir et à analyser. La démarche qu'il convient d'adopter n'est cependant pas très loin de celle qu'il faut suivre pour une analyse classique de risque. Il est suggéré de travailler selon 2 axes complémentaires : identifier les facteurs de risque et déterminer les modalités d'exposition des salariés à ces facteurs de risque. Les facteurs de risque pouvant être recherchés sont généralement les suivants :

- facteurs liés à l'activité exercée : charge de travail, rythme de travail, horaires atypiques de travail (travail de nuit, travail posté), etc. ;
- facteurs liés aux ambiances physiques de travail : bruit, chaleur et froid, vibrations, éclairage, travail en open space, etc. ;

- facteurs liés aux rôles confiés aux salariés par l'entreprise : responsabilités exercées, conflits entre plusieurs attentes, etc. ;
- facteurs liés au développement des salariés : perspective d'évolution et de promotion, degré de sécurité de l'emploi, etc. ;
- facteurs liés aux relations de travail : type de relations entretenues avec les collègues et le responsable hiérarchique, reconnaissance et soutien, etc. ;
- facteurs liés aux modes de gestion de l'entreprise et de management : degré d'autonomie des salariés, degré de participation, etc.

En plus de cette évaluation des risques spécifiques, le comité social et économique peut veiller à l'existence des RPS au cours de ses missions d'inspection ou dans le cadre de son travail de participation à l'élaboration et la mise à jour du document unique.

Balayer tout le spectre de la prévention des risques psychosociaux

Sur le thème des RPS, il est recommandé de ne pas travailler seul. Il est préférable de travailler avec un groupe formé de plusieurs spécialistes dont le médecin du travail. Cela permet d'avoir une approche pluridisciplinaire, de se former à l'extérieur pour mieux connaître les RPS et les règles fondamentales de la prévention, de se faire accompagner par un consultant externe.

Suite à l'évaluation des risques, les membres du CSE ou de sa commission santé, sécurité et conditions de travail et du comité pluridisciplinaire chargé de la démarche de prévention des RPS devraient avoir une « cartographie » des risques. L'étape suivante est ainsi la détermination d'actions de prévention visant à supprimer les facteurs de risque et/ou réduire leur importance et l'exposition des salariés.

Une telle « cartographie » doit permettre de répondre à 3 questions. Qui est exposé ? A quoi est-il exposé ? Quel est le degré d'exposition ?

Il est généralement admis de travailler avec 3 niveaux complémentaires de prévention. La démarche mise en oeuvre devra donc comporter des actions situées à chacun de ces niveaux :

- la prévention primaire : agir collectivement au niveau des conditions d'exécution du travail afin de supprimer ou de limiter les risques. Par exemple, dispositif de reconnaissance au travail, concertation dans l'organisation du travail et la prise de décision, augmentation de l'autonomie, définition claire des tâches, etc. ;
- la prévention secondaire : aider les individus à gérer leurs réactions face à une situation déstabilisant leur santé mentale (stress, agression verbale, etc.), réaliser des formations (gérer son stress, etc.) ou des investissements matériels pour des populations en contacts réguliers avec des situations à risque. Cette prévention permet de réduire les effets des risques et non les risques eux-mêmes ;
- la prévention tertiaire : prendre en charge, orienter et préparer le retour des salariés en souffrance victimes de situations de tension. Ce sont donc les mesures prévues en cas de crise : à quel moment agir, qui prévenir, que faire, etc. ?

Former les salariés à la gestion individuelle du stress et mettre à leur disposition un numéro vert d'écoute c'est bien et important. Mais ce qui est plus efficace, c'est d'agir sur le facteur de risque et non sur ses conséquences. D'où l'importance de la prévention primaire dans le plan d'action.

Contraindre l'employeur à tenir compte des risques psychosociaux

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité. C'est pourquoi, même à l'occasion d'une réorganisation, il doit évaluer correctement les risques pouvant survenir pour pouvoir proposer des mesures correctives efficaces. A défaut, le CSE pourrait faire suspendre immédiatement le projet de réorganisation (CA Paris, ch. 6-2, 13 déc. 2012, n° 12/00303 ; TGI Paris, ord. réf., 18 sept. 2013, n° 13/56558).

Assurer une veille permanente, c'est fondamental

Il est utile et nécessaire de surveiller, en réunion ordinaire de CSE consacrée à la santé et sécurité, quelques indicateurs de suivis permettant de s'assurer de l'évolution des risques psychosociaux dans l'entreprise. Une telle veille peut également permettre d'être rapidement alerté et de déclencher une mission spécifique. Ces indicateurs peuvent concerner l'évolution de l'absentéisme (causes, fréquences, services concernés, etc.), du présentéisme (burn-out, charges de travail, etc.), du nombre d'arrêts maladie (fréquence,

services concernés, etc.), du taux des cotisations AT/MP, du turn-over, des plaintes, des actes violents, etc.

Le comité social et économique peut également s'inspirer des grilles d'évaluation disponibles sur le site www.inrs.fr

Souffrance au travail, stress et burn out : de quoi s'agit-il ?

Ces dernières années, les risques psychosociaux (RPS) ont pris une forte ampleur dans les entreprises françaises. Ces RPS, dont les conséquences sont notamment le stress, la souffrance au travail ou encore le burn-out, sont des phénomènes complexes qu'il faut comprendre avant d'engager des démarches de prévention de la santé mentale au travail.

Références : ANI 2 juill. 2008

Le stress au travail : une définition de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008

Le stress est un état survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face (ANI 2 juill. 2008). Les contraintes de l'environnement de travail peuvent être de plusieurs natures. Ce sont les facteurs de risque qui peuvent être recherchés dans le cadre d'une évaluation des risques psychosociaux (RPS).

Même si les personnes ne réagissent pas toutes de la même façon, il est important de bien identifier ces facteurs de risque et la manière dont ils se combinent. Toutefois, ce n'est pas parce qu'il y a un facteur de risque qu'il y a automatiquement un stress avéré.

Les principaux facteurs de risque sont les suivants :

- les facteurs généraux de type mauvaise santé financière de l'entreprise, compétition intense sur le marché, difficultés à se projeter dans l'avenir, etc. ;
- les facteurs liés au travail réalisé comme la charge de travail (surcharge mais aussi sous-chARGE) ou les exigences qualitatives ou quantitatives ;
- les relations de travail, notamment le manque de reconnaissance, le manque de soutien ou encore l'absence de participation aux décisions ;
- les facteurs aggravants comme le bruit, la chaleur, les mauvaises postures de travail liées à l'aménagement du poste et des locaux de travail.

Il y a aussi les facteurs essentiels liés à l'organisation du travail : le manque de clarté du rôle et des attentes vis-à-vis de la personne et de son travail, l'existence d'injonctions paradoxales (devoir concilier 2 principes contradictoires), un faible degré d'autonomie et d'initiative dans son organisation personnelle, des horaires de travail en décalage avec le rythme de vie (travail de nuit, travail posté de type 3 x 8...), etc.

D'autres exemples de facteurs de risque énumérés par l'accord du 2 juillet 2008 : dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, objectifs disproportionnés ou mal définis, mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, etc.

Le mécanisme du stress est bien connu :

- confronté à un facteur de stress, l'organisme se met en alarme (phase 1) et entre en résistance (phase 2) si le facteur de stress se maintient dans le temps. Durant ces 2 premières phases, la personne va réagir physiologiquement par la libération d'hormones diverses qui aident l'organisme à faire face ;
- mais si le facteur de stress se prolonge encore, la personne entre dans une troisième phase d'épuisement : l'organisme est submergé et dérégulé et s'épuise. C'est pourquoi ce qui est problématique dans les organisations est surtout le stress chronique, celui qui dure. Un stress ponctuel n'épuise pas l'organisme.

Les conséquences du stress sont de plusieurs natures :

- physique : douleurs et troubles divers tels que maux de tête, troubles digestifs, du sommeil, de la sexualité, etc. ;
- émotionnelle : les réactions peuvent varier d'une personne à l'autre mais on retrouve tristesse, nervosité, crises de nerfs, etc. ;
- cognitive : difficultés de concentration, des erreurs dans le travail, des difficultés à décider, problèmes de mémorisation, etc.

Le stress peut également affecter le comportement : repli sur soi, agressivité, consommation d'alcool, de médicaments, etc.

Une personne victime d'un stress intense et prolongé sera sujette à ces différentes conséquences. Mais ce stress peut également provoquer de graves troubles de santé comme un risque accru de maladies cardio-vasculaires, un état d'anxiété et dépressif, des problèmes d'obésité, etc. Le stress est par ailleurs une des multiples causes des troubles musculo-squelettiques (TMS). Une autre de ces conséquences est le burn-out ou épuisement professionnel.

Un accident du travail résultant d'un malaise sur le lieu de travail provoqué par un stress d'origine professionnelle peut engager la responsabilité de l'employeur. En effet, pour prévenir un tel stress, il ne suffit pas à l'employeur de dire au salarié qu'il dispose de toute la latitude pour assumer ses nouvelles responsabilités et qu'il doit, en cas de difficultés saisir sa hiérarchie. Faute de mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger la santé physique et mentale, il manque à son obligation de sécurité (Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 15-23.572).

Et du côté de l'entreprise ? Parce qu'il engendre dysfonctionnements et absentéisme, le stress a également un coût qui est loin d'être négligeable. Il ne faut pas hésiter à le rappeler à l'employeur.

Le burn-out : un épuisement professionnel dû à une exposition prolongée à une situation de stress intense

Cet état se caractérise par un épuisement physique, émotionnel et mental, une perte d'intérêt et de sens pour son travail, une tendance à se déprécier et à déprécier son travail et ses résultats. Le burn-out est la conséquence d'une idéalisation du travail

et d'un surinvestissement dans la relation à l'autre. C'est l'image de la fusée qui décolle et qui retombe après avoir épuisé tout son carburant. Ainsi, prévenir le burn-out n'est pas une démarche spécifique mais revient à prévenir une des conséquences des RPS.

On ne peut pas reprocher au salarié ses absences alors qu'elles sont liées à un épuisement professionnel, dont l'employeur est responsable au titre de son obligation de sécurité (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082, n° 464 FS - P + B).

Le bore-out, qui s'oppose au burn-out, est un trouble psychologique d'épuisement professionnel engendré par l'ennui, le manque de travail dans le cadre professionnel. Il peut constituer une forme de harcèlement moral (CA Paris, ch. 6-11, 2 juin 2020, n° 18/05421).

Le terme de souffrance est généralement utilisé pour désigner un état de malaise dans lequel se trouvent les salariés mais...

Dans une conception plus « scientifique », la souffrance ne désigne pas un état de stress mais la conséquence de l'impossibilité de se réaliser dans son travail. Dans le cadre de son travail, chaque salarié « donne de lui-même ». En pratique, il n'applique pas strictement les procédures car ces dernières ne peuvent pas tout prévoir. Il y a toujours des imprévus. Il n'y a donc pas de travail de stricte exécution. Souvent, le salarié a besoin de réfléchir à la meilleure manière de faire, compte tenu de ses contraintes. Chaque salarié, y compris en dehors des professions dites intellectuelles, est amené à impliquer son intelligence et sa créativité pour que le travail soit fait en temps et en heure avec le niveau de qualité requis. Lorsque c'est possible, le salarié peut trouver du plaisir au travail. Lorsque c'est impossible, la souffrance survient.

L'implication et la réalisation de soi dans le travail nécessitent notamment la reconnaissance des efforts et de l'intelligence investie. Or, les évolutions économiques et organisationnelles ne favorisent pas nécessairement cette reconnaissance. Par exemple, le développement de l'évaluation individuelle de la performance limite la capacité de l'entreprise à reconnaître tout ce que le salarié investit de lui-même dans son travail. On ne s'intéresse pas à la manière dont le

résultat a été atteint. De plus, la déstabilisation des collectifs de travail crée un déficit de reconnaissance. En témoigne l'impossibilité qu'il y a parfois à pouvoir dialoguer du travail de façon informelle, et de trouver du soutien en cas de difficulté, du fait de la disparition des espaces de convivialité ou de la difficulté de prendre des pauses avec ses collègues.

Au-delà d'une souffrance vécue individuellement, cette notion interroge les changements des organisations et leurs effets sur la reconnaissance du travail réellement accompli. Une plus grande participation des salariés à la définition de l'organisation du travail et le développement d'une évaluation qui ne soit pas centrée uniquement sur les résultats, mais qui intègre la connaissance du « travail bien fait », sont deux pistes de prévention prometteuses pour lutter contre la souffrance au travail.

Il a été jugé que le salarié dont les méthodes de management causent une situation de souffrance au travail commet une faute grave. Les éventuels manquements de l'employeur, tenu à une obligation de sécurité, ne peuvent pas atténuer la faute du salarié (Cass. soc., 6 mai 2025, n° 23-14.492).

Le piège d'une vision trop individualisante

De nombreuses entreprises proposent des formations à la gestion individuelle du stress, des supports à leurs employés de type massages, salles de sport, crèches ou conciergeries d'entreprise. Pour intéressantes qu'elles soient, ces initiatives sont tournées vers l'hygiène de vie de l'individu ou la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. L'organisation d'une démarche de prévention des RPS passe d'abord par une analyse des facteurs de risques portés par le travail et ses modes d'organisation. L'idée est d'éviter de ne traiter que le symptôme pour remonter à une suppression ou à une limitation des facteurs de risques ayant produit ces symptômes.

Qu'en est-il des phénomènes de violence au travail ?

Les membres du CSE sont concernés par les risques psychosociaux, et notamment les phénomènes de violence au travail. Ces phénomènes sont des risques professionnels pouvant entraîner des accidents du travail et des conséquences physiques et psychologiques graves pour les victimes. Il est donc nécessaire de les prévenir, y compris s'ils proviennent en partie de causes extérieures à l'établissement.

Références : ANI 26 mars 2010

Incivilité, agression physique, etc. : la violence au travail peut prendre différentes formes

Un accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 définit la violence au travail

La violence au travail s'exprime par des comportements inacceptables et peut prendre différentes formes : agression verbale, agression comportementale, notamment sexiste, agression physique, etc. Cette violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique.

Ayant été étendu par arrêté du 23 juillet 2010, l'accord du 26 mars 2010 est applicable à toutes les entreprises relevant du commerce, de l'industrie, des services et de l'artisanat. Cet accord, qui n'impose pas réellement d'obligations à la charge des entreprises, se donne pour objet :

- *d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;*
- *d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.*

Cambriolages, vols et rackets, homicides, violences physiques, menaces et insultes, actes de dégradation touchant les biens ou les salariés, y compris symboliquement, etc. : autant de formes de violences qui peuvent entraîner des blessures physiques et/ou des troubles psychologiques potentiellement graves chez les salariés qui en sont victimes.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des formes de violence au travail. S'agissant des violences faites aux femmes, l'accord du 26 mars 2010 recommande d'ailleurs d'identifier les stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

Violence interne et violence externe : ce n'est pas qu'un problème entre salariés

La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés. La violence externe est, quant à elle, celle qui s'exprime entre les salariés et toute personne présente sur le lieu de travail, notamment les clients, tiers, usagers, etc. Bien évidemment, ces 2 formes de violence peuvent être légitimement traitées par le CSE.

L'accord du 26 mars 2010 reprend cette distinction, en insistant sur le fait que la violence interne est celle qui se manifeste entre salariés, y compris le personnel d'encadrement.

Concernant les violences externes, certains salariés, du fait de leurs fonctions, sont plus exposés que d'autres à des agressions potentielles et autres formes de violences : travailleur isolé avec des horaires atypiques, travail en contact avec le public, en face à face ou dans des centres d'appels téléphoniques, travail nécessitant la manipulation de marchandises de valeur ou d'argent liquide (bijouteries, banques, grande distribution, etc.), profession exposée aux actes violents (humanitaire, activités de gardiennage, etc.).

Il a été jugé que l'employeur qui ne protège pas suffisamment les salariés travaillant de nuit dans un entrepôt contre le risque de vol à main armée manquait à son obligation de sécurité (CA Reims, ch. soc., 11 sept. 2013, n° 11/01875).

Prévenir la violence au travail : sensibilisation, formation, amélioration de l'organisation du travail, des relations de travail, etc.

Il est essentiel que l'employeur prenne clairement position contre la violence au travail. L'accord du 26 mars 2010 préconise d'ailleurs l'adoption d'une « charte de référence », annexée au règlement intérieur de l'entreprise, qui pourra notamment prévoir des procédures à suivre en cas de violence au travail.

La politique de prévention peut être établie au travers d'un accord d'entreprise négocié avec les partenaires sociaux sur la base de l'ANI du 26 mars 2010.

Il est recommandé de mettre en place une démarche de prévention pluridisciplinaire des risques psychosociaux, qui intègre les questions de violence au travail.

En l'absence de dénonciation explicite, l'employeur doit manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

Une des premières mesures de prévention peut porter sur la sensibilisation et la formation des salariés, et en particulier des hiérarchiques, afin de réduire la probabilité des cas de survenance de violences au travail. Ensuite, toutes les mesures visant à améliorer l'organisation du travail et les relations de travail sont les bienvenues, notamment en favorisant un management plus participatif. Comme le suggère l'accord du 26 mars 2010, en cas de réorganisation ou de restructuration, l'entreprise doit veiller à penser à un environnement de travail équilibré.

Une action complémentaire peut concerner la formation des personnes occupant un poste de travail à risque afin de les aider à gérer des situations d'agressions potentielles.

Prise en charge des salariés victimes de violence au travail : médiation, soutien psychologique, etc.

Comme le préconise l'ANI du 26 mars 2010, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de violence au travail. Cette procédure devra respecter un certain nombre de principes :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discréction nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun. A ce titre, aucune information, autre qu'anonymisée, ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- les plaintes, qui doivent être étayées par des informations détaillées, doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard. Toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.

Une procédure de médiation peut être prévue pour les cas de violence interne. On peut également prévoir, au bénéfice de la victime une aide au maintien ou au retour dans l'emploi, voire à la réinsertion. Sans oublier un soutien de la victime au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridiques, du salarié agressé.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée

Lorsqu'un salarié a été victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales de la part d'un autre salarié, il peut être reproché à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité (Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-13.081). Prendre toutes les mesures pour faire cesser ces agissements ne suffit pas car il est déjà trop tard (Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-18.855, n° 117 FS - P + B ; Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 12-15.133). A titre d'exemple, il a été jugé que l'employeur qui ne s'implique pas dans la prévention des risques de violence et d'incivilité auxquels est exposé un salarié, éducateur spécialisé, manque à son obligation de sécurité (Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 15-20.987). Il a également été jugé que l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité à l'égard d'une salariée victime de violence dans le cadre d'une altercation avec le gérant de la société qu'en justifiant avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les dispositions du code du travail (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2 ; Cass. soc., 3 févr. 2021, n° 19-23.548).

Quelle conduite tenir face à un salarié en souffrance ?

Les membres du CSE peuvent être sollicités par un salarié qui est lui-même en souffrance ou qui indique qu'un de ses collègues semble se trouver fort mal. Dans ce cas précis, il faut être prudent sur le comportement à adopter et rester dans son rôle de représentant du personnel en s'aidant d'autres acteurs tels que le médecin du travail.

Identifier un salarié en souffrance, c'est savoir distinguer plainte, excès d'humeur et souffrance

En tant que représentants du personnel, les membres du CSE vont peut-être être sollicités par un salarié qui ne se sent pas bien. C'est une situation difficile. L'envie d'aider la personne est naturelle et légitime. Il faut être prudent en veillant à ne pas sortir de son rôle et savoir se préserver, en ayant conscience que ce n'est pas au représentant du personnel de trouver la solution mais à l'employeur.

Les membres du comité pourraient aussi être alertés par un salarié qui voit que l'un de ses collègues n'est pas bien et qui ne sait pas quoi faire.

Certaines personnes peuvent être victimes de stress chronique ou de harcèlement. D'autres peuvent être seulement, et temporairement, de mauvaise humeur du fait d'un problème personnel ou d'une mauvaise nouvelle par exemple. Il est difficile de savoir si une personne est réellement en souffrance.

Cela nécessite en général une discussion avec la personne et avec d'autres, qui la connaissent ou qui travaillent avec elle. Parfois, écouter un salarié durant une heure fait disparaître l'état de mal-être. D'autres fois, la personne est affectée émotionnellement, physiquement et mentalement et se trouve visiblement en souffrance. Ce pourrait être le cas d'un salarié victime d'un burn-out. Parfois, il faudra savoir se montrer franc avec le salarié en lui faisant comprendre que sa

situation n'est pas liée au travail. C'est une réalité, on voit parfois des salariés essayer de régler leurs comptes avec un collègue ou un supérieur hiérarchique en passant par un représentant du personnel.

Voici une liste non exhaustive de quelques signaux d'alerte pouvant aider à apprécier la situation, notamment en dialoguant avec la personne, ses collègues et son supérieur hiérarchique :

- difficultés sans précédent à atteindre la performance et les délais fixés par l'entreprise, réalisation d'erreurs, etc. ;
- apparition de fatigue, de nervosité, d'irritabilité, de repli sur soi, de baisse de motivation, de tristesse, etc. que le salarié ne manifestait pas auparavant ;
- modification du comportement : demande d'aide fréquente, consommation accrue de café, longues heures de travail, présence les jours de congé, agressivité et conflits avec des collègues ou des clients, etc.

« Prendre en charge » un salarié en souffrance : les actions possibles pour les membres du CSE

Le travail immédiat : alerter l'employeur et l'encadrement et orienter le salarié victime vers des professionnels

Les représentants du personnel ne sont ni médecin, ni thérapeute, ni médiateur. Il est donc important pour eux de se protéger et de solliciter l'intervention de professionnels qui savent quoi faire dans ce genre de situation. Dialoguer avec le médecin est ici essentiel. Celui-ci pourra déjà leur dire ce qu'il faut faire.

Par ailleurs, et c'est essentiel, il est de la responsabilité de l'employeur et de l'encadrement de se saisir de cette situation et de déterminer la démarche à suivre la mieux adaptée. La première chose à faire est donc d'alerter l'employeur, sur qui pèse l'obligation de sécurité. Parfois, le salarié demande au représentant du personnel de ne rien dire à personne. Dans une telle situation, hormis l'écoute et l'empathie, les possibilités d'action sont très réduites pour les représentants du personnel.

La prise en charge immédiate de la personne en souffrance peut être basée sur les actions suivantes :

- renvoyer la personne vers le médecin du travail. Tout salarié peut à tout moment bénéficier d'un examen médical à sa demande ;

Si nécessaire, le médecin du travail peut décider d'une inaptitude temporaire afin de protéger la personne et de l'éloigner d'un environnement à risque.

- renvoyer le salarié vers son médecin traitant. Cela pourra déjà lui permettre d'obtenir un arrêt de travail et, le cas échéant, une déclaration d'accident du travail pour choc psychologique ;
- en cas de salarié victime d'agression ou de violences, comme par exemple, un harcèlement moral, renvoyer le salarié vers certains acteurs : syndicats, inspecteur du travail, associations d'aide aux victimes, avocat, etc.

Il ne faut pas oublier qu'un danger grave et imminent peut permettre à tout membre du CSE de déclencher un droit d'alerte auprès de l'employeur (C. trav., art. L. 2312-60). Il est également possible de déclencher un droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé mentale ou physique d'un salarié (C. trav., art. L. 2312-59). Ces droits d'alerte permettent de tirer une sonnette d'alarme auprès de la direction, elle ne pourra pas dire qu'elle ne savait pas, il devra déclencher une enquête et, si besoin est, prendre les mesures nécessaires.

Les suites : si le salarié revient travailler, il faut s'assurer que tout a été mis en oeuvre pour éviter tout nouveau choc

Attention, si le salarié est en arrêt de travail, il est normalement destiné à revenir dans l'entreprise. Il est utile de s'assurer que sa situation évolue durant son arrêt, par le biais de contacts établis par l'assistante sociale s'il y en a une, et de préparer son retour progressif. Afin d'éviter de le remettre en difficulté et de provoquer un nouveau choc, il faut s'assurer que les facteurs professionnels ayant contribué à l'état de souffrance auront été traités.

Par ailleurs, les collègues et le responsable hiérarchique du salarié en souffrance peuvent eux-mêmes être affectés par la situation. Ne pas oublier de rester vigilant à ce sujet pour alerter l'employeur, le cas échéant.

Le travail de fond à effectuer : passer du particulier au général, du curatif au préventif

Le CSE a une vocation à la fois collective et préventive et, à travers les réclamations que chacun de ses membres a pour mission de transmettre à l'employeur, individuelle. Il est donc de son rôle, s'il estime que c'est nécessaire, de rebondir sur le cas d'un salarié en souffrance en déclenchant une enquête pour risque grave. Il est en effet important de comprendre ce qui s'est passé et de définir des actions de prévention visant à éviter le retour de cette situation dans l'avenir à l'échelle de l'ensemble de l'établissement. C'est ça, adopter une démarche préventive et collective.

Au-delà du cas individuel d'un salarié en souffrance, il y a donc un véritable travail de fond à effectuer qui s'inscrit dans la prévention des risques psychosociaux au sens large.

La plus grande prudence est recommandée en cas de tentative de suicide ou de suicide

En cas de suicide ou de tentative de suicide d'un salarié, il est recommandé de réaliser une enquête afin de comprendre les causes d'origine professionnelle, qui sont celles sur lesquelles les membres du comité social et économique peuvent proposer des mesures de prévention afin d'éviter de nouveaux drames.

C'est une situation extrême et délicate. L'intervention d'un tiers neutre, par exemple un expert habilité auprès du CSE, est souvent un moyen de procéder à une enquête dans un climat un peu plus serein, autant que possible.

Il faut également penser à la communication interne sur l'événement pour éviter les rumeurs et non-dits lourds à porter. Penser aussi aux collègues et responsable

hiérarchique de la personne concernée. Ils sont potentiellement exposés à un malaise et à de la souffrance au travail.

Au sujet des causes personnelles de la souffrance

Souvent, la souffrance est provoquée par un mélange de causes professionnelles et personnelles. Il est utile de bien distinguer les deux et de ne pas trop vite accuser l'organisation du travail ou une personne d'être à l'origine de la souffrance. Dans certaines situations, le mieux est que le salarié prenne quelques jours de congés pour régler ses problèmes personnels et réfléchir à sa situation. Un des axes de prévention peut ainsi porter sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et familiale : flexibilité des horaires et rythmes de travail, déplacements, etc. Mais ce n'est qu'un des axes pouvant être développés. Encore faut-il que cet axe ait été analysé comme pertinent dans le cadre d'une démarche plus générale de prévention des risques psychosociaux.

Suicides liés au travail : une prévention bien complexe

Quoi de plus dramatique que le suicide ou la tentative de suicide d'un collègue de travail. Il faut donc se méfier de l'émotion que va susciter un tel drame. Cette émotion risque en effet de favoriser des raccourcis en rejetant les causes du suicide sur une fragilité individuelle ou des problèmes personnels ou, au contraire, d'accuser un peu rapidement l'organisation du travail et les méthodes de management.

Les mesures de prévention des suicides ne sont pas différentes de celles qui prévalent pour les risques psychosociaux

Le suicide est généralement reconnu comme une des conséquences extrêmes d'une situation de souffrance au travail causée par la manifestation de risques psychosociaux : stress, harcèlement, violence, etc. La prévention passe donc

forcément par l'évaluation des RPS et par la définition de mesures concrètes de prévention.

Le thème des suicides au travail est une réalité et a des conséquences humaines, juridiques et économiques élevées pour les salariés et leur entreprise. Toutefois, de par son caractère dramatique, il est difficile à traiter dans la sérénité. Il faut veiller à ne pas trop vite rejeter la responsabilité sur le salarié fragile ou sur l'entreprise. Le CSE a un rôle à jouer dans la prévention et dans l'alerte de l'employeur.

Un salarié qui se suicide ou qui tente de se suicider dans l'entreprise, c'est un accident du travail ?

Un suicide ou une tentative de suicide qui se déroule aux temps et lieu de travail doit a priori être considéré comme un accident du travail, sauf s'il est démontré par l'employeur ou la Sécurité sociale que l'acte du salarié était totalement étranger au travail.

Prouver que le suicide est étranger n'est pas facile pour l'employeur ou la Sécurité sociale. Par exemple, il ne suffit pas à l'employeur de déclarer qu'il était satisfait de sa collaboration avec le salarié et que celui-ci avait des difficultés personnelles (Cass. 2^e civ., 7 avr. 2011, n° 10-16.157).

Quelques exemples issus de la jurisprudence :

- suicide dans l'entreprise lié à un état dépressif dont était atteint le salarié depuis quelque temps et sans aucun rapport avec le travail effectué par le salarié : ce n'est pas un accident du travail (Cass. soc., 4 févr. 1987, n° 85-14.594, n° 412 P) ;
- tentative de suicide d'un salarié par ingestion de cachets survenue dans le bureau d'un supérieur hiérarchique en réaction à l'annonce de son éventuel changement d'affectation : c'est un accident du travail (CA Rouen, ch. appels prioritaires, 6 févr. 2001, n° 00/01219) ;
- tentative de suicide, commise sur le lieu de travail mais hors temps de travail, par ingestion de médicaments causée par l'imminence du

licenciement du salarié : c'est un accident du travail (Cass. 2^e civ., 1^{er} juin 2023, n° 21-17.804) ;

•tentative de suicide d'un salarié survenue au temps et au lieu de travail dans le cadre de difficultés professionnelles croissantes marquées notamment par la situation catastrophique de la société dont le salarié était le gérant : c'est un accident du travail (CA Lyon, ch. soc., 11 mars 2003, n° 02/3888).

La responsabilité de l'employeur pour faute inexcusable peut même être engagée (CA Versailles, 5^e ch., 19 mai 2011, n° 10/00954). Dans cette affaire, malgré les signes évidents d'une souffrance au travail, l'employeur n'avait pas pris conscience de la gravité de la situation, alors même que les médecins du travail avaient relevé une augmentation des plaintes des salariés concernant leur charge de travail. Dans une autre affaire, des problèmes graves rencontrés par le salarié ont été mis en évidence, alors que l'entreprise n'a pris aucune mesure propre à préserver sa santé mentale (Cass. 2^e civ., 19 sept. 2013, n° 12-22.156). A l'inverse, la faute inexcusable n'a pas été admise dans une affaire où il n'était pas prouvé que l'employeur avait eu un comportement humiliant, violent ou vexatoire et dans laquelle on a considéré que la réaction du salarié, qui ne présentait aucun antécédent personnel ou familial, n'était pas prévisible (Cass. 2^e civ., 31 mai 2012, n° 11-18.614).

Un suicide ou une tentative de suicide peut justifier un droit d'alerte et même une expertise du CSE pour risque grave

Alerter

Tout membre du comité social et économique peut déclencher un droit d'alerte auprès de l'employeur en cas d'atteinte à la santé physique ou mentale d'un salarié. L'employeur doit réagir sur-le-champ en déclenchant sans délai une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et en prenant les dispositions nécessaires pour remédier à la situation (C. trav., art. L. 2312-59). Ce droit d'alerte permet de gérer l'urgence.

Expertiser

Le code du travail donne le droit au comité social et économique de recourir à une expertise en cas de risque grave (C. trav., art. L. 2315-94). Un suicide, une tentative de suicide peuvent révéler ce genre de risque grave.

Ce genre d'expertise doit lui permettre d'apprécier de manière la plus objective possible les situations de travail des salariés, de remonter aux causes des risques professionnels et de disposer de l'ensemble des éléments permettant d'élaborer des solutions alternatives.

Reste à savoir si le suicide d'un salarié permet au CSE de déclencher une expertise. La cour d'appel de Caen l'a admis à propos du suicide d'un cadre de la société Areva (CA Caen, 28 juin 2011, n° 10/02). Dans une autre affaire, l'expertise souhaitée par le CSE n'a pas été admise, dès lors il n'était pas établi que les craintes « de se faire virer » évoquées par le salarié dans sa lettre d'adieu étaient fondées ou justifiées par des événements précis en lien avec le travail (CA Versailles, 14^e ch., 3 oct. 2007, n° 06/07530).

En fait, le CSE doit avoir assez d'éléments pour montrer qu'il y a un lien entre le suicide et les conditions de travail : des objectifs difficiles à atteindre, une pression spécifique, un accroissement des tâches à effectuer, etc. Sinon, en cas de contestation de l'expertise par l'employeur, sa délibération pourrait être annulée (CA Rouen, 13 nov. 2012, n° 12/00363).

En cas de suicide ou de tentative de suicide d'un salarié, différentes actions sont possibles

Évidemment, il est préférable de veiller à ce qu'aucun salarié ne se retrouve dans une telle situation, et donc de détecter les personnes en souffrance afin de les orienter le plus rapidement possible. Néanmoins, en cas de tentative de suicide, différentes actions sont possibles :

- l'employeur : prendre acte de l'événement en évitant le déni, et communiquer en interne, tout en lançant une enquête et des actions pour éviter d'autres drames. Ne pas oublier la déclaration en accident du travail si l'événement se produit sur le lieu de travail ;

- le CSE : être associé à l'analyse des causes de la situation avec le médecin du travail, l'inspecteur du travail et l'ingénieur-conseil de la Carsat et à la définition de mesures de prévention, etc.

Ne pas oublier :

- les collègues, qui sont généralement très affectés. Ne pas prendre en compte ce qu'ils ressentent est susceptible de générer divers troubles, y compris d'autres situations de souffrance. D'où l'intérêt de faire intervenir des professionnels pour un débriefing psychologique ;
- d'aménager le retour du salarié à son poste. En effet, si le salarié n'a aucun changement engagé ni aucun accueil, malgré la visite médicale de reprise, il y a un risque qu'il retrouve la situation de travail telle qu'il l'a quittée...

Orienter les personnes en souffrance :

- alerter immédiatement l'employeur et mobiliser les démarches prévues à cet effet dans l'entreprise : alerte du DRH, suggérer un appel à une ligne téléphonique de soutien psychologique dédiée, etc. ;
- écouter le salarié sans le juger ni accuser quelqu'un, être présent pour rompre la solitude et l'isolement. Attention à ne pas chercher à se substituer à un professionnel de santé ;
- renvoyer la personne vers le médecin du travail. Si nécessaire, le médecin peut décider d'une inaptitude temporaire afin de protéger la personne et de l'éloigner d'un environnement à risque ;
- renvoyer le salarié vers son médecin traitant. Cela pourra déjà lui permettre d'obtenir un arrêt de travail et, le cas échéant, une déclaration d'accident du travail pour choc psychologique ;
- proposer au salarié une liste d'associations à contacter. Par exemple, des associations d'aide aux victimes de harcèlement si c'est le cas.

Et si le salarié n'est plus sous la subordination de son employeur ?

Un tel acte sera considéré comme accident du travail s'il est lié au travail. Cela a été admis à propos d'une tentative de suicide d'un salarié à son domicile, pendant un arrêt maladie prescrit pour syndrome anxiodépressif dû à une dégradation continue des relations de travail et à un harcèlement moral (Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771, n° 305 FP - P + B + R + I). Même chose pour un suicide au domicile du salarié dans un contexte de

dégradation des conditions de travail, le lendemain de l'annonce de la fermeture du site sur lequel ce salarié exerçait son activité (Cass. 2^e civ., 7 avr. 2022, n° 20-22.657). En revanche, lorsqu'il apparaît que la dégradation des conditions de travail concernait l'ensemble du personnel, que le salarié n'avait fait l'objet d'aucune sanction et qu'aucun incident ne l'avait opposé à son supérieur, on ne peut pas considérer qu'un suicide au domicile constitue un accident du travail (Cass. 2^e civ., 3 avr. 2003, n° 01-14.160).

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, c'est quoi au juste ?

Le harcèlement sexuel est défini très précisément par le code du travail et le code pénal. C'est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle. Le chantage sexuel, même s'il ne se produit qu'une seule fois, constitue lui aussi un harcèlement sexuel.

Références : C. trav., art. L. 1153-1 et s.

Des actes à caractère explicitement sexuel ou des comportements de toute nature revêtant une connotation sexuelle

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (C. trav., art. L. 1153-1 ; C. pén., art. 222-33). Il peut s'agir de propos, de gestes, d'envois ou remise de courriers, d'attitudes, etc.

On considère qu'il y a répétition dès lors que les faits ont été commis à au moins 2 reprises, même s'ils se répètent dans un très court laps de temps. Toujours est-il qu'un fait unique peut suffire à caractériser un harcèlement sexuel (Cass. soc.,

17 mai 2017, n° 15-19.300, n° 872 FS - P + B). Quant à l'absence de consentement de la victime, elle pourra résulter d'un faisceau d'indices : un silence permanent face aux agissements, une demande d'intervention adressée à des collègues, un signalement au CSE.

Il y a aussi le harcèlement de groupe. Ainsi, le harcèlement sexuel est également constitué :

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Quant aux agissements sexistes, ils sont définis comme ceux liés au sexe d'une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (C. trav., art. L. 1142-2-1).

Des comportements portant atteinte à la dignité de la victime ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

Pour être punissables, les comportements doivent :

- soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant. Cette situation recouvre les propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Il peut évidemment s'agir de comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres ;
- soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante. Cette situation correspond aux cas dans lesquels, même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour

conséquence de rendre insupportables les conditions de vie ou de travail de la victime. Ce peut être le cas lorsqu'une personne importune quotidiennement sa collègue, en lui adressant sans cesse à cette fin des messages ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ce comportement.

Le harcèlement sexuel n'existe pas seulement entre supérieur hiérarchique et subordonné. Un intérimaire peut être victime de harcèlement de la part d'un salarié de l'entreprise. Il peut aussi être le fait d'un salarié à l'égard d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique. Le harcèlement sexuel n'a pas de genre et peut exister entre deux personnes de même sexe (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18.110).

Le chantage sexuel, même s'il ne se produit qu'une seule fois, est assimilé à du harcèlement sexuel

Le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers, est assimilé à un harcèlement sexuel. C'est du chantage sexuel.

Les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, par exemple par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, ou afin d'obtenir sa démission, sont punissables.

La notion de pression grave recouvre en pratique des hypothèses très variées, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage recherché par cette dernière : obtention d'un emploi, d'une augmentation de salaire, d'une promotion, etc. ;
- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré.

La pression doit être exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il peut s'agir de simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel. Il n'est pas exigé que soit recherchée une relation sexuelle.

Quelques exemples de comportements considérés comme du harcèlement sexuel par la jurisprudence

Les jurisprudences reconnaissant l'existence d'un harcèlement sexuel ne manquent pas :

- fait de tenir des propos présentés comme valorisants, alors qu'ils ont une connotation sexuelle et ont été imposés d'une façon réitérée à la salariée, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, créant une situation offensante, génératrice d'une incapacité de travail (Cass. crim., 18 nov. 2020, n° 19-81.790) ;
- fait d'adresser à une subordonnée des remarques sur sa vie privée, de porter des appréciations axées sur son anatomie, de tenter d'obtenir des faveurs sexuelles et d'exercer des mesures de représailles professionnelles (CA Toulouse, ch. soc., 18 janv. 2002, n° 2001/1140) ;
- envoi à une collègue d'une photographie indécente et non désirée pendant le temps et sur le lieu du travail, faisant suite à des pressions, des propositions de nature sexuelle et des attouchements physiques (CA Chambéry, ch. soc., 15 sept. 2009, n° 08/02976) ;
- fait d'avoir multiplié les cadeaux, les appels et messages téléphoniques, de s'être rendu au domicile de la salariée et introduit dans sa vie privée dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances (Cass. soc., 3 mars 2009, n° 07-44.082) ;
- fait pour un salarié d'avoir eu envers une collègue de travail un comportement injurieux, consistant en des insultes et remarques essentiellement à caractère sexuel, et des gestes déplacés (CA Douai, ch. soc., 19 déc. 2008, n° 08/00986) ;
- comportement de l'employeur consistant à faire à une salariée des compliments sur son corps, à lui demander de porter des jupes pour montrer ses jambes, à se livrer à des attouchements et à chercher à se frotter à elle (CA Reims, ch. soc., 19 sept. 2007, n° 06/01086).

Même si les agissements ont eu lieu en dehors du temps et du lieu de travail, il peut y avoir harcèlement sexuel (Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930, n° 181 FS - P + B). Ainsi, l'envoi de propos à caractère sexuel sur MSN en dehors des heures de travail et des attitudes déplacées à l'occasion de soirées organisées après le travail tombent sous le coup de l'interdiction du harcèlement sexuel. Impossible d'invoquer le respect de la vie privée (Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-72.672, n° 2130 FS - P + B).

La loi protège celui qui a subi, refusé de subir ou témoigné en faveur de la victime du harcèlement sexuel

Toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel ou témoigné sur de tels faits constitue une discrimination (C. pén., art. 225-1-1). Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de promotion, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (C. trav., art. L. 1153-2).

La même protection bénéficie à celui qui a témoigné en faveur de la victime (C. trav., art. L. 1153-3). Mais attention, car une accusation mensongère de la part du salarié de mauvaise foi peut justifier un licenciement. Il en a été jugé ainsi pour le harcèlement moral mais la solution vaut pour le harcèlement sexuel.

La protection ne s'arrête pas à une simple interdiction

Elle permet à la victime ou à celui qui a témoigné d'obtenir des prud'hommes, en plus de dommages-intérêts venant réparer le préjudice subi, l'annulation de la sanction, du licenciement ou de la mesure discriminatoire dont il a fait l'objet. A titre d'exemple, si la sanction est une rétrogradation, le salarié doit être réintégré dans ses anciennes fonctions. Qui dit nullité du licenciement dit droit à réintégration. Généralement, la réintégration n'est pas demandée, ce qui n'a d'ailleurs rien d'obligatoire, lorsque le harcèlement a été commis par l'employeur lui-même. On peut le comprendre !

La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans l'entreprise

L'employeur a bien évidemment une obligation de prévention pour empêcher la survenance de tout harcèlement sexuel. Sensibilisation et information du personnel, formation de l'encadrement, prise en compte des plaintes des salariés, procédure de médiation, etc. Le CSE a un rôle central à jouer dans cette prévention.

L'employeur a l'obligation de mettre en place toutes les mesures pour prévenir les faits de harcèlement sexuel

Sensibilisation et information du personnel, formation de l'encadrement, prise en compte des plaintes des salariés, procédure de médiation, etc.

L'employeur a une obligation de prévention pour empêcher la survenance de tout harcèlement sexuel (C. trav., art. L. 4121-2). A cet effet, il doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (C. trav., art. L. 1153-5). Il peut se faire conseiller par le médecin du travail (C. trav., art. L. 4622-2).

Tout employeur est tenu à une obligation de sécurité qui lui impose de protéger la santé physique et mentale des salariés. Un manquement à cette obligation peut être lourd de conséquences pour l'entreprise.

L'administration suggère quelques actions de prévention (Circ. DRT n° 93/2, 11 fevr. 1993) :

- formation de l'encadrement sur la manière de faire face à une situation de harcèlement et sur les modes de gestion et d'animation d'une équipe ;
- organisation d'une information des salariés de l'entreprise sur les dispositions légales applicables en matière de harcèlement sexuel.

L'employeur est tenu de faire figurer dans le règlement intérieur les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement dans l'entreprise et des agissements sexistes (C. trav., art. L. 1321-2).

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail propose également un certain nombre de mesures de prévention, parmi lesquelles :

- l'élaboration d'une « charte de référence » affirmant que la violence et le harcèlement ne sont pas admis et prévoyant la procédure à suivre si un cas survient dans l'entreprise ;

Une phase informelle peut notamment être prévue au cours de laquelle « une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance ».

- un travail de recensement des problèmes de harcèlement et de violence. Ce diagnostic préalable doit permettre d'en mesurer l'ampleur, d'en apprécier les circonstances et d'adopter les mesures adéquates ;
- la sensibilisation et formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés afin de favoriser la connaissance des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux apprécier leurs conséquences au sein de l'entreprise ;
- la mise en place d'une procédure de médiation par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause. Le médiateur tente de concilier les parties et leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au conflit.

Cet accord ne contient pas de mesures vraiment contraignantes pour les employeurs. Rappelant et illustrant des obligations prévues par le code du travail, il constitue essentiellement un ensemble de recommandations. Il faut quand même noter qu'il a été étendu par les pouvoirs publics, ce qui le rend applicable aux employeurs et aux salariés du secteur de l'industrie, du commerce et des services (ANI 26 mars 2010 ; Arr. 23 juill. 2010 : JO, 31 juill.).

L'obligation de prévention qui pèse sur l'employeur fait qu'il se doit d'être à l'écoute des salariés et de prendre en compte leurs plaintes. Par exemple :

- l'employeur ne peut d'emblée prendre la défense de la personne accusée sans avoir procédé à des vérifications et en exerçant sur la victime des menaces et pressions morales destinées à la dissuader de maintenir ses déclarations (CA Toulouse, 4^e ch. soc., 26 oct. 2000, n° 1999/4112) ;
- l'employeur se bornant à recueillir les dénégations du supérieur dénoncé en laissant le salarié sous sa dépendance hiérarchique, tout en l'affectant à une tâche qu'il avait refusée à plusieurs reprises, manque à son obligation de prévention (CA Paris, 22^e ch., sect. A, 18 sept. 1996, n° 95/33085).

Sanctionner l'auteur du harcèlement : une obligation pour l'employeur qui ne l'exonère pas pour autant de son éventuelle responsabilité

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible de sanction disciplinaire (C. trav., art. L. 1153-6). Compte tenu de ses obligations de prévention et de sécurité, l'employeur n'a guère le choix, il doit sanctionner l'auteur du harcèlement. Et, le plus souvent, ce sera par un licenciement pour faute grave.

Prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement ne suffit pas pour exonérer l'employeur de toute responsabilité. D'après la jurisprudence, il doit aussi avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par le code du travail (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2). A ce titre, il doit notamment avoir informé et formé les salariés sur le sujet (Cass. soc., 13 déc. 2017, n° 16-14.999). Autrement dit, il ne suffit pas d'enquêter, d'auditionner et de muter une fois les faits produits, il faut essayer d'avoir empêché.

Le CSE joue un rôle important en matière de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise

Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur doit être motivé (C. trav., art. L. 2312-9).

Avec l'accord de celui qui en est victime, la situation d'un salarié qui s'estime victime de harcèlement peut être examinée en réunion de CSE. Et si un rapport a

été établi sur cette situation, l'employeur doit communiquer au comité les informations qui y figurent (TGI Paris, ord. réf., 8 oct. 2009, n° 09/57787).

Le CSE se doit d'être à l'écoute des salariés subissant des faits de harcèlement sexuel ou accusés de tels faits. Il est de son rôle :

- d'alerter en cas de besoin, avec l'accord des intéressés, l'employeur, l'encadrement ou les ressources humaines ;
- de mettre en relation le salarié avec des associations spécialisées ou une aide extérieure : prise en charge médicale ou psychologique, services sociaux ou juridiques ;
- d'analyser la situation avec le salarié, rechercher avec lui des éléments explicatifs et, si nécessaire, le conseiller dans la constitution d'un dossier ;
- de proposer des actions à l'employeur ou l'encadrement pour résoudre les cas ponctuels et envisager des actions plus globales.

Tout membre du CSE peut aussi porter à la connaissance de l'employeur des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes par le biais des réclamations individuelles ou collectives des salariés (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8).

L'obligation pour certaines entreprises et tout CSE de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., art. L. 1153-5-1).

Au CSE de s'assurer que ce référent possède bien les compétences requises pour tenir correctement son rôle, et tenter de mettre en place un dialogue et une certaine proximité, dans l'optique de pouvoir faciliter la résolution des problèmes de harcèlement sexuel au plus vite.

Le CSE doit lui aussi, quelle que soit la taille de l'entreprise, désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des

membres élus du comité (C. trav., art. L. 2314-1). Ce référent, dont la désignation se fait par adoption d'une résolution à la majorité des membres présents, bénéficie de la formation santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18).

Il serait logique de désigner ce référent parmi les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, quand il y en a une.

Et pour les agissements sexistes ?

Les agissements sexistes sont définis comme ceux liés au sexe d'une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (C. trav., art. L. 1142-2-1). L'employeur doit intégrer dans la planification des risques professionnels la prévention des agissements sexistes. Il doit ainsi tenir compte de ce risque, au même titre que le risque lié au harcèlement, notamment dans l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales (C. trav., art. L. 4121-2). Le CSE peut proposer des actions de prévention des agissements sexistes. Si l'employeur oppose un refus aux actions proposées, il doit le motiver (C. trav., art. L. 2312-9).

Preuve et sanctions du harcèlement sexuel

En ce qui concerne la preuve du harcèlement, la victime doit établir les faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement sexuel.

En ce qui concerne les sanctions, il y a d'abord celles qui peuvent être prononcées contre l'auteur du harcèlement. Ensuite, il y a la responsabilité de l'employeur pour violation de l'obligation de sécurité.

Le salarié qui se dit victime d'un harcèlement sexuel doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement

Pour la preuve du harcèlement sexuel, la loi pose les règles suivantes (C. trav., art. L. 1154-1) :

- dans un premier temps, il revient d'abord à la personne qui s'estime victime de harcèlement sexuel de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence du harcèlement. D'où l'importance d'avoir des écrits ;
- ensuite, c'est à l'auteur présumé de prouver que ces faits ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Témoignages de collègues ou de clients, attestation de la victime (Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-24.794) ou d'un représentant du personnel, échange de courriers ou de mail entre l'employeur et la victime, attestations du médecin traitant et/ou du médecin du travail,... tout peut servir pour faire présumer l'existence du harcèlement. Même un SMS peut servir de preuve (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, n° 1145 FS - P + B + I).

Le fait de témoigner de harcèlement ne peut justifier un licenciement. Mais attention à la mauvaise foi car, dans ce cas, le salarié qui ment pourrait faire l'objet d'un licenciement justifié (Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 08-44.446 ; Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.035, n° 403 FS - P + B + R). En revanche, ce n'est pas parce que le harcèlement n'est pas établi que le témoin sera automatiquement considéré comme de mauvaise foi.

Droit de retrait du salarié : on peut a priori penser que le fait d'être harcelé constitue un danger grave et imminent

Le droit de retrait permet à tout salarié de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé. Nul doute qu'un harcèlement peut conduire à des conséquences tragiques pour la santé du salarié. Au-delà même de l'atteinte à la dignité, c'est la santé physique et morale du salarié qui est en jeu. Il semble donc tout à fait possible pour une salariée de faire jouer son droit de retrait en cas de harcèlement (CA Riom, 4^e ch. soc., 18 juin 2002, n° 01/00919).

Tout membre du comité social et économique peut déclencher un droit d'alerte auprès de l'employeur en cas d'atteinte à la santé physique ou mentale d'un salarié, notamment en cas de harcèlement sexuel. L'employeur doit réagir sur-le-champ en déclenchant sans délai une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et en prenant les dispositions nécessaires pour remédier à la situation (C. trav., art. L. 2312-59). Ce droit d'alerte permet de gérer l'urgence.

Il ne suffit pas à l'employeur de prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement sexuel, il doit faire de la prévention en amont

D'après la jurisprudence, la responsabilité de l'entreprise peut être écartée lorsque l'employeur parvient à prouver qu'il a pris (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, n° 1068 FS - P + B + R + I) :

- d'une part, toutes les mesures de prévention prévues par le code du travail (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2), notamment d'information et de formation du personnel ;
- d'autre part, toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement.

Dans cette affaire, le salarié avait subi des faits de harcèlement moral de la part d'un collègue. La solution retenue par les juges est transposable au harcèlement sexuel.

L'employeur qui se contente de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement n'en fait pas assez, sa responsabilité pourra être engagée :

- même s'il a immédiatement pris des mesures pour permettre à la victime de poursuivre son travail en toute sérénité et sécurité, et alors même que l'auteur des faits a démissionné (Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, n° 295 FP - P + B + R) ;
- même si, après avoir eu connaissance des faits, il a sanctionné l'auteur du harcèlement par 2 avertissements et proposé à la salariée victime de la muter dans un autre établissement (Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144, n° 294 FP - P + B + R).

Et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité permet au salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'entreprise. Autrement dit, le salarié peut prendre l'initiative de rompre son contrat, s'il a réellement fait l'objet d'un harcèlement, cette rupture sera assimilée à un licenciement et non à une démission. Une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est également envisageable.

Un état dépressif consécutif à un harcèlement pourrait-il constituer un accident du travail ? Pour la jurisprudence, à défaut d'être apparu soudainement, l'état dépressif consécutif à un harcèlement ne peut pas être pris en charge à titre d'accident du travail (Cass. 2^e civ., 24 mai 2005, n° 03-30.480, n° 840 FS - P + B).

L'auteur du harcèlement sexuel s'expose à un licenciement pour faute grave et engage sa responsabilité personnelle

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible de sanction disciplinaire (C. trav., art. L. 1152-5). C'est le seul moyen qu'a l'employeur pour réagir immédiatement et pour protéger le plus rapidement possible la victime. Et c'est à lui, et à lui seul, de prouver qu'il y a bien eu harcèlement (Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393, n° 404 FS - P + B).

Théoriquement, l'employeur est seul juge de l'opportunité des poursuites disciplinaires. En pratique, il n'a pas le choix, il doit sanctionner l'auteur des faits. Un harcèlement sexuel est constitutif d'une faute grave (Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-14.630 ; Cass. soc., 13 juill. 2017, n° 16-12.493). Compte tenu de son obligation de sécurité, l'employeur prendrait un grand risque à se contenter d'un avertissement, d'une mise à pied, d'une rétrogradation ou d'une mutation. Il a par exemple été jugé que l'employeur qui se contente d'un avertissement pour sanctionner un salarié coupable de harcèlement sexuel manque à son obligation de sécurité, ce qui justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail de la victime aux torts de l'employeur (Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-18.149).

A titre d'exemple, la faute grave a été reconnue dans les situations suivantes :

- salarié qui a un comportement grossier à l'égard de salariées, avec propositions d'ordre sexuel faites à l'une d'elles en échange d'avantages professionnels (Cass. soc., 3 févr. 1999, n° 97-44.558) ;
- salarié qui propose des relations sexuelles, tout en menaçant la salariée et en venant la troubler plusieurs fois par jour à son poste de travail et souvent à son domicile (CA Poitiers, ch. soc., 30 mai 2000, n° 9902358).

Par ailleurs, le salarié coupable de harcèlement sexuel engage sa responsabilité personnelle, ce qui n'exclut pas celle de l'employeur (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914). Cette affaire concernait un harcèlement moral mais la règle vaut pour le harcèlement sexuel.

En cas de poursuites pénales contre l'auteur des faits, l'employeur peut même se constituer partie civile pour obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'atteinte à son image auprès des autres salariés (Cass. crim., 14 nov. 2017, n° 16-85.161, n° 2614 F - P + B).

Des propos à connotation ouvertement sexuelle sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel et justifient un licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-19.036).

Le harcèlement sexuel et le chantage sexuel sont punis de 2 ans de prison et de 30 000 € d'amende

Et c'est 3 ans de prison et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes, tenant notamment au fait que le harceleur a abusé de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. Il y a également circonstances aggravantes lorsque la victime est soit en situation de particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, soit en situation de vulnérabilité ou de dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale.

Le salarié qui dépose plainte pour harcèlement moral n'est pas tenu d'en informer préalablement l'employeur (Cass. soc., 2 nov. 2016, n° 15-20.916). La règle s'applique au harcèlement sexuel.

L'outrage sexiste est passible d'une peine de contravention de 4^e classe, soit une amende de 750 €. En cas de circonstances aggravantes, par exemple si l'outrage est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, l'amende peut être portée à 1 500 € (contravention de 5^e classe).

Le fait que l'employeur soit relaxé au pénal en raison de l'absence d'intention de commettre un délit de harcèlement sexuel n'empêche pas les prud'hommes de le déclarer responsable d'un harcèlement sexuel. En droit du travail, il n'est pas nécessaire de prouver l'existence d'un élément intentionnel pour caractériser un harcèlement sexuel (Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682, n° 401 FS - P + B).

Action en justice des organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent des dispositions relatives au harcèlement sexuel en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Ce dernier peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (C. trav., art. L. 1154-2). Quant au CSE, sauf à prouver que le harcèlement subi par la victime lui a causé un préjudice direct et personnel, il ne peut pas se constituer partie civile pour réclamer le paiement de dommages et intérêts (Cass. crim., 25 juin 2024, n° 23-83.613, n° 834 F - B).

Le harcèlement moral, c'est quoi au juste ?

D'après le code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Reste à savoir comment on caractérise un harcèlement moral.

Références : C. trav., art. L. 1152-1 et s. ; ANI 26 mars 2010

Des agissements répétés, une dégradation des conditions de travail et une atteinte aux droits, à la dignité, etc.

Le harcèlement moral est une forme particulière de violence exercée de façon répétitive à l'encontre d'un salarié

Le harcèlement moral est défini par son objet et/ou ses effets. Il est prévu qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcelé n'est pas spécialement une personne faible ou fragile. Il peut au contraire s'agir d'une forte tête qui résiste. Cela peut être n'importe lequel d'entre nous. Dans de nombreux cas, ce salarié se retrouve isolé, en partie parce qu'il se replie sur lui-même et pense qu'il mérite ce qui lui arrive.

Il existe plusieurs formes de harcèlement : volonté de nuire et/ou de détruire une personne, harcèlement stratégique pour pousser un salarié à la démission, harcèlement résultant d'une logique de gestion aux effets pervers (mise en concurrence de salariés ou manière de pousser à produire plus, etc.), situation de conflit dégradée se transformant en harcèlement, etc. Il peut y avoir harcèlement moral alors même que l'auteur des agissements n'a pas eu l'intention de dégrader les conditions de travail (Cass. soc., 20 janv. 2016, n° 14-20.322 ; Cass. soc., 20 oct. 2011, n° 10-15.623). Un comportement involontaire ou inconscient peut suffire.

Les faits qui permettent de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ne doivent pas nécessairement concerner un seul salarié dès lors que celui qui s'en plaint fait partie des personnes qui en sont victimes (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 10-24.441).

Le harcèlement moral suppose un comportement à caractère répétitif, qui peut se produire sur une période relativement brève... ou bien sur de très longues années

Le harcèlement moral suppose un comportement à caractère répétitif, c'est-à-dire la mise en oeuvre d'agissements envers une personne durant une certaine période et

de manière suffisamment répétée. C'est le caractère lacinant de remarques ou d'attitudes désagréables qui provoque la dégradation des conditions de travail.

Un acte isolé ou ponctuel ne peut pas constituer un harcèlement (Cass. soc., 7 juill. 2010, n° 09-41.525). Une décision de rétrogradation, même si elle a été maintenue en dépit des protestations du salarié, ne peut s'analyser en un harcèlement moral (Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521, n° 2501 FS - P + B + R).

Pour autant, il n'est pas nécessaire que la situation dure des mois ou des années. Les faits peuvent se dérouler sur une brève période (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152, n° 1090 F - P). Quelques semaines (Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 08-43.985), voire quelques jours peuvent suffire (Cass. soc., 3 avr. 2013, n° 11-27.054). A l'inverse, le harcèlement moral peut résulter de faits très espacés dans le temps (Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-17.987).

Pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements doivent avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail...

Parfois, les méthodes de management peuvent se transformer en harcèlement. Par exemple :

- le fait de soumettre une équipe à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, en ce qui concerne un salarié, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, n° 2245 FS - P + B) ;
- le fait d'imposer un management par objectifs intensifs et des conditions de travail difficiles se traduisant pour un salarié, par la mise en cause sans motif de ses méthodes de travail, notamment par des propos insultants et par un dénigrement en présence de collègues (Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 09-42.488).

A cet égard, il a été jugé que le RRH qui a connaissance de pratiques managériales inacceptables dont est responsable un manager de l'entreprise et qui n'y met pas fin commet une faute justifiant un licenciement. Pour les juges, en laissant perdurer de telles pratiques, ce RRH avait bien manqué à ses obligations

contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés (Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-24.406).

... susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel

La dégradation des conditions de travail doit être susceptible soit de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, soit d'altérer sa santé physique ou mentale, soit de compromettre son avenir professionnel. Ces 3 éléments sont alternatifs. Ainsi, à partir du moment où on constate une altération de la santé, on n'a pas à rechercher si la dégradation des conditions de travail porte en plus atteinte à ses droits et à sa dignité (Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.393).

Le harcèlement moral est établi dès que l'on estime que les agissements sont susceptibles de causer un dommage à la victime. Il n'est heureusement pas nécessaire que ce dommage se soit produit.

Mise au placard, brimades, mesures vexatoires, critiques en public, emportement de l'employeur, exclusion, etc. sont autant d'agissements portant atteinte à la dignité d'une personne. Mais attention, il ne faut pas confondre humiliations et brimades avec remarques et observations justifiées sur un plan professionnel (CA Riom, 13 sept. 2011, n° 10/00924).

La victime peut faire l'expérience de divers troubles, notamment au niveau de sa santé : stress (nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, etc.), troubles psychiques manifestes (hyper-combativité, épuisement, fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, etc.), états dépressifs (troubles de l'attention et de la mémoire, sentiment de découragement, de pessimisme, de culpabilité, d'isolement, perte de confiance en soi, etc.).

Le code du travail protège celui qui a subi, refusé de subir, témoigné ou relaté les agissements de harcèlement moral

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, d'un licenciement ou d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière notamment de rémunération, de formation, de promotion professionnelle, etc. pour avoir subi ou

refusé de subir les agissements de harcèlement moral (C. trav., art. L. 1152-2). Le code du travail permet au salarié harcelé ou au témoin d'obtenir l'annulation des représailles professionnelles qu'il a subies suite au harcèlement moral ou au témoignage. A titre d'exemple, si la sanction est une rétrogradation, le salarié doit être réintégré dans ses anciennes fonctions. S'il a été licencié, ce licenciement est nul (Cass. soc., 16 juin 2016, n° 14-26.965), le salarié qui le demande doit être réintégré.

La protection des salariés dénonçant des faits de harcèlement moral joue même si ces derniers n'utilisent pas le terme de harcèlement dans leur dénonciation, dès lors que les faits sont explicites et que l'employeur ne pouvait pas les ignorer (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-21.053, n° 502 FP - B + R).

La même protection bénéficie à celui qui relate des faits de harcèlement moral, qu'il soit témoin ou victime. Mais attention, cette protection n'est pas absolue. Car, en cas de mauvaise foi, « laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce », le licenciement sera possible. Ce sera le cas lorsque le salarié a menti (Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.035, n° 403 FS - P + B + R ; Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 18-26.696, n° 699 F - P + B). A titre d'exemple, la mauvaise foi a été admise dans les cas suivants :

- dénonciation d'un harcèlement moral de façon mensongère dans le seul but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser d'un cadre. D'où un licenciement pour faute grave justifié (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345, n° 1380 FS - P + B) ;
- dénonciation par une secrétaire d'un harcèlement en se fondant sur un courrier factice, alors qu'un simple examen du document était suffisant pour rendre compte qu'il était faux (Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-19.594). D'où un licenciement pour faute grave justifié.

Si, en plus de la mauvaise foi, il y a intention de nuire à l'entreprise, l'accusation de harcèlement moral peut constituer une faute lourde (Cass. soc., 5 juill. 2018, n° 17-17.485).

A l'inverse, si les faits ont été dénoncés à tort, sans mauvaise foi, le salarié ne pourra pas être sanctionné (Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318, n° 1060 FS - P + B).

En tout état de cause, la mauvaise foi ne saurait résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 08-44.446). Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement dont il s'estime victime ne peut pas être poursuivi pour diffamation. En revanche, il peut être poursuivi pour dénonciation calomnieuse s'il est de mauvaise foi (Cass. 1^{re} civ., 28 sept. 2016, n° 15-21.823, n° 1027 FS - P + B + R + I).

Peu importe que l'on soit n + 1, n ou n - 1

Le harcèlement moral n'existe pas seulement entre supérieur hiérarchique et subordonné. Il peut être le fait de l'employeur lui-même, d'un supérieur hiérarchique, d'un subordonné (Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266, n° 6950 F - P + B) ou d'un collègue de travail.

Une personne externe à l'entreprise, comme un client, un patient ou un usager, par exemple, pourrait être à l'origine d'un harcèlement moral. Pour la jurisprudence, l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés (Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-68.272, n° 2129 FS - P + B ; Cass. soc., 19 oct. 2016, n° 14-29.623).

Quelques exemples de harcèlement moral

Mise au placard, mesures vexatoires, humiliations, critiques incessantes, pressions, propos blessants ou injurieux, sanctions disciplinaires injustifiées, retrait des attributions, retrait des outils de travail, mise à l'écart, etc. : autant de situations qui peuvent révéler un harcèlement moral. Mais attention, car un acte isolé n'est pas considéré comme harcèlement moral.

Références : C. trav., art. L. 1152-1 et s.

Mise au placard, mesures vexatoires, humiliations, propos blessants

Selon les travaux de Hans Leyman, les agissements de harcèlement peuvent appartenir à l'une ou plusieurs des catégories suivantes :

- agissements destinés à empêcher une personne de s'exprimer : empêcher de s'exprimer, interrompre, menacer, critiquer... ;
- agissements visant à isoler une personne : ne plus lui adresser la parole, l'isoler physiquement, lui interdire de prendre la parole, etc. ;
- agissements visant à déconsidérer une personne : médire, calomnier, lancer des rumeurs, se moquer d'elle, lui conseiller de voir un thérapeute, la remettre constamment en question, etc. ;
- agissements visant à discréditer une personne dans son travail : la priver de travail, lui confier des tâches nouvelles ou difficiles, lui confier des travaux humiliants, etc. ;
- agissements ayant pour effets de compromettre la santé d'une personne : menacer la personne d'agression, lui confier des travaux dangereux, s'en prendre à ses biens, etc.

Attention ! Cette liste est juste une illustration d'agissements pouvant être susceptibles d'être interprétés comme du harcèlement. Ce n'est ni exhaustif, ni un outil de diagnostic. Par exemple, il faut distinguer le harcèlement des exigences normales du travail (respect des horaires, délais, procédures, etc.), d'une erreur de langage accidentelle et ponctuelle ou de modifications d'organisation du travail justifiées et impactant tout le personnel.

A noter que le fait que le salarié soit dispensé de toute activité dans le cadre d'un congé de fin de carrière ne lui interdit pas d'invoquer une dégradation de ses conditions de travail, et donc un harcèlement moral (Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328, n° 1064 FS - P + B). Dans le même ordre d'idée, il a été admis qu'un salarié en arrêt de maladie prolongé pouvait être victime de harcèlement moral. Dans cette affaire, l'employeur lui avait adressé pendant son arrêt de travail de nombreuses lettres de mise en demeure injustifiées évoquant de manière explicite une rupture

du contrat de travail et lui reprochant ses absences (Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 08-40.034).

Quelques exemples de harcèlement moral issus de la jurisprudence

Voici maintenant quelques exemples. Ce sont les juges qui décident au cas par cas si le salarié a ou non fait l'objet d'un harcèlement moral. Tout dépendra donc des circonstances :

- technicien de maintenance régulièrement utilisé pour accomplir des tâches ménagères sans rapport avec sa qualification ou pour des courses personnelles du gérant et qui s'est trouvé en arrêt de travail prolongé pour maladie (Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 14-15.333) ;
- fait de retirer sans motif à un salarié son téléphone portable à usage professionnel, de l'obliger à se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique et de lui attribuer des tâches sans rapport avec ses fonctions (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008, n° 2071 F - P + B) ;
- fait pour l'employeur de confier au salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé (Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626) ;
- fait pour l'employeur d'installer un salarié dans un local exigu dépourvu de chauffage et d'outils de travail, avec interdiction faite à ses collègues de lui parler, d'adopter un comportement autoritaire à son égard et de mettre en doute son équilibre psychologique (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.055) ;
- fait pour l'employeur de critiquer systématiquement le travail du salarié et de le priver d'affectation précise pour l'isoler du reste de la communauté de travail (Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44.889) ou encore pressions répétées sur un salarié pour qu'il accepte de rompre son contrat (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 11-17.489, n° 1379 FS - P + B) ;
- comportement méprisant, propos dégradants, agressivité verbale, brimades, humiliations et reproches incessants d'une supérieure hiérarchique, ce qui avait provoqué plusieurs malaises sur le lieu de travail au motif médical d'un état « anxi-o-dysthymique gravissime » (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-18.408) ;
- fait d'exercer des pressions sous forme, notamment, de déclassement professionnel et de propos agressifs et humiliants pour inciter le salarié à démissionner (Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 11-19.971) ;

- oubli du nom du salarié dans l'organigramme, mise à l'écart, diminution de ses responsabilités, notification d'une sanction injustifiée, organisation d'un entretien déstabilisant à l'origine d'un accident du travail, sollicitation auprès des salariés d'attestations selon un modèle précis, etc. (Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 10-18.571) ;
- fait d'imposer à une salariée, déclarée apte au travail mais avec réserves suite à un accident du travail, de manière répétée et au mépris des prescriptions du médecin du travail, le port de lourdes charges et de lui avoir proposé à 5 reprises des postes de reclassement d'un niveau inférieur (Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616, n° 241 FS - P + B) ;
- fait d'avoir retiré à une salariée de retour de congé de maternité son outil de travail, l'intéressée ayant retrouvé ses affaires dans des cartons et n'ayant plus ni bureau ni ordinateur ni téléphone, alors en outre que personne ne lui adressait plus la parole à la suite de consignes hiérarchiques (Cass. crim., 16 févr. 2010, n° 09-84.013) ;
- refus réitéré de l'employeur d'adapter le poste de travail du salarié selon les prescriptions du médecin du travail, tout en lui confiant de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités. Il en est résulté une dégradation des conditions de travail mettant en cause la santé du salarié (Cass. soc., 7 janv. 2015, n° 13-17.602) ;
- évitement d'un directeur d'agence des procédures de recrutement de ses propres collaborateurs et des réunions de directeurs d'agence auxquelles ses homologues étaient conviés, mise de l'intéressé sous la tutelle d'un autre directeur d'agence usant de procédés vexatoires répétés de contrôle d'activité, de menaces réitérées quant à la pérennité de son poste, etc. (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 07-45.414) ;
- fait pour l'employeur de critiquer en permanence la salariée, d'encourager par son attitude les collègues de travail de celle-ci à lui tenir des propos déplacés ou injurieux, de la faire surveiller et d'interdire au reste du personnel de se rendre dans son bureau (Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-42.671) ;
- agissements répétés commis dans un contexte professionnel consistant notamment en une attitude d'ignorance dévalorisante de la victime, une mise à l'écart professionnelle et l'imputation à cette dernière de comportements attentatoires à sa dignité et à son honnêteté (Cass. crim., 13 nov. 2018, n° 17-85.005) ;
- existence de pressions répétées de l'employeur sur le personnel, le médecin du travail et le salarié aux fins de ne pas tenir compte de l'état de

santé de ce dernier, provoquant une altération de sa santé mentale et compromettant son avenir professionnel (Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-67.578) ;

- fait pour une salariée de s'être vue imposer des horaires extensibles, variant d'un jour à l'autre et qu'elle n'était pas en mesure de prévoir fût-ce la veille et de subir l'attitude désobligeante et même insultante du gérant de l'entreprise lequel la traitait de nulle, d'incapable, de bonne à rien et lui parlait vulgairement (Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-69.231) ;
- salarié faisant état de surmenage, d'épuisement professionnel de dépression, de nombreux appels téléphoniques passés à toute heure du week-end ou de la nuit, de pressions constantes dans le but d'obtenir un maximum de travail et de mesures vexatoires dans le cadre de contrôles ponctuels de son véhicule (Cass. soc., 23 mars 2011, n° 08-45.140) ;
- sanctions et observations répétées, propos excessifs et désobligeants, pressions quotidiennes et manque de respect (Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-17.463) ou encore reproches infondés sur la qualité du travail, utilisation d'un ton incorrect, interruption d'une formation et inertie malveillante de l'employeur, qui n'a pas accordé d'aide pour permettre au salarié de mener à bien sa mission (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-18.520) ;
- mise à l'écart du salarié, absence de tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions, affectation à des travaux subalternes relevant de fonctions d'homme à tout faire ou de concierge privé. D'où un épuisement professionnel engendré par l'ennui, le manque de travail dans le cadre professionnel (bore-out) (CA Paris, ch. 6-11, 2 juin 2020, n° 18/05421) ;
- pressions en matière d'objectifs, imposées aux directeurs de projets, aux responsables de projets, aux chargés de terrain, aux superviseurs et aux téléconseillers par une organisation très hiérarchisée et qui se traduisaient par une surveillance décrite comme du flicage et par un ressenti de souffrance au travail (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-24.232).

Dévalorisation du travail de son supérieur hiérarchique, diffusion d'une image d'incompétence, refus de se soumettre à ses ordres, critique de ses instructions, comportement irrévérencieux et méprisant... : le harcèlement moral peut être le fait d'un subordonné à l'égard de son supérieur hiérarchique (Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266, n° 6950 F - P + B).

Du management au harcèlement moral

Toute situation de tension dans l'entreprise, que ce soit dans le cadre de relations hiérarchiques ou entre collègues de travail, ne peut pas forcément recevoir la qualification de harcèlement moral. Il ne faut donc confondre le harcèlement moral avec l'exercice normal du pouvoir disciplinaire de l'employeur, ni avec son pouvoir de direction et d'organisation. Certaines mesures peuvent être justifiées par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504, n° 1614 FS - P + B + R + I). Toujours est-il qu'un mode de gestion ou de management peut être considéré comme du harcèlement moral.

La prévention du harcèlement moral dans l'entreprise

L'employeur a bien évidemment une obligation de prévention pour empêcher la survenance de tout harcèlement moral dans l'entreprise. Sensibilisation et information du personnel, formation de l'encadrement, prise en compte des plaintes des salariés, procédure de médiation, etc. Le CSE a un rôle central à jouer dans cette prévention.

Références : C. trav., art. L. 1152-1 et s.

L'employeur doit mettre en place toutes les mesures pour prévenir les agissements de harcèlement moral

Sensibilisation et information du personnel, formation de l'encadrement, prise en compte des plaintes des salariés, procédure de médiation, etc.

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement moral dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1152-4).

Tout employeur est tenu à une obligation de sécurité qui lui impose de protéger la santé physique et mentale des salariés (C. trav., art. L. 4121-1). Un manquement à cette obligation peut être lourd de conséquences pour l'entreprise en cas d'accident du travail.

Quelles actions de prévention ? L'administration en suggère quelques-unes pour le harcèlement sexuel, que l'on peut utiliser pour le harcèlement moral (Circ. DRT n° 93/2, 11 févr. 1993) :

- formation de l'encadrement sur la manière de faire face à une situation de harcèlement et sur les modes de gestion et d'animation d'une équipe ;
- organisation d'une information des salariés de l'entreprise sur les dispositions légales applicables en matière de harcèlement moral.

Le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions du code du travail, organisant l'interdiction, la prévention et la répression des pratiques de harcèlement moral (C. trav., art. L. 1321-2). Il est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (C. trav., art. R. 1321-1).

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail propose également un certain nombre de mesures de prévention, parmi lesquelles :

- l'élaboration d'une « charte de référence » affirmant que la violence et le harcèlement ne sont pas admis et prévoyant la procédure à suivre si un cas survient dans l'entreprise. Une phase informelle peut notamment être prévue au cours de laquelle « une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance » ;
- un travail de recensement des problèmes de harcèlement et de violence. Ce diagnostic préalable doit permettre d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et d'adopter les mesures adéquates ;
- la sensibilisation et formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés afin de favoriser la connaissance des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

Cet accord ne contient pas de mesures vraiment contraignantes pour les employeurs. Rappelant et illustrant des obligations prévues par le code du travail, il constitue essentiellement un ensemble de recommandations. Il faut quand même noter qu'il a été étendu par les pouvoirs publics, ce qui le rend applicable aux employeurs et aux salariés du secteur de l'industrie, du commerce et des services (ANI 26 mars 2010 ; Arr. 23 juill. 2010 : JO, 31 juill.).

On recommande aussi de prévoir une structure d'accueil et d'écoute pour les situations à risque et les salariés qui s'estiment victimes de harcèlement et de mener une réflexion sur les conditions de travail : stress, pression des objectifs, rythme de travail, etc.

De son côté, la loi prévoit une procédure facultative de médiation destinée à permettre la poursuite du contrat de travail de la victime dans des conditions respectueuses de sa dignité (C. trav., art. L. 1152-6). Le médiateur, choisi d'un commun accord, tente de concilier les parties en leur soumettant des propositions écrites. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

L'obligation de prévention qui pèse sur l'employeur fait qu'il se doit d'être à l'écoute des salariés et de prendre en compte leurs plaintes. Sous peine de voir sa responsabilité engagée, il ne peut pas rester inactif. L'accord interprofessionnel du 26 mars 2010 prévoit d'ailleurs que les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard.

Sanctionner l'auteur du harcèlement moral : une obligation pour l'employeur qui ne l'exonère pas pour autant de son éventuelle responsabilité

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible de sanction disciplinaire (C. trav., art. L. 1152-5). Compte tenu de ses obligations de prévention et de sécurité, l'employeur n'a guère le choix, il doit sanctionner l'auteur du harcèlement. Et, le plus souvent, ce sera par un licenciement pour faute grave.

Prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement ne suffit pas pour exonérer l'employeur de toute responsabilité. D'après la jurisprudence, il doit aussi avoir

pris toutes les mesures de prévention prévues par le code du travail (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2). A ce titre, il doit notamment avoir informé et formé les salariés sur le sujet (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, n° 1068 FS - P + B + R + I).

Le CSE joue un rôle central en matière de prévention du harcèlement moral dans l'entreprise

Plutôt que d'attendre qu'un salarié s'estime victime de harcèlement, et de réfléchir à la manière de prendre en charge cette personne en souffrance, il convient de s'interroger très tôt sur les actions de prévention permettant d'éviter toute situation de ce type. Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral. Le refus de l'employeur doit être motivé (C. trav., art. L. 2312-9). Comme le précise l'INRS, le CSE se doit d'être à l'écoute des salariés subissant un harcèlement moral et de ceux accusés de tels agissements. Il lui revient :

- d'alerter en cas de besoin, avec l'accord des intéressés, l'employeur, l'encadrement ou les ressources humaines ;
- de mettre en relation le salarié avec des associations spécialisées ou une aide extérieure : prise en charge médicale ou psychologique, services sociaux ou juridiques ;
- d'analyser la situation avec le salarié, rechercher avec lui des éléments explicatifs et, si nécessaire, le conseiller dans la constitution d'un dossier ;
- de proposer des actions à l'employeur ou à l'encadrement pour résoudre les cas ponctuels et envisager des actions plus globales.

Tout membre du CSE peut aussi porter à la connaissance de l'employeur des faits de harcèlement moral par le biais des réclamations individuelles ou collectives des salariés (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8). Un salarié qui s'estime victime ou accusé à tort de harcèlement peut demander à être accompagné par un membre du CSE dans ses démarches auprès de l'employeur. Le CSE dispose par ailleurs d'un droit d'alerte en cas de harcèlement moral (C. trav., art. L. 2312-59), qui lui permet de tirer une sonnette d'alarme auprès de l'employeur. Une fois informé de la situation, celui-ci doit procéder sans délai à une enquête et prendre toutes les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation (C. trav., art.

L. 2312-59). Lorsque le CSE est saisi, son rôle n'est pas de vérifier s'il y a ou non harcèlement mais de regarder si l'organisation de l'entreprise est génératrice ou non de faits de harcèlement.

En cas d'urgence et d'immobilisme : penser au recours à un expert

Il est possible de recourir à un expert en cas de risque grave. Le risque grave peut être un risque pour la santé mentale des salariés. Par exemple, tel est le cas :

- d'une situation de souffrance au travail, liée à des mesures de réorganisation au sein d'un service de vente à distance et s'analysant en un harcèlement moral (CA Paris, 18^e ch. C, 23 mars 2006, n° 06/00021) ;
- d'une situation de souffrance au travail, liée au comportement méprisant du directeur général et s'analysant en un harcèlement moral (CA Paris, 14^e ch. B, 31 mars 2006, n° 05/19203).

Preuve et sanctions du harcèlement moral

En ce qui concerne la preuve du harcèlement, la victime doit établir les faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement moral.

En ce qui concerne les sanctions, il y a d'abord celles qui peuvent être prononcées contre l'auteur du harcèlement. Ensuite, il y a la responsabilité de l'employeur pour violation de l'obligation de sécurité.

Références : C. trav., art. L. 1152-1 et s.

Le salarié qui se dit victime d'un harcèlement moral doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement

Le harcèlement moral n'est pas facile à prouver. Ce qui peut être vécu comme du harcèlement moral par un salarié ne sera pas forcément vécu comme tel par un

autre. En outre, le harcèlement est un processus long, qu'il n'est pas toujours évident de reconstituer. Voilà pourquoi le code du travail pose les règles suivantes (C. trav., art. L. 1154-1) :

- dans un premier temps, il revient d'abord à la personne qui s'estime victime de harcèlement moral de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence du harcèlement ;
- après, le défendeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers au harcèlement.

Le seul fait de constater que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité ne permet pas d'en conclure automatiquement que le salarié a été victime d'un harcèlement moral (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-21.302).

Témoignages de collègues ou de clients de l'entreprise, qui ne sont pas toujours faciles à obtenir, échange de courriers ou de mail entre l'employeur et la victime, attestations du médecin traitant et/ou du médecin du travail (Cass. soc., 19 oct. 2010, n° 09-42.457 ; Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-42.360), etc. : tout peut servir, même un SMS (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, n° 1145 FS - P + B + I) ou la lettre de licenciement de l'auteur du harcèlement (Cass. soc., 29 sept. 2011, n° 10-12.722, n° 1905 FS - P + B). En pratique, c'est un ensemble d'indices et de faits qui va permettre de faire présumer l'existence du harcèlement moral. D'où l'importance pour la victime d'essayer de tout conserver et de tout consigner par écrit.

Témoigner d'agissements de harcèlement moral ne peut pas justifier un licenciement car le témoin bénéficie de la même protection que la victime. Mais attention à la mauvaise foi car le salarié qui relate les faits pourrait faire l'objet d'un licenciement justifié.

Droit de retrait du salarié : on peut a priori penser que le fait d'être harcelé constitue un danger grave et imminent

Le droit de retrait permet à tout salarié de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé. Nul doute qu'un harcèlement peut conduire à des conséquences tragiques

pour la santé du salarié. Au-delà même de l'atteinte à la dignité, c'est la santé physique et morale du salarié qui est en jeu. Il semble donc tout à fait possible pour un salarié de faire jouer son droit de retrait en cas de harcèlement (CA Riom, 4^e ch. soc., 18 juin 2002, n° 01/00919).

Il ne suffit pas à l'employeur de prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement moral, il doit faire de la prévention

D'après la jurisprudence, la responsabilité de l'entreprise peut être écartée lorsque l'employeur parvient à prouver qu'il a pris (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, n° 1068 FS - P + B + R + I ; Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-20.140) :

- d'une part, toutes les mesures de prévention prévues par le code du travail (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2), notamment d'information et de formation du personnel ;
- d'autre part, toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement.

L'employeur qui se contente de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement n'en fait pas assez, sa responsabilité pourra être engagée :

- même s'il a immédiatement pris des mesures destinées à permettre à la victime de travailler en toute sérénité et sécurité, et alors même que l'auteur des faits a démissionné (Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, n° 295 FP - P + B + R) ;
- même si, après avoir eu connaissance des faits, il a sanctionné l'auteur du harcèlement par 2 avertissements et proposé à la salariée victime de la muter dans un autre établissement (Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144, n° 294 FP - P + B + R).

Un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité permet au salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Ainsi, le salarié peut prendre l'initiative de la rupture, s'il a réellement fait l'objet d'un harcèlement, elle sera assimilée à un licenciement et non à une démission. Il aura droit aux indemnités de rupture de son contrat de travail et à des dommages et intérêts. Chaque préjudice subi fera l'objet d'une indemnisation distincte : d'une

part, pour avoir subi des faits de harcèlement et, d'autre part, pour manquement à l'obligation de prévention (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694, n° 1378 FS - P + B).

Un état dépressif consécutif à un harcèlement moral pourrait-il être considéré comme un accident du travail ? Pour la jurisprudence, à défaut d'être apparu soudainement, l'état dépressif consécutif à un harcèlement moral ne peut être pris en charge à titre d'accident du travail (Cass. 2^e civ., 24 mai 2005, n° 03-30.480, n° 840 FS - P + B). Pour autant, ce n'est pas totalement exclu.

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent des dispositions relatives au harcèlement moral en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Ce dernier peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (C. trav., art. L. 1154-2).

Un syndicat peut demander la réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession lorsque le harcèlement invoqué par un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif est en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives (Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 22-22.803, n° 796 FS - B).

L'auteur du harcèlement moral s'expose à un licenciement pour faute grave et engage sa responsabilité personnelle

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible de sanction disciplinaire (C. trav., art. L. 1152-5). C'est le seul moyen qu'a l'employeur pour réagir immédiatement et pour protéger le plus rapidement possible la victime. Théoriquement, l'employeur est seul juge de l'opportunité des poursuites disciplinaires. En pratique, il n'a pas le choix, il doit sanctionner l'auteur du harcèlement. Et ce sera probablement par un licenciement pour faute grave, qui se traduit par un départ quasi immédiat de l'entreprise. Compte tenu de son obligation de sécurité, l'employeur prendrait un grand risque à se contenter d'une mise à pied, d'une rétrogradation ou d'une mutation.

Toutefois, la faute grave peut être écartée si le salarié, auteur des faits de harcèlement, n'a pas été sensibilisé par la direction aux difficultés d'exercice de

ses fonctions d'encadrement et qu'il a été lui-même harcelé (Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-23.944). Idem lorsque le harcèlement résulte d'une pression exercée par l'employeur sur le harceleur (Cass. soc., 8 nov. 2011, n° 10-12.120).

L'employeur doit agir vite. Et c'est à lui seul de prouver qu'il y a eu harcèlement (Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393, n° 404 FS - P + B). Il doit engager la procédure disciplinaire dans les 2 mois à compter du jour où il a eu connaissance des faits. Il ne peut attendre l'issue de l'instance prud'homale statuant sur l'affaire en cause. Au final, il doit enquêter pour tirer au clair l'affaire dans les délais impartis (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902, n° 1732 FS - P + B).

A propos de l'enquête que l'employeur se doit de mener, il a même été admis que l'enquête confiée à un organisme extérieur spécialisé en RPS à la suite d'une dénonciation de harcèlement moral pouvait servir de preuve contre le salarié mis en cause, même si celui-ci n'en avait pas été informé ni même entendu au cours de l'enquête (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597, n° 339 FS - PI).

Par ailleurs, le salarié coupable de harcèlement moral engage sa responsabilité personnelle. Il peut donc être condamné à payer des dommages-intérêts, ce qui n'exclut pas la responsabilité de l'employeur (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914).

Quant au DRH qui savait et qui n'a rien fait, il n'est pas du tout à l'abri d'un licenciement pour faute

Il a été jugé que le RRH qui a connaissance de pratiques managériales inacceptables dont est responsable un manager de l'entreprise et qui n'y met pas fin commet une faute justifiant un licenciement. Pour les juges, en laissant perdurer de telles pratiques, ce RRH avait bien manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés (Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-24.406).

Le harcèlement moral, c'est aussi un délit pénal

Le fait de harceler moralement autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa

santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni de 2 ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 € (C. pén., art. 222-33-2). L'action pénale doit nécessairement être dirigée contre l'auteur direct des agissements de harcèlement. A noter que le salarié qui dépose plainte pour harcèlement moral n'est pas tenu d'en informer préalablement l'employeur (Cass. soc., 2 nov. 2016, n° 15-20.916) et que l'employeur doit réparer le préjudice causé par l'infraction de harcèlement moral commise par son salarié (Cass. crim., 13 nov. 2018, n° 17-81.398, n° 2547 FS - P + B). Quant au CSE, sauf à prouver que le harcèlement moral subi par la victime lui a causé un préjudice direct et personnel, il ne peut pas se constituer partie civile pour réclamer le paiement de dommages et intérêts (Cass. crim., 25 juin 2024, n° 23-83.613, n° 834 F - B).

Alcool, médicaments, drogue, etc. : les addictions en milieu de travail

Les addictions correspondent principalement à une situation de dépendance d'une personne à une substance : tabac, médicaments, alcool, cannabis, etc. Il peut même y avoir des addictions au travail. Ces addictions occasionnent des risques pour la santé et la sécurité des salariés. En effet, en provoquant des états modifiés de conscience, elles augmentent le risque d'accidents du travail ou d'incidents.

Certains secteurs d'activité ou postes de travail à forte contrainte sont plus exposés que d'autres aux addictions

La dépendance à une substance, ce n'est pas le simple usage, ni même la consommation répétée. C'est une maladie caractérisée par le désir impérieux de consommer cette substance sans pouvoir s'arrêter, sauf à ressentir un manque. Et ce, en pleine connaissance des effets sur la santé et malgré les conséquences sociales qui en découlent : désinvestissement familial, professionnel, etc. Il y a de la compulsion et de l'obsession.

La consommation de ces substances peut être recherchée pour le plaisir ou bien-être qu'elle procure ou pour faire face à des événements difficiles.

Il existe 2 grands types de substances addictives :

- celles qui sont autorisées : tabac, alcool, médicaments, souvent sur prescription médicale (antidépresseurs, anxiolytiques, somnifères, etc.) ;
- celles qui sont totalement interdites : cannabis, cocaïne et autres drogues de toute sorte (opiacés, ecstasy, etc.).

Elles ont des effets différents selon leur nature et l'intensité de la consommation, et peuvent provoquer une interaction en cas de polyconsommation. La plupart d'entre elles impliquent, sur le long terme, des troubles physiologiques, voire psychologiques graves pouvant entraîner la mort.

Toutes les entreprises, quels que soient le secteur d'activité ou le profil des salariés, peuvent être touchées. Certaines professions sont plus touchées que d'autres : les métiers pénibles (bâtiment, manutention), ceux en contact avec le public, ceux soumis à de fortes contraintes professionnelles ou à des conditions de travail perçues comme difficiles (postes de sécurité ou de sûreté, travail de nuit, etc.).

Des effets indésirables qui peuvent vraiment accroître le risque d'accident du travail ou d'incidents

Le principal risque de la dépendance est la modification de l'état de conscience : vigilance altérée (troubles de la concentration, somnolence), troubles de la perception (vision réduite, hallucinations), réflexes ralenti, erreurs d'appréciation, prise de risque inconsidéré, etc. D'où un danger pour le salarié lui-même et pour ses collègues. Malaises, absentéisme, accès de violence, dépression... peuvent aussi se produire.

Cette altération des capacités cognitives, physiques et comportementales peut être source d'accidents du travail ou d'incidents, qui ne se produiraient pas en temps normal. La situation est particulièrement préoccupante lorsque les salariés

occupent des postes à risques : conduite ou pilotage de véhicules, utilisation de machines et d'outils, travail en hauteur, postes de sécurité et de surveillance...

Alcool, tabac, drogues... : il n'existe pas de cadre juridique propre aux différentes addictions

On trouve quelques dispositions :

- dans le code du travail : prohibition de l'introduction d'alcools forts dans l'entreprise (C. trav., art. R. 4228-20) et interdiction de laisser accéder ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur les lieux de travail (C. trav., art. R. 4228-21) ;
- dans le code de la santé publique : interdiction de faire usage de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants (C. santé publ., art. L. 3421-1) et interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (C. santé publ., art. L. 3512-8) ;
- dans le code de la route : interdiction de conduire un véhicule en ayant fait usage de substances ou plantes classées comme stupéfiants (C. route, art. L. 235-1 et s.) ou sous l'emprise d'un état alcoolique (C. route, art. L. 234-1 et s.).

L'employeur peut, quant à lui, prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise :

- une interdiction générale d'introduire et de consommer de l'alcool dans l'entreprise, lorsqu'existe une situation particulière de danger ou de risque liée à la consommation d'alcool ;
- une interdiction de pénétrer ou de demeurer dans l'entreprise sous l'emprise de drogues non prescrites médicalement et d'introduire ou de distribuer de la drogue.

Le règlement intérieur peut aussi prévoir :

- le recours à un contrôle d'alcoolémie lorsque l'état d'ébriété est, de par la nature des fonctions, susceptible de créer un danger pour les personnes ou les biens (Cass. soc., 24 févr. 2004, n° 01-47.000) ;

Ce sera par exemple possible pour des salariés manipulant des produits dangereux, travaillant sur une machine dangereuse, etc.

- qu'un test salivaire peut être pratiqué par un supérieur hiérarchique (CE, 5 déc. 2016, n° 394178). Il en est de même pour un test urinaire (CA Amiens, 27 janv. 2021, n° 19/04143).

Qu'il soit salivaire ou urinaire, ce test n'est pas assimilé à un examen de biologie médicale. Il a pour seul objet de constater l'existence d'une consommation de drogue récente, sans apprécier l'aptitude du salarié à son poste de travail. Le règlement intérieur doit mentionner la possibilité d'obtenir une contre-expertise. Le dépistage doit être justifié par la nature du poste du salarié. L'employeur et le supérieur hiérarchique sont tenus au secret professionnel sur les résultats obtenus.

Si les membres du CSE estiment que la mise en place d'un tel dispositif de contrôle est abusif, il est toujours possible de faire un droit d'alerte. En effet, tout représentant du personnel au CSE peut déclencher un droit d'alerte en cas d'atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché (C. trav., art. L. 2312-59).

Il a été jugé qu'un projet ayant pour objet de contrôler l'activité de certains salariés en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants constituait un projet important de nature à affecter les conditions de travail, justifiant bien une expertise du CSE (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-10.382, n° 430 FS - P + B).

Consommer de l'alcool ou de la drogue au travail peut justifier un licenciement du salarié

Quelques exemples :

- salarié ayant plusieurs fois consommé de l'alcool au travail jusqu'à l'ivresse, ce qui l'a empêché d'effectuer correctement son travail (Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-42.198) ;
- livreur ayant travaillé en état d'ébriété, ce qui pouvait mettre en péril sa sécurité et celle d'autrui et engager la responsabilité de l'employeur (Cass. soc., 21 avr. 2010, n° 08-70.411) ;

- salariés pris en train de fumer du haschisch pendant leur pause dans une salle spécialement réservée aux fumeurs (Cass. soc., 1^{er} juill. 2008, n° 07-40.053, n° 1214 FP - P + B) ;
- directeur d'agence trouvé régulièrement en état d'ébriété sur son lieu de travail, ce qui risquait de ternir durablement l'image de l'entreprise (Cass. soc., 9 févr. 2012, n° 10-19.496) ;
- steward qui se présente au travail sous l'emprise de la drogue, même si elle a été consommée dans un cadre privé (Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915, n° 748 FS - P + B).

Le médecin du travail est l'acteur expert de référence tant pour l'employeur que pour le CSE

Le médecin du travail est incontournable : conseil auprès de l'employeur concernant la prévention de la consommation de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail (C. trav., art. L. 4622-2), dépistage dans le cadre de ses visites médicales en vue d'établir l'aptitude à un poste à risques, contrôles, prise en charge individuelle, etc. Il est une ressource essentielle pour éclairer le CSE sur ces questions délicates.

Le médecin du travail est tenu au secret professionnel. Les membres du CSE peuvent donc inciter des salariés, désireux d'obtenir de l'aide, à prendre rendez-vous avec lui en toute confidentialité.

On peut aussi être addict au travail

C'est ce que l'on appelle « workaholisme ». Cette addiction se manifeste par une obsession du travail : présence excessive sur le lieu de travail, travail le week-end et pendant les congés, obsession de la performance, etc. Le travail occupe alors le centre de la vie de l'individu et prend la place de la vie de famille, des loisirs, de l'alimentation, etc. Il en résulte divers troubles : stress, dépression ou épuisement professionnel. Cela peut mener à la mort par surmenage (crise cardiaque). Elle peut être à l'origine d'un comportement de harceleur. Le piège de cette dépendance est qu'elle n'est pas reconnue comme telle. Elle est au contraire plutôt valorisée...

Quelques pistes pour prévenir les addictions

Qui dit addiction dit augmentation du risque d'accident du travail. A ce titre, les addictions doivent être combattues. Deux grands axes peuvent soutenir cette lutte : une politique de prévention collective et la prise en charge individuelle des salariés dépendants. Le CSE a un rôle majeur à jouer dans cette politique de prévention, tout spécialement lorsqu'il s'agit de mettre ce sujet délicat en débat dans l'entreprise.

Bâtir une démarche de prévention collective : création d'un groupe de travail, mise à jour du document unique, formation des salariés, etc.

Sortir du déni, dépasser les tabous et briser les idées reçues en commençant par mettre en place un groupe de travail pluridisciplinaire

Il faut d'emblée se souvenir :

- d'une part, que l'employeur a une obligation de sécurité. A ce titre, ne peut pas se permettre de laisser de côté la prévention des addictions et doit, surtout lorsque l'entreprise est potentiellement exposée, au moins engager une réflexion sur la question ;*
- d'autre part, que le CSE peut proposer des actions de prévention et doit être associé aux démarches de prévention prévues par l'employeur. Sans oublier que chaque membre du comité dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou d'atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise.*

Tout le monde étant concerné, il faut qu'un groupe légitime, soutenu par la direction, soit constitué. Ce groupe pourra par exemple se réunir dans le cadre du CSE ou de sa commission santé, sécurité et conditions de travail. Afin de pouvoir aborder toutes les facettes du problème, la pluridisciplinarité est de mise :

représentants du personnel, encadrement, DRH, médecin du travail, assistante sociale, infirmière, etc.

Il est possible de se faire accompagner par des professionnels extérieurs comme la CARSAT ou des addictologues. Il est également possible de se former sur le problème des addictions.

La première étape est d'arriver à un accord sur l'intérêt de la démarche et ses objectifs. Sans accord sur la nature du problème, son ampleur et ses conséquences, il sera difficile de progresser. Ensuite, il convient de déterminer les modalités de mise en oeuvre de la démarche :

- rôle des différents acteurs et rappel des responsabilités de chacun : salariés, encadrement et direction, médecin du travail, ressources humaines, etc. ;
- liste des ressources internes et externes à l'entreprise que les salariés peuvent solliciter individuellement en tout anonymat ;
- positionnement de l'entreprise sur les situations avérées : conditions de retrait ou de maintien au poste, accompagnement, contrôle et dépistage, sanction éventuelle, etc. ;
- évaluation des risques et plan d'actions associé : sensibilisation des salariés, campagne d'information, etc.

Il est recommandé de rédiger des procédures complètes, précisant le rôle des différents acteurs, notamment dans le cadre des situations d'urgence ou de dépendance avérée. L'INRS préconise la formalisation de la démarche dans une charte écrite.

La dépendance, principalement à l'alcool, n'est pas reconnue comme telle et est souvent jugée comme relevant du domaine privé. Il faut donc rassurer les salariés et la direction sur le fait que s'attaquer à ce problème n'est ni une démarche intrusive, ni une forme d'assistanat social. C'est certes une main tendue pour ceux qui en souffrent, mais c'est surtout de la prévention. Les attitudes suivantes sont souvent conseillées :

- ne pas juger et stigmatiser les individus dépendants en se disant qu'ils ne savent pas se « gérer » ou que leur mode de vie est « anormal ». Ce sont des personnes malades ;

- ne pas être uniquement dans une logique de répression, par le biais de contrôles et de sanctions disciplinaires ;
- ne pas encourager la dissimulation par les collègues du salarié dépendant dans le but louable de le protéger. La meilleure protection est l'accompagnement par un spécialiste ;
- s'adresser à l'ensemble du personnel de l'entreprise et pas uniquement aux salariés susceptibles d'être concernés.

A l'employeur d'intégrer le risque d'être sous l'emprise de substances psychoactives dans le document unique

Le document unique est incontournable en matière de prévention. Il convient ainsi d'y intégrer les risques liés à la prise de substances ou à des comportements addictifs, sous 2 angles :

- risques d'accidents accrus pour certains postes de travail : conduite de véhicules ou d'engins, travail en hauteur, manipulation d'agents chimiques dangereux, postes de surveillance, etc. ;
- détention des postes pouvant être considérés comme pénibles et favoriser la consommation de produits : postes de travail difficiles, pénibles ou à fortes responsabilités.

La prise en charge d'une personne peut permettre de s'apercevoir que tel ou tel poste de travail favorise la consommation de substances ou des comportements addictifs et motiver la mise à jour du document unique.

Dans le cadre de la prévention, il est utile d'informer tous les salariés :

- sur les effets sur la santé de la consommation répétée d'alcool et de drogues, ainsi que sur les effets dans le cadre du travail ;
- des démarches, procédures et actions de prise en charge définies dans l'entreprise, y compris des dispositions du règlement intérieur.

En complément des informations en matière de santé et de sécurité au poste de travail des informations supplémentaires peuvent être données aux salariés occupant des postes à risques identifiés comme tels dans le document unique.

Des numéros vers ou sites Internet de diverses associations ou organismes publics peuvent être également diffusés afin que les salariés puissent y recourir. Il y a par exemple l'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie (www.anpaa.asso.fr). Il existe aussi un site qui rassemble et organise les informations sur les bonnes pratiques en matière de prévention et de prise en charge des conduites addictives en milieu de travail (www.addictaide.fr/travail).

Par ailleurs, des formations spécifiques peuvent être organisées pour sensibiliser les managers sur leur rôle particulier à jouer en matière de détection et d'accompagnement.

Organiser la prise en charge individuelle : identifier et accompagner les personnes en situation de dépendance pour écarter tout danger

Repérer

Plusieurs signes peuvent alerter l'encadrement ou les collègues : baisse de performance, état visible d'ébriété (incohérence des propos, difficultés à se déplacer, etc.), modification de comportement, absentéisme de plus en plus marqué, etc. Ces quelques signes n'annoncent pas la dépendance. Ils sont autant d'occasions de dialogue afin de « lever le doute ».

Il ne s'agit pas ici de se substituer à un professionnel. Faire preuve d'écoute est une qualité pour progresser dans ces situations, mais l'excès d'écoute peut être préjudiciable tant pour le manager que pour le salarié. D'autres acteurs peuvent être consultés (médecin du travail, ressources humaines, service d'assistance sociale) afin de prolonger la démarche.

Orienter

L'orientation se fait vers le médecin du travail qui pourra, selon les cas, signifier une inaptitude temporaire et se coordonner avec le médecin traitant du salarié. Sous réserve de l'accord du salarié, et dans le respect du secret médical, il pourra également renvoyer le salarié vers des structures de prise en charge appropriées.

En cas d'urgence

Pour certains postes à risques, il peut arriver qu'un salarié ne soit plus capable d'assurer son travail et présente ainsi un risque d'accident pour lui-même ou pour les autres. En conséquence, il convient de le mettre au repos et d'appliquer la procédure prévue dans l'entreprise : retrait du poste de travail, appeler un sauveteur-secouriste ou un médecin, isolement jusqu'à la fin des horaires de travail, le raccompagner à son domicile, etc.

Le code pénal sanctionne le fait de ne pas porter secours à une personne ou de la laisser dans un état où elle ne peut se protéger elle-même (C. pén., art. 223-3 et 223-6).

Ce qu'on entend par troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) font parler d'eux depuis plusieurs années. Première maladie professionnelle en France, il est utile de mieux comprendre ce phénomène dans une perspective de diagnostic et de prévention. D'autant plus qu'il y a un lien très étroit entre TMS et prévention de la pénibilité.

Les troubles musculo-squelettiques, un grave problème de santé au travail qui doit mobiliser tous les acteurs de la prévention

Les TMS auraient toujours existé mais se seraient intensifiés avec les grandes évolutions économiques et organisationnelles des dernières décennies : réorganisations, recherche du flux tendu, etc. Le vieillissement de la population active et l'augmentation des exigences individuelles dans le rapport à la santé aurait également joué un rôle dans leur augmentation.

Les maladies professionnelles résultant de TMS entraînent de la souffrance, des jours d'arrêt, des soins, des perturbations dans le fonctionnement des entreprises, etc. Leur coût humain et économique est très élevé et c'est pour cela que les TMS sont devenus une des cibles prioritaires de prévention des pouvoirs publics.

Un point notable distingue les TMS des autres maladies professionnelles. Les TMS touchent tous les secteurs d'activité sans exception, y compris le secteur des services. Un salarié qui travaille toute la journée derrière un ordinateur peut être victime de TMS.

T pour trouble, M pour musculo et S pour squelettiques : les TMS sont à l'origine de nombreuses maladies professionnelles

Les TMS sont dus à une sursollicitation des articulations du fait des gestes ou positions adoptées pendant le travail

Il s'agit de problèmes de santé du dos, du cou ou des articulations des bras (les membres supérieurs) et des jambes (les membres inférieurs). La zone lésée est généralement un « tissu mou » au niveau des articulations, comme les muscles, les tendons ou les nerfs, vaisseaux sanguins et cartilages. Ces tissus sont importants car ils permettent le mouvement des os au niveau des articulations des poignets, coudes, épaules, des genoux, du rachis lombaire, etc.

Les TMS les plus connus sont probablement la lombalgie ou le syndrome du canal carpien. Il s'agit généralement de tendinite (inflammation d'un tendon) ou d'hygroma ou bursite (autres inflammations douloureuses au niveau articulaire) ou encore de cervicalgie. Ces inflammations frappent l'épaule, le coude, le poignet, la main ou les doigts (pour les membres supérieurs), le genou et la cheville (pour les membres inférieurs), le dos ou le cou.

Malgré quelques incertitudes liées à l'état des connaissances scientifiques actuelles, il est généralement admis que les TMS résultent d'une sursollicitation des articulations du fait des gestes ou positions adoptées pendant le travail. Cela signifie que les mouvements ou postures prises par les salariés entraînent une fatigue musculaire, articulaire, etc. qui dépasse la capacité de récupération de l'organisme. Cette sursollicitation peut résulter de différentes causes, souvent combinées : répétition des gestes, grandes amplitudes articulaires, positions statiques, efforts déployés (lever une charge, appuyer sur une poignée, etc.), etc. Toutefois, il faut aussi compter avec d'autres facteurs qui ne sont pas biomécaniques mais liés à l'individu (âge, sexe, gènes, antécédents, etc.) ou à l'environnement de travail (le froid, les vibrations, etc.).

Les TMS sont donc des risques professionnels dits multifactoriels. Ils apparaissent au croisement de facteurs divers. L'identification et la prévention des TMS ne sont donc pas aussi aisées que faire la chasse aux risques plus classiques comme les chutes de plain-pied ou le risque incendie. Néanmoins, plusieurs outils de diagnostic existent déjà.

Conséquences des TMS : des lésions qui vont apparaître progressivement et qui peuvent entraîner des handicaps

A l'inverse des lésions résultant d'un accident du travail, les lésions liées aux TMS apparaissent progressivement. Elles vont entraîner des douleurs et gênes (raideurs, maladresses et manque de précision, pertes de force, etc.) lors des mouvements, douleurs et gênes qui peuvent également perdurer au repos. En s'aggravant, ces troubles peuvent aller jusqu'à des séquelles irréversibles entraînant inaptitudes et difficultés pour les personnes touchées. S'ils ne sont pas pris à temps, les TMS peuvent entraîner des handicaps et nécessiter une intervention chirurgicale.

Il y a un lien entre la prévention des TMS et la prévention des facteurs de pénibilité au travail

Dans le cadre de la prévention de la pénibilité au travail et du compte professionnel de prévention (C2P), le code du travail liste un certain nombre de risques professionnels (manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques, postures pénibles, bruit, agents chimiques dangereux, etc.) (C. trav., art. L. 4161-1). Certains de ces facteurs de pénibilité, comme les contraintes physiques marquées ou certains rythmes de travail, sont également des facteurs de risque de TMS. Prévention de la pénibilité et prévention des TMS sont donc étroitement liées.

Pour certains facteurs de risque, les salariés exposés peuvent bénéficier d'une retraite anticipée pour pénibilité. Il s'agit de la manutention de charges lourdes, des vibrations mécaniques, des postures pénibles et des agents chimiques dangereux.

Certaines entreprises de 50 salariés et plus ont l'obligation d'être couvertes par un accord ou par un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Cette

obligation s'applique également à certaines entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 4162-1).

Les entreprises de 50 à 299 salariés ne sont pas tenues de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité dès lors qu'elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu sur le sujet.

Quelles entreprises ? A compter du 1^{er} janvier 2019, il s'agira :

- de celles qui emploient une proportion minimale de salariés exposés à certains facteurs de pénibilité : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, températures extrêmes, bruit et travail en milieu hyperbare (C. trav., art. L. 4163-1 et D. 4163-2) ;

L'exposition à ces facteurs de risques permet aux salariés concernés d'acquérir des points pour alimenter leur compte professionnel de prévention (C2P). Avec ces points, le salarié pourra financer une action de formation, un complément de rémunération ou une majoration de durée d'assurance vieillesse.

- de celles dont la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un certain seuil (C. trav., art. D. 4162-1). La sinistralité est une notion d'assurance, il s'agit d'un ratio financier entre le montant des sinistres à dédommager et celui des primes encaissées.

Les TMS, une maladie professionnelle

Plusieurs tableaux de maladies professionnelles concernent les TMS, notamment le tableau n° 57 (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail) mais également les tableaux 69, 79, 97 ou 98. Ces tableaux récapitulent les TMS qui sont susceptibles d'être reconnus comme maladies professionnelles et, à ce titre, pris en charge par la Sécurité sociale. Pour appréhender les modalités de déclaration et procédures de reconnaissances, il est conseillé au salarié de se rapprocher de sa CPAM, de son médecin traitant ou du médecin du travail. Pour mémoire, les maladies professionnelles ne sont pas déclarées par l'employeur mais par les salariés qui s'en estiment victime.

Diagnostiquer les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les troubles musculo-squelettiques, lésions multifactorielles, apparaissent au confluent de plusieurs facteurs. Ils ne sont pas aussi faciles à identifier que des risques professionnels plus classiques. Il existe néanmoins des outils et démarches permettant leur repérage en vue de les prévenir. Cette fiche a pour objet de donner quelques pistes de travail.

Les TMS sont multifactoriels : ils sont dus à une conjonction de plusieurs facteurs (biomécaniques, organisationnels, individuels, etc.)

Les études scientifiques dont nous disposons font état d'une conjonction de facteurs de diverses origines. C'est pourquoi les TMS sont dits multifactoriels. Il ne suffit pas qu'un de ces facteurs apparaisse ou disparaisse pour que les TMS se constituent ou se résorbent. Il s'agit généralement de facteurs présents simultanément et qui concourent à la naissance des troubles :

- facteurs biomécaniques : répétitivité des gestes, forces et efforts déployés, amplitudes articulaires élevées, positions statiques et incommodantes, gestes nécessitant des chocs (coups) ou pressions prolongées, etc. ;
- facteurs organisationnels : rythme et cadences imposées, monotonie et pauvreté des tâches (absence d'alternance), pauses insuffisantes, outils inadaptés, etc. ;
- facteurs psychosociaux : état de stress (relations de travail dégradées, manque de soutien, faible degré de contrôle de son travail, etc.) ;
- facteurs environnementaux : températures froides (inférieures à 10 °C par exemple), vibrations transmises aux membres supérieurs (outils) ou à l'ensemble du corps (machine, engins...), etc. ;
- facteurs individuels : antécédents de santé, âge, sexe (les TMS sont plus fréquents à 50 qu'à 30 ans), genre (les femmes étant plus sensibles bien que l'origine de cette inégalité soit partiellement le fait de la répartition dans l'emploi), état physiologique et psychologique, etc.

Les TMS sont donc en partie, mais en partie seulement, liés à des facteurs individuels : âge, antécédents de santé, prédispositions, etc. Il est donc prudent de ne pas se fier à l'absence de douleurs déclarées par les salariés pour conclure à l'absence de risques de TMS. En revanche, cela signifie qu'il est impératif de s'intéresser aux individus pour comprendre comment les divers facteurs de risque se combinent.

Du fait de cet aspect multifactoriel, le rapport entre travail et TMS est complexe. Il faut de plus tenir compte de la durée, de la fréquence et de l'intensité des sollicitations. En effet, les TMS apparaissent progressivement. Un trouble peut se former en quelques semaines, plus souvent sur quelques mois voire des années. Toutefois, il faut bien distinguer TMS et autres pathologies plus « violentes », qui apparaissent rapidement, comme des tendinites ou déchirures musculaires qui sont généralement considérées comme accidents du travail.

Pour pouvoir prévenir le risque de TMS, il faut passer par une première étape de diagnostic et d'identification des risques

Diagnostic individuel : il est essentiel de poser des questions sur le ressenti des salariés et sur les douleurs persistantes qui se manifestent hors du travail

Avant que le trouble ne soit avéré, il peut être ressenti. Le salarié va éprouver de la douleur, un certain inconfort qui peut gêner le travail et les gestes quotidiens, ou encore de la fatigue. Ces manifestations sont localisées dans la zone corporelle qui fait l'objet de la sursollicitation. Elles peuvent perdurer après le travail, et même gêner le sommeil. Ces manifestations sont des indicateurs. Pris à temps, ils peuvent permettre d'anticiper le développement de troubles plus graves.

Il est donc essentiel, notamment lors des inspections du comité social et économique, de poser des questions sur le ressenti des salariés et sur les douleurs persistantes qui se manifestent hors du travail. Lorsqu'un salarié relate ces douleurs, il est utile, d'une part, de creuser l'analyse de son poste de travail et, d'autre part, de l'envoyer vers le médecin du travail, voire son médecin traitant si la situation l'exige afin qu'il soit pris en charge médicalement. Toutefois, prudence : douleur ne signifie pas automatiquement TMS et absence de douleur ne signifie pas automatiquement absence de risques de TMS !

Repérer les risques de troubles musculo-squelettiques en ayant recours à un outil de diagnostic éprouvé et en se faisant aider par des personnes compétentes

Au-delà de l'identification au coup par coup, il est nécessaire de mettre en oeuvre une démarche de prévention systématique. Elle repose sur une première étape de diagnostic, d'identification des risques. Compte tenu des nombreux facteurs pouvant être à l'origine des TMS, le recours à un outil de diagnostic éprouvé et à des personnes compétentes apparaît incontournable.

Si le risque de TMS apparaît sous-évalué dans le document unique, il faut aborder le sujet en réunion de CSE. L'inscription à l'ordre du jour d'un point « Prévention des troubles musculo-squelettiques » permettra de débattre du problème, d'apprécier l'opportunité de mettre en place une véritable démarche de prévention, d'en discuter la faisabilité et les modalités de réalisation.

D'une manière générale, l'identification des TMS doit croiser trois niveaux d'analyse :

- la présence des facteurs de risque (biomécaniques, etc.) ;
- la durée, fréquence et répétition de ces facteurs ;
- l'état de santé des salariés considérés (douleurs, etc.).

Plus spécifiquement, pour les TMS des membres supérieurs (bras, cou), l'INRS recommande l'utilisation de la check-list OSHA. Cette check-list permet rapidement de balayer, pour chaque poste de travail, les facteurs de risques suivants : répétitivité, effort, amplitudes articulaires, vibrations, environnement physique et organisation du travail. Elle a le mérite d'être simple et de ne pas exiger des compétences spécifiques. Ensuite, il faut prévoir une seconde étape où l'on intervient sur ces situations afin de les transformer et, ainsi, de supprimer ou de réduire les risques de TMS.

Il faut penser à vérifier que les postes à risques de TMS sont bien répertoriés dans le document unique et ont bien été déclarés à la caisse primaire d'assurance maladie et à l'inspecteur du travail. Toute entreprise qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles a en effet l'obligation d'effectuer ces déclarations (CSS, art. L. 461-4).

En résumé, il faut travailler postes de travail par postes de travail, poser des questions aux salariés exposés en se basant sur une check-list existante ou élaborée pour l'occasion et, ensuite, en cas de doute, dialoguer avec le médecin du travail pour s'assurer qu'il y a effectivement ou non un risque de TMS. En effet, la démarche gagnera en puissance si on s'appuie sur des compétences-clés.

Le diagnostic n'est que la première étape, la « levée de doutes » qui permettra ensuite de prolonger l'analyse et de proposer des transformations des situations de travail.

Quelques compétences-clés

Pour organiser la démarche de prévention, rien de tel qu'une consultation du chargé de prévention-sécurité de l'entreprise.

Ensuite, l'intervention du médecin du travail, spécialiste de la physiologie humaine, apparaît incontournable, notamment pour élaborer, déployer ou exploiter des check-lists ou questionnaires.

Enfin, pour aller encore plus loin, le véritable spécialiste, surtout en ce qui concerne la transformation des postes et situations de travail à risques, c'est l'ergonome. On peut également consulter l'ingénieur-conseil de la CARSAT qui a certainement de bons conseils et peut-être des supports et formations permettant de mieux appréhender les TMS.

Prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS)

La prévention des troubles musculo-squelettiques peut passer par deux grands axes : la suppression ou diminution des risques existants dans l'entreprise et l'anticipation des situations futures pour éviter l'apparition de TMS. Dans les deux cas, il est nécessaire de connaître les bases de ces démarches de prévention spécifique.

Passer à l'action : réduire les risques de TMS

Reprendre le diagnostic et l'approfondir pour identifier à la fois les facteurs de risque de TMS et les pistes de solutions

Après le diagnostic, il faut passer à l'action : analyser plus en profondeur les situations à risques afin de trouver des solutions adaptées, notamment en aménageant les postes de travail. Il s'agit de reprendre le diagnostic et de l'approfondir pour identifier à la fois les facteurs de risque de TMS et les pistes de solutions, dans une approche participative avec les salariés concernés. Il est essentiel ici de bien comprendre comment se produisent les gestes de travail en s'inspirant d'un questionnement suivant les principes de l'ergonomie.

L'idéal est de pouvoir déclencher une véritable intervention ergonomique, avec l'aide d'un ergonome soutenu par un groupe de travail pluridisciplinaire. Ce groupe de travail peut être organisé par le CSE ou, s'il en est doté, par sa commission santé, sécurité et conditions de travail et présenter régulièrement ces avancées lors des réunions ordinaires.

Aménager le poste de travail en jouant sur plusieurs axes : le salarié, l'organisation du travail, etc.

Il faut jouer sur plusieurs axes : le salarié, l'organisation du travail, la conception des tâches, les éléments techniques et technologiques du poste, l'environnement physique et sociorelationnel. Voici quelques pistes d'action fréquentes :

- la suppression des facteurs de risque par la mécanisation : automatiser les manutentions, les tâches répétitives, etc. ;
- la limitation des facteurs de risque par la réflexion sur la conception et l'adaptation des outils, matériels et postes de travail ;

Par exemple, permettre l'ajustement du plan de travail, fournir des tapis antifatigue ou des chaises ou tabourets ergonomiques pour les travailleurs debout, rapprocher les outils ou matériaux manipulés du salarié pour éviter les torsions, flexions, exigences de force, etc.

- l'organisation d'une récupération adaptée : jouer sur l'organisation du travail, les temps de pause, les cadences, etc. afin de favoriser la récupération ;
- la mise en oeuvre d'une alternance ou rotation entre plusieurs postes ou tâches dont le niveau de pénibilité est différent. Cela implique toutefois une réflexion sur le degré d'apprentissage nécessaire pour le salarié.

Un exemple avec le travail sur écran : limiter les tâches répétitives (saisie, travail à la souris continu) et les postures statiques en enrichissant et diversifiant les tâches et en prévoyant des pauses pour casser le rythme. En parallèle, on peut jouer sur l'aménagement de l'écran (limiter les douleurs au cou et, accessoirement, la fatigue visuelle), aménager le bureau pour éviter que la souris ne soit trop loin du clavier (extension accrue du bras et flexion de l'épaule) ou encore que les poignets soient appuyés en continus lors des opérations de saisie (favorise le syndrome du canal carpien).

Il est toujours utile d'intégrer les aménagements de postes dans une démarche de prévention plus globale

Il s'agit ici, notamment, de penser à la formation des salariés et à la prise en charge de ceux qui sont déjà victimes de TMS. La formation aux bons gestes et bonnes postures est une option fréquente même si cette action a plutôt un rôle complémentaire. Elle est souvent inefficace si elle n'est pas réalisée sur-mesure en tenant compte des contraintes du réel.

En parallèle, il n'est pas inutile de prévoir une formation d'accueil au poste de travail des salariés et une formation de l'encadrement (sensibiliser et favoriser le dialogue sur les TMS et le relais des actions).

Par ailleurs, il est souhaitable de réfléchir aux mesures de suivi des travailleurs atteints de lésions, c'est-à-dire, le cas échéant, d'aménager leurs postes de travail en vue de favoriser leur retour et maintien dans l'emploi. Cela passe par l'anticipation du retour d'un salarié après un arrêt de travail lié aux TMS et à la surveillance par le manager de proximité et le médecin du travail : veille, suivi, conseils sur aménagements de postes, etc.

Le suivi et l'évaluation de l'efficacité des actions mises en place, en parallèle de l'évolution de la santé de la population considérée, sont des mesures complémentaires essentielles si l'on veut réduire les TMS dans le temps et dans une logique d'amélioration continue.

Anticiper le futur : prévenir les risques de TMS

Les TMS peuvent être anticipés dès le stade de la conception des projets futurs, quels qu'ils soient : réaménagement d'une ligne de production, d'un atelier, de bureaux, construction ou développement de nouveaux locaux, réorganisation du travail, etc.

L'idée est de penser à limiter les facteurs susceptibles de générer des TMS, et de pénibilité, dès la conception. Il est utile de faire participer les opérateurs expérimentés ainsi que le médecin du travail à de telles démarches.

Le bon réflexe ! Lorsque le CSE est consulté sur un projet ou lorsque l'employeur l'informe de changements à venir, il faut penser risques de TMS et poser des questions : le projet va-t-il créer ou comporte-t-il des facteurs de risque de TMS ? Notamment au niveau des sollicitations biomécaniques ou dispositions de l'organisation du travail (cadences, temps de pause et de récupération, formations prévues, etc.). Sans oublier l'environnement sociorelationnel, source de stress, à savoir les modalités de communication entre salariés, le soutien dont on peut disposer, etc.

Pour rappel, le comité social et économique doit être consulté sur l'introduction de nouvelles technologies et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8).

Ce questionnement est utile pour tous projets, même ceux qui sont destinés à automatiser la production et, par conséquent soulager les contraintes pour les salariés. Il peut y avoir des effets pervers non voulus. Par exemple, malgré son apparente banalité, le travail sur écran qui s'est généralisé depuis le début des

années 90 a entraîné de multiples TMS dont le fameux syndrome du canal carpien. Il faut débusquer les TMS partout où ils pourraient se loger.

D'où l'intérêt de suivre une formation spécifique pour gagner en compétences sur ce thème complexe. Le comité social et économique peut financer ce genre de formation avec son budget de fonctionnement.

Faut-il créer une salle de sport dans l'entreprise ?

La mise à disposition d'équipements sportifs (salle de sport) est de plus en plus fréquente. Qu'en attendre dans le cadre de la lutte contre les TMS ? S'il est plutôt bon de favoriser l'entretien de nos capacités fonctionnelles, les études scientifiques dont nous disposons actuellement sur l'efficacité des programmes d'exercices physiques en milieu de travail ne sont pas concluantes. Il y aurait même des effets pervers, comme le fait de reprocher aux salariés victimes d'accidents du travail de ne pas avoir pris assez soin de leur corps et de leur santé... En tout cas, ce ne peut être qu'une action complémentaire à une véritable démarche de prévention, action encadrée par un professionnel afin d'éviter que les salariés ne se blessent au cours de leurs exercices !

La charge de travail : enjeux et notions clés

La charge de travail est un sujet complexe. D'une part, elle est très liée aux conditions d'organisation du travail. D'autre part, elle est vécue, perçue, appréciée subjectivement par chacun. Il faut donc faire attention : la mesure du temps de travail ou du volume quantitatif de travail à fournir n'est que la partie visible de l'iceberg. Une des difficultés étant d'accéder à la partie plus subjective, mais néanmoins réelle, de la charge de travail.

Pour essayer de cerner la notion de charge de travail, on peut en distinguer 2 composantes : la charge physique et la charge mentale

La charge de travail physique

La charge de travail physique est visible car elle comprend, pour un poste de travail donné :

- l'ensemble des contraintes posturales (travail assis, debout, etc.), le type d'efforts et de manipulations (type de geste, fréquence, force mobilisée, amplitude articulaire, etc.) ainsi que les manutentions impliquées (masse transportée, parcours, hauteur de prise et de dépose, etc.) ;
- l'intensité de l'engagement corporel dans le temps, en lien avec la durée du travail et la possibilité de moduler son implication. Par exemple en faisant des pauses ou d'autres tâches moins intenses. Ce qui compte est ici d'éviter la fatigue excessive et chronique ou encore la surmobilisation d'une partie de l'organisme.

Attention donc à ne pas confondre temps de travail et charge de travail, ce serait négliger la complexité et l'intensité de celui-ci. Pour autant, il faut rester vigilant car des dépassements réguliers du temps de travail prévus peuvent être des indicateurs potentiels de charge de travail excessive.

La charge physique varie fortement selon l'emploi occupé. Néanmoins, il ne faut pas croire que la charge physique est réservée aux métiers manuels car tout travail comporte une part de charge physique. Ainsi, les postures assises et les gestes répétitifs qu'implique un travail administratif sur écran sont les éléments physiques de la charge de travail à ce poste.

L'évaluation des effets physiologiques de cette charge peut être objectivée, par exemple en mesurant le rythme cardiaque et la pression artérielle des salariés.

La charge de travail mentale

La charge de travail mentale est, de par sa nature, plus difficile à appréhender. Elle n'est pas bien visible car cela se passe essentiellement dans la tête. Elle comprend :

- la charge intellectuelle et cognitive qui varie selon la complexité du travail, la vitesse requise pour le réaliser, l'attention que l'on doit déployer,

les efforts de compréhension requis ou encore la minutie nécessaire dans le traitement des informations utiles au travail ;

- la charge émotionnelle, dépendante des émotions que l'on doit déployer ou cacher, notamment face à des patients, usagers ou clients (par exemple lorsque l'on doit simuler des émotions qui ne sont pas les siennes) ou encore lorsque l'on doit calmer ou rassurer autrui.

La charge mentale varie, elle aussi, selon l'emploi occupé et se retrouve sous diverses formes dans tout travail. En effet, la charge mentale n'est pas réservée aux professions intellectuelles ou administratives. Même dans un travail manuel, les salariés doivent mobiliser leur subjectivité, leur créativité et leur intelligence pour faire face aux multiples imprévus et nouveautés qu'ils rencontrent afin de réaliser convenablement leurs tâches.

Comme la charge mentale est moins visible, il faut s'en méfier. L'évaluer de l'extérieur, sans connaître le travail ni dialoguer avec les principaux intéressés crée un grand risque de passer à côté.

La charge de travail, c'est une affaire d'équilibre entre le travail qu'a à accomplir le salarié et les moyens qu'on lui donne

Des déséquilibres qui durent

Trop souvent, l'expression « charge de travail » a une connotation négative. Pourtant, avoir du travail à faire n'est pas un problème en soi ! Une telle situation n'est pas nécessairement subie passivement dans la douleur... du moins tant que l'on a du temps, des moyens, des outils, etc. adaptés pour l'absorber. En réalité, ce sont les déséquilibres qui sont problématiques. L'équation comprend donc deux éléments en balance : les demandes de l'entreprise, du travail, des clients, etc. et les ressources dont dispose le salarié pour satisfaire ces demandes.

La notion de déséquilibre implique également les capacités d'action locale pour les réguler, c'est-à-dire rééquilibrer avec ses collègues ou son supérieur. Par exemple, en repoussant une tâche, en dérogeant à une procédure, ou en acquérant un nouvel équipement.

Le problème vient des déséquilibres qui durent et qui usent, que l'on ne peut pas réguler convenablement. On peut distinguer deux types de déséquilibres : en « excès », c'est la surcharge de travail, et en « déficit », c'est la sous-charge de travail.

Le déséquilibre en « excès »

La surcharge de travail est un déséquilibre où la demande est supérieure aux ressources :

- d'un côté, des exigences élevées de quantité et de qualité du travail, une pression temporelle importante ou des amplitudes horaires élevées, des clients exigeants, des responsabilités élevées, etc. ;
- de l'autre, un manque de moyens (temps, matériel, etc.) tels que des outils mal entretenus, des modes opératoires inadaptés, l'absence de soutien des collègues ou de la hiérarchie ou encore un déficit de connaissances et de compétences.

Une forte charge de travail n'est pas un problème en soi dès lors que l'on dispose de ressources pour y faire face. De la même façon, une augmentation de la charge de travail ne signifie pas automatiquement surcharge de travail, cela dépend des ressources permettant de répondre à cette augmentation de la demande.

La surcharge peut entraîner des effets néfastes pour la santé physique et mentale : stress et épuisement de type burn-out, fatigue, risque d'accident accru lié à la précipitation ou au non-respect de procédures de sécurité, blessures (entorse, lumbago, etc.) ou encore maladies professionnelles (par exemple des TMS).

Le déséquilibre en « déficit »

Ce déséquilibre provient du peu de choses à faire dans le temps imparti. De façon ponctuelle, une sous-charge est l'occasion de souffler ou de réaliser d'autres tâches : ranger, trier, se former, etc. Mais contrairement à ce que l'on pourrait penser, ne rien avoir à faire est usant à la longue. Une sous-charge de travail durable peut entraîner la perception d'un manque de reconnaissance de l'entreprise, une perte de sens, des craintes sur la pérennité de son emploi, un sentiment d'isolement et d'exclusion lié au manque d'intégration dans un collectif de travail, etc. En outre, le salarié risque une perte de compétences et d'employabilité.

Certains parlent d'ailleurs de bore-out pour dénoncer, en miroir du burn-out, les effets nuisibles de l'ennui au travail. En anglais, s'ennuyer, c'est to be bored.

Cette situation peut être collective, comme dans le cas d'un déficit d'activité de l'entreprise, ou plus individuelle. Le cas extrême est la tactique de « placardisation », forme de violence destinée à se débarrasser d'un salarié.

Travailler en forfait jours ne signifie donc pas être corvéable à merci !

L'accord collectif de travail autorisant l'entreprise à utiliser les forfaits jours sur l'année doit normalement prévoir les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié (C. trav., art. L. 3121-64). Si rien n'est prévu, l'employeur a notamment l'obligation de s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et d'organiser une fois par an un entretien pour évoquer avec le salarié la charge de travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération (C. trav., art. L. 3121-65).

La charge de travail : outils et pratiques de prévention

Les déséquilibres de la charge de travail provoquent des troubles de santé, perturbent les collectifs et affectent la performance des salariés et de l'entreprise. Comment y faire face ? Comment anticiper et prévenir collectivement et durablement ? Pour y parvenir, les membres du CSE ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail peuvent débattre de la démarche à entreprendre en s'appuyant sur les éléments de cette fiche.

Déetecter et gérer les situations de sous-charge ou surcharge de travail prolongées qui ont fait craquer un salarié

En parallèle d'une démarche préventive, il est souhaitable de mettre en place rapidement une procédure d'alerte et de traitement des situations de sous-charge ou surcharge prolongées. Les situations dégradées peuvent ainsi être identifiées et signalées par le salarié lui-même, un collègue ou son responsable.

L'analyse des situations individuelles dégradées peut aussi servir la prévention. En effet, d'autres salariés, collègues ou non de la personne qui a craqué, peuvent potentiellement rencontrer la même situation. On peut donc étendre à ces salariés les mesures correctives identifiées et les inscrire plus durablement dans un plan d'action de prévention.

Les membres du CSE, ou de sa commission santé, sécurité et conditions de travail, le médecin du travail ou le service RH sont les interlocuteurs vers lesquels on conseille de se tourner. Un entretien avec le manager de proximité peut permettre de trouver des solutions personnalisées. On peut, par exemple, éliminer, redéfinir les priorités ou repousser certaines tâches, adapter les objectifs qui devaient être initialement atteints, répartir différemment le travail entre les membres de l'équipe ou encore proposer des ressources supplémentaires.

Le médecin du travail peut, de son côté, proposer des aménagements pour préserver la santé de la personne. Enfin, les RH peuvent également suggérer un accompagnement, une formation, etc.

Mettre en place une prévention pour identifier, analyser et réguler les déséquilibres potentiels de la charge de travail

Identifier

Tous les salariés ne sont pas exposés de la même façon aux déséquilibres de la charge de travail. Afin d'identifier les activités ou services les plus exposés, donc prioritaires, il est nécessaire de réaliser une étude systématique et rigoureuse. Celle-ci peut reposer sur deux modalités complémentaires :

- un questionnaire envoyé aux salariés, surtout utile lorsqu'il y a plus de 150 ou 200 salariés. Il permet de sonder l'entreprise à grande échelle et d'identifier les points chauds, les services ou activités qui sont le plus soumis aux déséquilibres ;

- des entretiens individuels ou collectifs pour identifier et caractériser, ou analyser en détail, ces déséquilibres. Si l'entreprise compte moins de 200 salariés, il est envisageable d'interroger directement entre 30 et 50 salariés représentatifs de chaque activité de l'entreprise.

Les questionnaires peuvent être élaborés en reprenant les questions relatives à la demande psychologique du questionnaire de Karasek et des efforts intrinsèques du questionnaire de Siegrist. Par exemple, « Mon travail me demande de travailler très vite » ou « Je suis constamment pressé par le temps à cause d'une forte charge de travail ».

A l'issue de cette première étape, on peut classer les services ou activités de l'entreprise en trois groupes : celui des plus exposés, là où les salariés évoquent être exposés régulièrement à des déséquilibres, celui des moyennement exposés et, enfin, celui des faiblement exposés. Cela permet de cibler les investigations en priorité sur le premier groupe.

Analyser

Une fois identifiées, les zones (services, activités, etc.) où se produisent davantage les déséquilibres doivent être étudiées en détail afin de caractériser ces déséquilibres. Quand se produisent-ils ? Pourquoi ? Comment ? A quelle fréquence ? Avec quels effets ? Comment sont-ils gérés ? C'est l'objet de cette étape. La recherche de solutions se fait au moyen d'entretiens avec les salariés concernés. Les organismes de prévention (ANACT, INRS, IRSST) préconisent de s'appuyer sur 3 interrogations complémentaires pour mener ces entretiens :

- quelle est la charge de travail prescrite, c'est-à-dire la charge officielle, liée aux objectifs quantitatifs (par exemple, le nombre de dossiers traités, de pièces livrées, de clients reçus, les délais à tenir, etc.) et qualitatifs (par exemple, le taux de satisfaction attendu) ;
- quelle est la charge de travail réelle, c'est-à-dire ce que les salariés sont obligés de faire pour bien réaliser leur travail face aux multiples imprévus du quotidien (par exemple, les incidents ou demandes nouvelles et non prévues) ;
- quelle est la charge de travail vécue, autrement dit la perception qu'ont les salariés des demandes venant de l'organisation du travail et des ressources dont ils disposent pour satisfaire ces demandes.

Favoriser

Une fois que l'on a identifié les facteurs principaux qui mettent en difficulté les salariés, des solutions peuvent être recherchées en vue de bâtir un plan d'action. Voici deux orientations génériques favorisant la régulation de la charge de travail :

- augmenter le pouvoir de régulation local des situations de déséquilibre par plus d'autonomie individuelle dans l'organisation de son travail et/ou par le soutien des collègues et de la hiérarchie ;
- réduire les sources de déséquilibre : limiter la monotonie (par exemple, un travail répétitif et peu varié), diminuer le nombre de tâches effectuées simultanément, réduire les interruptions ou encore le degré d'isolement face aux décisions à prendre.

Que peuvent faire les managers ? Voici quelques principes dont on peut s'inspirer pour gérer la charge de travail équitablement, favoriser sa régulation et éviter ses déséquilibres :

- évaluer en continu la charge de travail et, en particulier, avant de confier de nouvelles tâches à un salarié. Cela paraît simple mais c'est un réflexe managérial essentiel pour anticiper d'éventuels débordements ;
- discuter avec les salariés de leurs objectifs et de la nature de ceux-ci : qu'ils soient clairs,现实的, atteignables, avec un périmètre de responsabilité établi, etc. Ainsi, on évite les flous sur la quantité, la qualité, etc. et donc les occasions de débordement, de doublon...
- garder un peu de mou dans la corde, c'est-à-dire un peu de temps (pour souffler, faire face à un imprévu, etc.) ou de budget. On va certes à contre-courant de la gestion moderne obsédée par le retour sur investissement mais on fait peut-être de la meilleure gestion, de la gestion durable !

Par ailleurs, il est utile de mettre en place une veille pour s'assurer que les actions et modes de régulation sont efficaces. Cette veille peut prendre la forme d'un suivi de l'évolution d'indicateurs quantitatifs (nombre de dossiers traités, nombre d'heures travaillées ou amplitude journalière, heures de repos quotidien et hebdomadaire, nombre de jours de congés non pris, connexions aux outils de l'entreprise le soir et le week-end, etc.) mais également qualitatif (déclaration de travail au domicile le soir et les week-ends, observation de présentisme, etc.).

En ce qui concerne le droit à déconnexion, à défaut d'accord, l'employeur doit rédiger une charte soumise à consultation du CSE

La négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail doit aussi porter sur « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale » (C. trav., art. L. 2242-17). En l'absence d'accord, l'employeur doit rédiger une charte soumise à l'avis du CSE. La charte doit contenir des actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques. Voilà une bonne occasion de se pencher sur les problèmes de charge au travail.

Voici quelques exemples tirés de la pratique :

- des actions de formation relatives au bon usage des outils informatiques et à destination de l'ensemble des salariés, responsables hiérarchiques et direction compris ;*
- des mesures tendant à limiter ou interdire l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone portable le soir et le week-end ;*
- des mesures visant à limiter ou interdire de se connecter à distance sur son ordinateur professionnel hors de son temps de travail ;*
- des mesures de captation des mails et de redistribution le lendemain ou mise en place d'un système de veille des serveurs pendant un certain créneau horaire.*

Avant de changer, on évalue !

Les modalités d'organisation du travail, généralement mises en oeuvre en vue d'une plus grande efficacité, peuvent entraîner des effets négatifs et inattendus. Par exemple, l'automatisation des processus de travail peut entraîner une perte de la capacité locale de régulation de la charge de travail par le salarié ou sa hiérarchie et dégrader les conditions de travail. La chasse aux temps morts qui accompagnent certaines versions du lean management peut réduire les temps de récupération ou de partage collectif, qui sont pourtant des moments de transmission des ficelles du métier, d'entraide, etc. Si les effets de l'organisation du travail sur la charge de travail physique et

mentale ne sont pas évalués au plus près des salariés et du travail réel, gare aux déséquilibres !

La charge de travail : ce qu'en dit la jurisprudence

Faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail, rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'entreprise, harcèlement moral... une charge de travail excessive peut, suivant les situations, avoir différentes conséquences juridiques qu'il est important pour les représentants du personnel de connaître. Petit tour d'horizon.

En cas d'accident du travail, la surcharge de travail peut révéler une faute inexcusable de l'employeur

En cas d'accident du travail, une charge de travail excessive peut faire partie des éléments pris en compte pour caractériser une faute inexcusable de l'employeur (Cass. 2^e civ., 19 sept. 2013, n° 12-22.156). Dans cette affaire, mettant en cause un célèbre constructeur automobile, les juges ont estimé que le suicide du salarié était dû à la faute inexcusable de l'entreprise. Ils ont notamment mis en avant le fait que l'employeur, pourtant informé du profond désarroi de la victime, avait tardé à réagir, et n'avait pas contrôlé sa charge de travail, et notamment ses horaires de travail, ce qui avait prolongé son état dépressif et contribué à le mettre en situation d'échec.

Dans une autre affaire, les juges ont reconnu que l'infarctus du salarié avait pour cause la faute inexcusable de l'employeur. Dans cette affaire, le salarié travaillait 70 heures par semaine du fait du départ de 3 salariés. Sa charge de travail était 3 à 4 fois supérieure à la moyenne du secteur. Sa production sur les 6 derniers mois précédant son infarctus avait augmenté de 41 % ! Les juges ont estimé que l'employeur aurait dû avoir conscience de la situation du salarié sans attendre d'être alerté (Cass. 2^e civ., 8 nov. 2012, n° 11-23.855).

Une charge de travail excessive peut justifier une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur

Le fait de soumettre le salarié à un rythme de travail préjudiciable à sa santé et à son équilibre, sans temps de repos nécessaire à une récupération effective, caractérise un manquement à l'obligation de sécurité (Cass. soc., 2 avr. 2025, n° 23-20.373). Un tel manquement peut permettre au salarié d'obtenir la rupture de son contrat de travail aux torts de l'entreprise. Quelques exemples tirés de la jurisprudence :

- employeur qui impose au salarié, en dépit de ses multiples plaintes, des horaires de travail importants ne lui permettant plus de disposer du repos légal hebdomadaire et de nature à compromettre sa santé (Cass. soc., 28 mai 2013, n° 12-12.862) ;
- employeur qui, bien qu'alerté à plusieurs reprises par le salarié sur sa charge de travail et sur son état d'anxiété, n'a apporté aucune réponse à l'intéressé et n'a pris aucune mesure de nature à améliorer ses conditions de travail (Cass. soc., 7 juill. 2016, n° 15-10.546) ;
- employeur qui augmente considérablement la charge de travail du salarié sans lui octroyer de moyens matériels et humains supplémentaires pour lui permettre d'accomplir ses missions (Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-26.052).

Dans cette affaire, le directeur régional gérant 12 centres commerciaux s'était vu confier l'intégralité des 28 centres commerciaux sur toute la France, suite au départ du second directeur régional. A cela, s'ajoutait le fait qu'il s'était vu privé de véhicule de services et qu'il sollicitait en vain une augmentation de sa rémunération depuis cinq ans.

Une charge de travail excessive peut faire partie des éléments permettant de caractériser un harcèlement moral

Une charge de travail excessive ne suffit pas en soi à caractériser un harcèlement moral. Toujours est-il que c'est parfois l'un des éléments pris en compte par les juges pour reconnaître l'existence d'un harcèlement. Quelques exemples :

- accroissement des tâches du salarié, multiplication des réunions et des courriels d'ordre et de contre-ordre, absence de considération et dégradation des conditions de travail matérielles et psychologiques ayant

entraîné une altération de la santé du salarié (Cass. soc., 8 nov. 2011, n° 10-15.834) ;

• nombreux appels téléphoniques passés à toute heure le week-end ou la nuit et pression constante pour obtenir le maximum de travail, ce qui avait entraîné surmenage, épuisement professionnel et dépression (Cass. soc., 23 mars 2011, n° 08-45.140) ;

• surcharge de travail imposant à une assistante des services généraux une cadence, un volume horaire et une amplitude journalière allant jusqu'à violer les obligations légales de durée du travail de l'employeur, privation de bureau, humeur agressive de supérieurs hiérarchiques (CA Paris, ch. 6-6, 10 janv. 2018, n° 16/00300) ;

• méthodes de gestion répétées sur une longue période mises en oeuvre par l'employeur, au mépris des réelles difficultés signalées par le salarié pour faire face à sa charge de travail liée à un sous-effectif de personnel, ayant provoqué une altération de la santé physique et mentale (Cass. soc., 21 déc. 2017, n° 16-13.343).

Quand la charge de travail compromet la santé du salarié au point de le rendre malade, voire inapte

En temps ordinaire, les perturbations causées dans le fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées d'un salarié en raison de sa maladie peuvent dans certaines conditions constituer une cause valable de licenciement. Cependant, s'il apparaît que les absences du salarié sont la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082, n° 464 FS - P + B).

Dans cette affaire, le salarié avait fait valoir que ses absences étaient la conséquence d'un stress permanent et prolongé en raison d'une surcharge de travail.

Habituellement, lorsqu'un salarié est déclaré inapte par la médecine du travail et qu'il est impossible de le reclasser, l'employeur peut prononcer un licenciement. Cependant, un tel licenciement est considéré par la jurisprudence comme abusif s'il apparaît que l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-18.485).

Dans cette affaire, la surcharge de travail et le volume anormal de travail imposé au salarié pendant près de 3 ans avaient participé de façon déterminante à l'inaptitude. L'employeur ayant à la base manqué à son obligation de sécurité, il ne lui était pas possible de se prévaloir de cette inaptitude pour justifier un licenciement.

En cas de réorganisation et de réduction des effectifs, la charge de travail transférée doit faire l'objet d'une évaluation

Qui dit projet de réorganisation et de réduction des effectifs, dit probablement nouvelle charge de travail pour les salariés qui ne sont pas touchés. Il ressort très clairement de la jurisprudence que l'employeur doit, poste par poste, évaluer en amont de son projet la charge de travail qui va être transférée aux salariés restant en poste (Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321). Si ce n'est pas fait, l'entreprise peut être contrainte par le juge à suspendre son projet dans l'attente d'une évaluation précise (CA Paris, ch. 6-2, 13 déc. 2012, n° 12/00303).

L'employeur ne peut pas augmenter la charge de travail des salariés sans se soucier des conséquences que cela peut avoir pour leur santé et leur sécurité (TGI Paris, 17 juin 2014, n° 14/03709). Dans cette affaire, mettant en cause un grand hôtel parisien, la réorganisation envisagée avait pour objectif d'augmenter la productivité des femmes de ménage de 16 %. Pour les juges, le plan de la direction visant « à compenser l'augmentation de la productivité par un ajustement de certaines tâches et la préservation de moments de récupérations » ne permettait pas de remédier « efficacement aux risques induits par l'augmentation de la charge de travail ».

Une charge de travail excessive peut faire partie des éléments permettant de caractériser un risque grave justifiant une expertise du CSE

A titre d'exemple, la surcharge de travail a été prise en compte pour admettre l'existence d'un risque grave, et valider l'expertise décidée par le CSE, suite au rachat d'une entreprise et la nécessité d'intégrer de nouveaux salariés (Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 18-14.110). Dans cette affaire, la défaillance des services support

du siège (services réseau, informatique, RH, paye, facturation) avait obligé les salariés d'une direction régionale à se charger seule de l'intégration des nouveaux arrivants sans les moyens nécessaires en personnel. D'où une surcharge de travail à l'origine d'arrêts de travail pour épuisement professionnel.

Charge de travail des salariés en forfait jours ou en télétravail

Tout accord collectif prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doit déterminer les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié, ainsi que les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié (C. trav., art. L. 3121-64). Si rien n'est prévu, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable (C. trav., art. L. 3121-65).

En cas de télétravail, l'accord collectif ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit prévoir les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail (C. trav., art. L. 1222-9). L'employeur doit organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail (C. trav., art. L. 1222-10).

L'accident du travail, un accident qui doit avoir un lien avec le travail

Lorsqu'un accident survient dans l'entreprise, il revient au CSE de réaliser une enquête pour comprendre ce qui s'est passé. Mais l'accident du travail, c'est quoi au juste ? C'est un accident qui survient en cours d'exécution du contrat de travail, à un moment et dans un lieu où le salarié se trouve sous le contrôle et l'autorité de l'employeur. Bien évidemment, cet accident doit être à l'origine d'une lésion.

Références : CSS, art. L. 411-1

Dès lors qu'il survient au temps et sur le lieu de travail, l'accident dont est victime un salarié est présumé être un accident du travail

Dès lors que l'accident se produit sur le lieu de travail, pendant les heures de travail et à un moment où s'exercent l'autorité et la surveillance de l'employeur, il est présumé être un accident du travail (AT). C'est ce que l'on appelle la présomption d'imputabilité.

Peu importe la cause de l'accident. Il peut aussi bien résulter de facteurs extérieurs (bruit, chaleur, froid, agent chimique, outils...) que de facteurs propres au salarié (faux mouvement, effort, même normal, choc émotionnel...). La faute du salarié, comme un état d'ébriété (Cass. soc., 11 mars 2003, n° 00-21.385) ou le non-respect de règles de sécurité (Cass. soc., 5 avr. 1990, n° 88-17.010), est sans incidence sur la nature professionnelle de l'accident. Elle n'a, éventuellement, de conséquences que sur les droits aux prestations de sécurité sociale.

Attention, ce n'est qu'une présomption. L'employeur ou la caisse primaire d'assurance-maladie ont le droit de contester le caractère professionnel de l'accident. Comment ? En prouvant que le salarié s'est soustrait à l'autorité de son employeur, par un abandon de poste par exemple, que l'accident est dû à une cause étrangère au travail ou que le travail n'a joué aucun rôle dans la lésion, le salarié présentant déjà avant l'accident un état pathologique préexistant.

A titre d'exemple, on a considéré qu'il n'y avait pas eu AT dans les situations suivantes :

- salarié heurté par la fourche d'un chariot élévateur dans l'enceinte de son entreprise, alors qu'il effectue un arrêt prolongé auprès de son cyclomoteur pour le réparer (Cass. 2^e civ., 3 avr. 2003, n° 01-20.974, n° 425 FS - P + B) ;*
- arrêt cardiaque pendant le temps de travail mais dont la survenance avait pour cause exclusive un état pathologique préexistant totalement*

étranger à l'activité professionnelle (Cass. soc., 18 juill. 1996, n° 94-20.769).

L'accident du travail suppose un fait accidentel survenu soudainement, c'est-à-dire à une date et dans des circonstances certaines

En principe, l'accident du travail se caractérise par sa soudaineté. C'est ce qui permet de le distinguer de la maladie professionnelle, qui est considérée comme le résultat d'un processus lent et progressif.

Par exemple, une hernie révélée par une forte douleur à l'occasion du port de charges constitue un AT (Cass. soc., 1^{er} avr. 1999, n° 97-15.886). En revanche, les affections provoquées par des microtraumatismes dus à la répétition d'un même geste ne constituent pas un accident du travail (Cass. soc., 26 juin 1980, n° 79-12.943). De même, l'affection du salarié survenue à la suite d'une exposition prolongée au froid ne constitue pas un AT, dès lors que la date de survenance de la lésion est incertaine (Cass. 2^e civ., 18 oct. 2005, n° 04-30.352, n° 1553 FS - P + B).

En pratique, cette soudaineté n'est pas toujours nécessaire pour caractériser l'AT. On admet que la survenance de l'événement à une date et dans des circonstances certaines peut suffire. Ainsi, certaines maladies contagieuses contractées à l'occasion du travail peuvent être considérées comme AT si l'événement à l'origine de l'affection est daté et rattaché au travail.

Une sclérose en plaques résultant de la vaccination contre l'hépatite B imposée au salarié par son employeur en raison de son activité professionnelle est un AT. L'évolution lente de la maladie n'exclut pas la qualification d'accident du travail dès lors que les circonstances qui l'ont produite, à savoir la vaccination imposée, ont une date certaine (Cass. 2^e civ., 25 mai 2004, n° 02-30.981, n° 762 FS - P + B). De même, le sida peut être indemnisé au titre des accidents du travail s'il est la conséquence d'un fait accidentel survenu au travail (piqûre, projection de sang).

En cours d'exécution du contrat de travail, à un moment et dans un lieu où le salarié se trouve sous le contrôle et l'autorité de l'employeur

Le caractère professionnel de l'accident suppose l'existence d'un lien direct entre le fait accidentel et le travail. L'AT est donc celui qui survient en cours d'exécution du contrat de travail, à un moment et dans un lieu où le salarié se trouve sous le contrôle et l'autorité de son employeur :

- le temps de travail : le salarié est considéré comme étant au temps de travail tant qu'il se trouve sous le contrôle et l'autorité de l'employeur. Le temps de travail recouvre donc le temps consacré au travail proprement dit, selon l'horaire du salarié. Il comprend également les périodes qui précèdent ou qui suivent l'exécution du travail et y sont liées. Il en va ainsi, notamment, du temps passé par les salariés au vestiaire ou à la douche ;
- le lieu de travail : il comprend le lieu d'exécution du travail (atelier, chantier, bureau, etc.) mais également l'enceinte de l'entreprise et ses dépendances (vestiaires, escaliers, voies d'accès et de sortie de l'entreprise, parking, réfectoire, restaurant d'entreprise ou interentreprises, etc.). Pour autant, le salarié ne doit pas s'être soustrait à l'autorité de l'employeur au moment de l'accident.

Le malaise survenu lors d'un entretien dans le bureau de la responsable des ressources humaines, soit aux temps et lieu de travail, est présumé revêtir un caractère professionnel, même s'il s'est déroulé dans des conditions normales (Cass. 2^e civ., 19 oct. 2023, n° 22-13.275). De même, sauf démonstration par l'employeur d'une cause totalement étrangère au travail, le décès du salarié sur son lieu de travail constitue un accident du travail (Cass. 2^e civ., 27 févr. 2025, n° 22-23.919).

L'accident survenu au salarié avant ou après le travail alors qu'il exerçait une activité étrangère au travail ne peut, en principe, être pris en charge au titre professionnel.

Le domicile du salarié peut être considéré comme un lieu de travail. C'est le cas pour les travailleurs à domicile et pour les télétravailleurs.

Qu'en est-il d'un accident qui se produit en dehors du temps de travail et ailleurs que dans l'entreprise ? Il pourrait être considéré comme un AT, même si le salarié n'était plus sous la subordination de l'employeur, dès lors qu'il est établi que cet accident est survenu par le fait du travail. Il en a été jugé ainsi pour une attaque à main armée dont a été victime à son domicile le directeur d'une agence bancaire, chargé par son employeur de garder une partie des clés de l'agence (Cass. soc., 4 févr. 1987, n° 85-13.532).

En tout état de cause, s'il n'y a pas de lien entre l'accident et le travail, on ne pourra pas dire qu'il y a eu AT. Ainsi, un accident survenu pendant une période de suspension du contrat de travail (une mise à pied, des congés, une grève, etc.) ne peut pas, a priori, être considéré comme accident du travail.

C'est à la victime de prouver la matérialité des faits

Si la victime de l'accident n'a pas à établir le caractère professionnel de l'accident, il lui reste toutefois à prouver la matérialité des faits. Cette preuve peut être rapportée par tous moyens. Le moyen le plus généralement utilisé est le témoignage. D'où l'intérêt d'essayer de prévenir un collègue ou un membre du CSE. A défaut, tous faits permettant de retenir des présomptions graves, précises et concordantes peuvent être invoqués : constatation des lésions par les premières personnes rencontrées, documents médicaux, information rapide de l'employeur, etc. Les seules déclarations ou une simple attestation de la victime ne peuvent suffire (Cass. soc., 26 mai 1994, n° 92-10.106, n° 2515 P ; Cass. soc., 1^{er} juin 1995, n° 92-21.123, n° 2415 P).

L'accident du travail, un accident qui provoque une lésion physique ou des troubles psychologiques

Toutes les lésions physiques sont susceptibles d'être prises en charge au titre de la législation sur les accidents du travail. Cependant, un choc d'ordre mental ou psychologique peut aussi être

considéré comme un accident du travail. Dans cette logique, un suicide ou une tentative de suicide peut être qualifié d'accident du travail.

Références : CSS, art. L. 411-1

Quand on parle d'accident du travail, on pense spontanément à une lésion physique

Toutes les lésions physiques sont susceptibles d'être prises en charge au titre de la législation sur les accidents du travail. Il peut donc s'agir d'une lésion corporelle externe (blessures de toutes sortes, plaie, fracture, etc.) ou interne (hernie discale, hémiplégie, malaise, infarctus, lombalgie, etc.), superficielle ou profonde. La lésion peut être révélée par un malaise.

Des douleurs peuvent constituer un accident du travail, même si elles ne s'accompagnent pas de lésion physique à proprement parler. A titre d'exemple, il a été admis :

- que les douleurs ressenties par un salarié au cours de son travail, qui ont justifié une médication appropriée ainsi qu'un repos de plusieurs jours, constituent une lésion survenue au temps et au lieu de travail, et donc un accident du travail (Cass. soc., 17 févr. 1988, n° 86-10.447) ;
- que la brusque apparition, au temps et sur le lieu de travail, d'une lésion physique révélée par une douleur soudaine constitue, en elle-même, un accident du travail, sauf preuve contraire (Cass. soc., 4 juin 1992, n° 90-17.821) ;
- qu'une douleur intense ayant nécessité des soins et un arrêt de travail, survenue lors d'une manoeuvre précise pendant le temps de travail, alors même qu'aucun examen médical ne révèle la moindre lésion, constitue un accident du travail (Cass. 2^e civ., 22 mars 2005, n° 03-16.415).

Un choc d'ordre mental ou psychologique, ça peut aussi être considéré comme un accident du travail

Pour qu'il y ait accident du travail, il n'est pas nécessaire que le choc reçu soit physique. Il peut être mental ou psychologique. Les traumatismes psychologiques peuvent être pris en charge au titre d'un accident du travail s'ils apparaissent brutalement à la suite d'un incident professionnel. Cela a été admis dans les cas suivants :

- dépression nerveuse apparue soudainement 2 jours après un entretien d'évaluation au cours duquel on a notifié au salarié un changement d'affectation (Cass. 2^e civ., 1^{er} juill. 2003, n° 02-30.576, n° 1018 FS - P) ;
- troubles psychologiques dont a été atteint un salarié, directeur d'une agence bancaire, consécutif à un choc émotionnel suite à un hold-up de l'agence (Cass. 2^e civ., 15 juin 2004, n° 02-31.194, n° 861 FS - P + B) ;
- salarié présentant un stress post-traumatique et un syndrome anxiodepressif, suite à un entretien avec un supérieur lui annonçant sa mutation, vécue comme une sanction disqualifiante et injustifiée (CA Lyon, ch. soc., 9 oct. 2007, n° 07/01299) ;
- syndrome anxiodepressif dont a été victime un salarié peu après l'entretien d'évaluation auquel il a été procédé par son supérieur hiérarchique et pour lequel un arrêt de travail a été prescrit, dès lors qu'il apparaît que ce syndrome est la conséquence directe de l'entretien (CA Caen, ch. soc., 2 mai 2019, n° 16/02573).

Dans cette logique, une dépression nerveuse qui est la conséquence d'un harcèlement moral peut être considérée comme un accident du travail. La victime doit cependant prouver que la brutale altération de ses facultés mentales est en relation avec les faits de harcèlement invoqués (Cass. 2^e civ., 24 mai 2005, n° 03-30.480, n° 840 FS - P + B).

Un suicide ou une tentative de suicide peut être considéré comme un accident du travail

Un suicide, ou une tentative de suicide, qui se déroule aux temps et lieu de travail doit a priori être considéré comme un accident du travail, sauf s'il est démontré que l'acte du salarié était totalement étranger au travail.

Et si le salarié se suicide ou tente de se suicider à son domicile, hors temps de travail ? Un tel acte sera considéré comme accident du travail s'il est lié au travail. La jurisprudence a déjà eu l'occasion de l'admettre. A titre d'exemple, il a été jugé que le suicide d'un salarié à son domicile qui intervient dans un contexte de dégradation des conditions de travail, le lendemain de l'annonce de la fermeture du site sur lequel il exerçait son activité constitue un accident du travail (Cass. 2^e civ., 7 avr. 2022, n° 20-22.657).

Qu'elle soit physique ou psychologique, la lésion doit être constatée par un praticien

La victime d'un accident du travail doit faire constater son état par un praticien de son choix. A l'occasion de cette consultation, la victime doit présenter la feuille d'accident, en principe remise par son employeur, ce qui lui permet de ne pas faire l'avance des frais correspondant à cet examen médical.

Après avoir examiné la victime, le praticien établit un certificat médical initial, sur lequel il décrit les blessures et leurs conséquences, à savoir l'état de la victime et la durée des soins. Une fois la blessure guérie ou consolidée, le médecin établira un certificat médical définitif décrivant les séquelles éventuelles de l'accident.

La date d'apparition de la lésion après la survenance de l'accident n'entre pas en ligne de compte

La jurisprudence semble aujourd'hui considérer que la date d'apparition de la lésion n'a pas à être prise en compte, dès lors que cette lésion est la conséquence d'un événement ou d'une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail (Cass. 2^e civ., 18 févr. 2010, n° 08-21.960 ; Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 00-21.768, n° 1140 FP - P + B + R + I).

La lésion ne doit pas être due à un état pathologique antérieur, sans rapport avec le travail

La présomption d'imputabilité de l'accident ne pourra pas jouer lorsqu'il est prouvé, par l'employeur ou la Sécurité sociale, que l'accident est dû à un état pathologique préexistant sur lequel le travail a été sans incidence, peu importe que cet état ait été simplement révélé par l'accident. Il en va différemment, en revanche, lorsque l'accident n'a pas seulement révélé mais a précipité l'évolution de l'état de santé de l'intéressé.

Par exemple, un infarctus ne pourra pas être qualifié d'accident du travail s'il apparaît que le malaise cardiaque n'a pas pu être provoqué par le travail effectué le jour où il s'est produit. Il pourrait en aller autrement lorsque le salarié a été obligé de fournir un effort inhabituel.

Et en cas d'aggravation ou de rechute ?

L'aggravation, les complications ou les séquelles sont prises en charge comme l'accident initial. Elles bénéficient de la présomption d'imputabilité dès lors qu'elles sont la conséquence exclusive de l'accident de travail antérieur.

La rechute suppose soit l'aggravation de la lésion, soit l'apparition d'une nouvelle lésion après guérison. Pour être qualifiée d'accident du travail, elle doit être subite, sans intervention d'une cause extérieure, et doit être la conséquence exclusive de l'accident du travail survenu antérieurement (Cass. soc., 19 déc. 2002, n° 00-22.482, n° 3920 F - P).

Qu'en est-il pour les salariés qui travaillent hors de l'entreprise ?

Certains salariés exercent leurs fonctions de manière habituelle ou occasionnelle en un lieu autre que l'entreprise. Tel est le cas notamment des représentants de commerce, chauffeurs, ou des salariés effectuant un déplacement professionnel ou envoyés en mission. Pour la jurisprudence, un accident qui survient pendant une mission est présumé être un accident du travail.

Références : CSS, art. L. 411-1 ; C. trav., art. L. 1222-9

Salarié en mission : on présume que l'accident dont il est victime pendant la mission est un accident du travail

Le salarié qui effectue une mission pour le compte de l'entreprise bénéficie de la protection accident du travail pendant tout le temps de la mission. Et il n'y a pas de distinction à faire selon que l'accident survient à l'occasion d'un acte de la vie professionnelle ou d'un acte de la vie courante (Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-20.603, n° 4126 FS - P + B + R + I ; Cass. 2^e civ., 12 oct. 2017, n° 16-22.481, n° 1327 F - P + B).

Ce n'est qu'une présomption ! Si l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie parvient à prouver que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel, la présomption d'accident du travail ne pourra jouer. Ainsi, il est fort probable qu'un accident survenu au cours d'une activité de détente ou de loisirs totalement étrangère à l'activité professionnelle ne puisse pas être considéré comme un accident du travail : promenade à cheval, baignade dans la piscine de l'hôtel, partie de pêche, etc. En revanche, la pause déjeuner ne constitue pas une interruption de la mission (Cass. soc., 12 déc. 2002, n° 01-20.516, n° 3847 FS - P)).

La notion de mission au sens de la législation sur les accidents du travail est entendue largement. Il peut s'agir aussi bien d'un déplacement occasionnel pour le compte de l'employeur que d'un déplacement habituel inhérent à l'exercice de la profession : VRP, chauffeurs, démarcheurs, personnel naviguant des compagnies aériennes et ferroviaires. Par exemple, un agent de conduite SNCF est en mission lorsqu'il se trouve en dehors de sa résidence pour raison de service (Cass. 2^e civ., 16 sept. 2003, n° 02-30.009, n° 1099 FS - P + B).

Il convient par ailleurs de noter que la durée de la mission n'est pas déterminante. Celle-ci peut être d'une durée supérieure à la journée, imposant au salarié un hébergement hors de son domicile. La notion de mission recouvre également tout déplacement de courte durée, par exemple pour assister à une

réunion professionnelle, effectuer une démarche extérieure ou suivre une formation professionnelle comprise dans le plan de formation de l'entreprise.

Le trajet domicile - lieu de mission, et inversement, fait partie intégrante de la mission. L'accident survenu pendant ce trajet constitue, en principe, un accident du travail (Cass. 2^e civ., 12 mai 2003, n° 01-20.968, n° 562 FS - P ; Cass. 2^e civ., 16 sept. 2003, n° 02-30.396). A ce titre, la présomption d'imputabilité au travail est acquise en ce qui concerne l'accident mortel dont le salarié a été victime, alors qu'il avait repris le trajet séparant l'entreprise du lieu de mission après une interruption pour dîner avec un ami (Cass. 2^e civ., 1^{er} juill. 2003, n° 01-13.433, n° 1014 FS - P + B).

En revanche, l'accident de la circulation étant survenu à un moment où la victime revenait d'une visite étrangère à son activité professionnelle, dans un département qui n'était pas inclus dans son secteur commercial, ne peut être considéré comme accident du travail. Dans cette affaire, le salarié avait ainsi interrompu sa mission pour un motif d'ordre personnel (Cass. 2^e civ., 20 sept. 2005, n° 04-30.332, n° 1346 FS - P + B).

L'accident survenu au domicile du salarié peut, dans certaines conditions, constituer un accident du travail

Important ! Pour les télétravailleurs, il est prévu que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail (C. trav., art. L. 1222-9). C'est ce que l'on appelle une présomption. Si l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie veulent contester, il leur faudra prouver que l'accident n'avait aucun lien avec le travail et qu'il s'est produit à un moment où le salarié n'était plus sous la subordination de son employeur. Autant dire que ça ne sera pas facile à prouver...

L'accident survenu à un salarié à son domicile est un accident du travail dès lors qu'il s'est produit à l'occasion d'un travail exécuté sur ordre de l'employeur ou par le fait du travail. Cela concerne les travailleurs à domicile.

Sur le papier, la règle est simple. En pratique, elle peut être difficile à mettre en oeuvre car on ne connaît pas toujours les circonstances précises de l'accident (lieu, horaires, etc.). Il est donc important d'essayer de conserver une trace écrite de tout ce qui s'est passé.

Pour déterminer s'il s'agit d'un accident du travail ou non, il faut vérifier que l'accident dont a été victime le salarié peut être rattaché à l'accomplissement d'une mission effectuée pour le compte de l'employeur. Quelques exemples :

- décès d'un inspecteur de compagnie d'assurances qui n'a pas de bureau extérieur à son domicile, survenu un jour ouvrable, à une heure normale de travail et à proximité du bureau de poste voisin de son domicile où il venait de poster du courrier : accident du travail (Cass. soc., 11 avr. 1996, n° 94-12.208, n° 1799 P) ;
- accident survenu à un VRP un samedi à son domicile en déchargeant de lourdes valises d'échantillons de son véhicule dont il avait besoin pour effectuer un certain nombre de travaux (Cass. soc., 9 mars 1995, n° 93-10.918).

Lorsqu'il est d'astreinte à son domicile, le salarié n'est pas couvert par la législation sur les accidents du travail

Lorsque l'accident a lieu au domicile du salarié, alors que celui-ci a pour obligation uniquement d'être prêt à répondre à un appel éventuel, l'accident n'est pas considéré comme accident du travail (Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 01-20.765, n° 1141 FP - P).

La présomption d'imputabilité doit à nouveau jouer dès lors que le salarié quitte son domicile pour se rendre sur le lieu d'une intervention. Si un accident se produit, il s'agira d'un accident du travail et non de trajet. On doit en fait appliquer les mêmes règles que celles prévues pour le salarié en mission.

A l'inverse, si l'astreinte se déroule hors du domicile du salarié, dans un logement imposé par l'employeur, la chute dont il est victime dans l'escalier, alors qu'il rend visite à un collègue, bénéficie de la présomption d'imputabilité. Le fait de ne pas pouvoir vaquer à ses occupations personnelles est un élément suffisant pour que la

présomption d'imputabilité s'applique, sauf à démontrer que l'intéressé s'est temporairement soustrait aux obligations résultant de l'astreinte pour des motifs personnels (Cass. 2^e civ., 2 nov. 2004, n° 02-31.098, n° 1570 FS - P + B).

Même en boîte de nuit, à l'autre bout du monde et à 3 heures du matin il peut y avoir accident du travail !

La présence du salarié au moment de l'accident dans une discothèque en pleine nuit ne suffit pas à démontrer une interruption dans l'exécution de sa mission pour un motif personnel. Dans cette affaire, le salarié s'était blessé en dansant dans une boîte de nuit à 3 heures du matin, alors qu'il se trouvait en mission en Chine. Les juges ont considéré qu'il y avait bien eu accident du travail car l'employeur n'avait pas prouvé que le salarié avait interrompu son activité professionnelle. Concrètement, il aurait dû apporter la preuve que le salarié n'était pas en boîte de nuit pour les besoins de sa mission, notamment en interrogeant le salarié ainsi que le témoin mentionné dans la déclaration de l'accident (Cass. 2^e civ., 12 oct. 2017, n° 16-22.481, n° 1327 F - P + B).

Dans quel cas peut-on considérer qu'il y a accident de trajet ?

Un accident de trajet est celui qui se produit pendant le trajet aller et retour entre, d'une part, le lieu du travail et, d'autre part, la résidence du salarié ou le lieu où il prend habituellement ses repas. Le lieu de travail est donc toujours à l'une ou l'autre extrémité du trajet. Le salarié victime d'un accident de trajet ne bénéficie pas de la même protection qu'en cas d'accident du travail.

Références : CSS, art. L. 411-2

Un accident qui se produit sur le trajet d'aller et de retour entre le lieu du travail et la résidence du salarié ou le lieu de restauration

A une extrémité du trajet, il y a soit la résidence du salarié, soit le lieu où il prend habituellement ses repas

Le trajet protégé commence ou se termine, à la limite de la résidence du salarié. Il peut s'agir de la résidence principale, c'est-à-dire du domicile du salarié, de la résidence secondaire ou de tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial.

Pour être admise comme extrémité du trajet, la résidence secondaire doit présenter un caractère de stabilité. Les séjours doivent y être fréquents et réguliers mais le salarié n'a pas besoin d'en être propriétaire ou locataire. Le trajet séparant deux résidences du salarié n'est pas protégé (Cass. soc., 10 fevr. 1982, n° 81-10.370).

Le trajet ne commence que lorsque la résidence est définitivement quittée :

- pour une habitation individuelle, la résidence comprend l'ensemble des parties strictement privatives de l'habitation, y compris le jardin ou les dépendances. Le salarié qui descend de sa voiture pour ouvrir la porte de son garage, situé à l'intérieur de sa propriété, n'est plus sur le parcours protégé (Cass. soc., 15 juin 1995, n° 92-16.853, n° 2771 P) ;
- pour un immeuble collectif, les parties communes (escalier, parking, etc.) sont incluses dans le trajet protégé. Le franchissement du seuil de l'appartement marque le début ou la fin du trajet protégé. Le salarié qui redescend de son appartement où il avait cherché de l'argent pour payer son taxi n'est plus protégé (Cass. 2^e civ., 9 déc. 2003, n° 02-30.676, n° 1662 FS - P + B).

Le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas constitue une extrémité du trajet protégé

Il peut s'agir d'un café, d'une brasserie, d'une cantine interentreprises se trouvant à l'extérieur de l'entreprise, voire un parc public (Cass. soc., 8 nov. 1977, n° 76-14.668).

Attention : lorsque le salarié reste dans l'entreprise pour prendre ses repas, l'accident est considéré comme un accident du travail.

La notion de lieu habituel de repas n'impose pas une fréquentation quotidienne. Cette fréquentation doit juste être régulière. Par exemple, il peut suffire d'une ou 2 fois par semaine (Cass. soc., 9 mars 1977, n° 76-10.967).

Lorsque le salarié achète des aliments à consommer ailleurs, la qualification d'accident du trajet est plus incertaine. Pour des faits similaires, la jurisprudence peut décider de reconnaître l'accident de trajet (Cass. soc., 16 mars 1995, n° 93-10.479, n° 1137 P + F) ou de ne pas le reconnaître (Cass. soc., 23 mars 1995, n° 92-21.793). C'est du cas par cas.

A l'autre extrémité du trajet, il y a le lieu de travail, c'est-à-dire le lieu où le salarié exerce habituellement son activité professionnelle

Le lieu de travail marque la frontière, à l'aller comme au retour, entre l'accident du travail et l'accident de trajet. En principe, le lieu de travail est tout lieu où le salarié se rend ou s'est rendu sur ordre de son employeur. Le lieu de travail englobe l'enceinte de l'entreprise car le salarié se trouve alors sous l'autorité de l'employeur.

L'accident survenu sur le trajet lieu de travail-domicile dans le véhicule de l'employeur constitue un accident de trajet, dès lors que ce transport constituait une simple commodité dont le salarié n'était pas tenu de profiter (Cass. soc., 17 févr. 1994, n° 90-21.739, n° 856 P).

Un accident qui survient pendant le temps normal et sur le trajet habituel domicile/lieu de travail est présumé être un accident de trajet

En principe, un accident survenu à un salarié pendant le temps normal et sur le trajet habituel domicile/lieu de travail est présumé être un accident de trajet. La victime aura juste à prouver la réalité de l'accident.

Le temps normal et le parcours habituel s'apprécient en tenant compte de la distance à parcourir, du moyen de transport utilisé par le salarié et des horaires de l'entreprise, ou des horaires du salarié en cas d'horaires individualisés. Cependant, le salarié est libre de choisir entre plusieurs itinéraires équivalents

(Cass. soc., 4 fevr. 1987, n° 85-13.059). Il peut aussi le modifier selon les circonstances (panne, encombrement...) ou suivre un trajet plus long mais plus facile.

Même hors temps normal de trajet, l'accident peut être qualifié d'accident de trajet si le salarié établit que ce retard ou cette avance reste en relation avec son travail ou était justifiée par un motif lié aux nécessités essentielles de la vie courante ou à l'emploi. Ainsi, lorsqu'un salarié est resté après l'heure normale sur le lieu de son travail pour une raison tenant à l'accomplissement de son travail, l'accident survenu sur le trajet de retour à son domicile est un accident de trajet (Cass. soc., 13 janv. 1994, n° 91-14.592).

A titre d'exemple, il a été jugé que l'accident survenu dans les minutes qui ont suivi le départ d'un salarié à l'issue d'un séminaire organisé par l'employeur autour d'un déjeuner, d'un meeting, d'un dîner et d'un pot de départ constitue bien un accident de trajet (Cass. 2^e civ., 21 juin 2012, n° 11-19.207).

De même, un accident de la circulation survenu à un salarié qui rejoint son domicile à l'issue d'une réunion syndicale organisée après le temps de travail dans les locaux de l'entreprise et avec l'accord de l'employeur est un accident de trajet (Cass. soc., 21 mars 1996, n° 93-16.070, n° 1403 P + F).

Le fait d'effectuer un détour ou d'interrompre le trajet ne fait pas forcément perdre le bénéfice de la protection prévue pour les accidents de trajet

Un détour ou une interruption de trajet ne fait pas perdre au trajet son caractère protégé dès lors qu'il est dicté, non par l'intérêt personnel du salarié, mais par un motif dépendant de l'emploi ou lié aux nécessités essentielles de la vie courante. Il en est de même du détour effectué dans le cadre d'un covoiturage régulier. Dans ce cas, l'accident survenu lors du détour constitue un accident de trajet. Idem pour l'accident survenu avant et après l'interruption. En revanche, celui qui se produit dans le lieu même de l'interruption (magasin, banque, crèche, école...) ou ses dépendances (escalier, hall...) ne constitue pas un accident de trajet.

Les nécessités essentielles de la vie courante regroupent les activités domestiques : achat de nourriture, retrait d'argent à la banque, achat de carburant, conduite des enfants chez la nounou, à la crèche ou à l'école, etc. et soins médicaux. Généralement, la jurisprudence ne reconnaît pas à l'arrêt dans un café le caractère d'une nécessité essentielle de la vie courante sauf dans certaines circonstances exceptionnelles (mauvaises conditions climatiques, allongement du parcours imposé par les nécessités de l'emploi, conditions de travail de la journée particulièrement pénibles, etc.).

Ne pas confondre accident de trajet et accident du travail

Si le salarié victime d'un accident de trajet bénéficie d'une prise en charge par la Sécurité sociale identique à celle prévue pour les accidents du travail, des différences demeurent. D'une part, la réparation de l'accident du travail (rente d'incapacité) est forfaitaire alors que l'accident de trajet suppose la recherche systématique des responsabilités et l'application des règles de droit commun de la responsabilité civile. D'autre part, seule la prise en charge de l'accident du travail impacte le taux de cotisation d'accident du travail et de maladie professionnelle. Enfin, l'accident de trajet exclut d'office l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur (Cass. 2^e civ., 8 juill. 2010, n° 09-16.180, n° 1492 FS - P + B + R).

Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ? Quel rôle pour le CSE ?

Toute maladie désignée dans un des tableaux des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau est présumée être d'origine professionnelle. Sinon, le salarié devra prouver que la maladie a été directement causée par son travail habituel. Le CSE peut mener certaines actions pour veiller à une bonne prévention des maladies professionnelles.

Références : CSS, art. L. 461-1 et s.

Une maladie qui est la conséquence de l'exposition du travailleur à un risque à l'occasion de l'activité professionnelle

La loi ne définit pas ce qu'il faut entendre par maladie professionnelle. Généralement, on considère qu'une maladie est professionnelle lorsqu'elle est la conséquence de l'exposition du travailleur à un risque à l'occasion de l'activité professionnelle (exposition à des agents toxiques, par exemple) ou qu'elle résulte des conditions dans lesquelles ce travailleur a effectué son travail, ce qui permet d'englober les troubles musculo-squelettiques.

La maladie professionnelle se distingue de l'accident du travail par cette idée, essentielle, que l'accident repose sur un ou plusieurs faits accidentels survenus à une date certaine sur le lieu de travail, tandis que le point de départ de la maladie professionnelle est souvent difficile à dater. Par ailleurs, cette maladie se manifeste parfois tardivement, ce qui rend la relation « de cause à effet » entre la maladie et l'activité professionnelle d'autant plus difficile à établir.

Tableaux des maladies professionnelles : on présume que la maladie est d'origine professionnelle

Prouver qu'une maladie est due au travail n'est vraiment pas facile. C'est justement pour éviter aux travailleurs d'avoir à fournir une telle preuve qu'on a inventé les tableaux des maladies professionnelles. C'est une nomenclature qui sert de base à la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie. Ainsi, lorsque la maladie correspond à une de celles qui sont désignées dans les tableaux, et qu'elle a été contractée dans les conditions mentionnées dans ces tableaux, cette maladie est présumée d'origine professionnelle. C'est ce que l'on appelle la présomption d'imputabilité.

Où trouver ces tableaux ? On les trouve déjà dans le code de la sécurité sociale. Il y a cependant beaucoup plus pratique sur le site Internet de l'INRS (www.inrs.fr). Non seulement on peut consulter les tableaux, mais on peut faire une recherche de la pathologie, de la maladie, de la nuisance ou encore des travaux effectués.

Pour que cette présomption d'imputabilité puisse jouer, il y a plusieurs conditions cumulatives à respecter :

- l'affection dont le salarié est atteint doit être expressément mentionnée dans un des tableaux des maladies professionnelles. Une maladie non inscrite aux tableaux des maladies professionnelles ne pourra être indemnisée qu'en application de la procédure complémentaire de reconnaissance d'une maladie professionnelle, sur expertise individuelle ;
- il faut que le délai de prise en charge fixé par les tableaux des maladies professionnelles soit respecté. Ce délai de prise en charge correspond au délai maximal entre la cessation d'exposition au risque et la première constatation médicale de la maladie. En d'autres termes, il s'agit du délai pendant lequel la maladie doit, au plus tard, être médicalement constatée ;
- le salarié doit avoir été exposé de façon habituelle au risque de la maladie définie dans le tableau. L'exposition au risque peut être directe ou indirecte. Certains tableaux de maladies professionnelles posent une condition de durée minimale d'exposition au risque. Mais ce n'est pas toujours le cas. Il faut donc toujours vérifier ce point. Quoi qu'il en soit, l'exposition au risque doit être habituelle ;
- la victime doit avoir effectué des travaux figurant dans les listes fixées par les tableaux de maladies professionnelles. Chaque tableau de maladies professionnelles indique les travaux susceptibles de provoquer la maladie visée par le tableau. Selon les tableaux, cette liste est donnée à titre indicatif ou est limitative.

Lorsque le tableau de maladies professionnelles indique, à titre limitatif, la liste des travaux susceptibles de provoquer l'affection, seuls les travaux indiqués dans le tableau peuvent permettre de présumer le caractère professionnel de la maladie inscrite à ce tableau (Cass. 2^e civ., 31 mai 2005, n° 04-30.102, n° 900 FS - P + B).

Pour les maladies hors tableaux, il faut une expertise individuelle pour faire reconnaître la maladie professionnelle

Même si la maladie n'entre pas dans les colonnes des tableaux de maladies professionnelles ou ne figure dans aucun tableau, la victime peut tenter une reconnaissance de maladie à caractère professionnel. C'est par exemple le cas des

troubles psychosociaux liés au travail pour lesquels il n'existe pas, à ce jour, de tableau dédié. Il existe en effet un système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles lorsque la maladie n'entre pas dans le cadre préétabli des tableaux de maladies professionnelles. Ainsi, il est possible de faire reconnaître le caractère professionnel d'une maladie, par le biais d'une expertise médicale, dans 2 cas :

- la maladie figure dans un des tableaux des maladies professionnelles, mais toutes les conditions fixées par ce tableau ne sont pas remplies. S'il est établi qu'elle a été directement causée par le travail habituel, son caractère professionnel sera admis. La jurisprudence n'exige pas que le travail habituel soit la cause unique ou essentielle de la maladie. Un cancer peut être reconnu comme d'origine professionnelle même si le salarié fumait (Cass. soc., 19 déc. 2002, n° 00-13.097, n° 3939 FS - P + B + R) ;
- la maladie ne figure pas dans les tableaux de maladies professionnelles, et elle a entraîné le décès ou une incapacité permanente de 25 %. Dans ce cas, la maladie doit avoir été essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime (Cass. 2^e civ., 4 juill. 2007, n° 06-15.741).

La procédure de reconnaissance des maladies professionnelles en dehors du système des tableaux nécessite une expertise approfondie. En effet, dans un tel cas, la caisse primaire d'assurance maladie ne peut reconnaître l'origine professionnelle de la maladie qu'après avoir recueilli l'avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Le rôle que peut jouer le CSE ou sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) en matière de maladies professionnelles

Les représentants du personnel peuvent vérifier :

- la bonne intégration par l'employeur des risques de maladies professionnelles dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- l'envoi de la déclaration à la caisse primaire d'assurance maladie et à l'inspection du travail des procédés de travail susceptibles de provoquer une maladie professionnelle ;

- la mise en oeuvre effective d'actions de prévention et de protection aux postes de travail des salariés exposés, notamment leur surveillance médicale adaptée.

Une idée pour lancer la discussion en réunion de CSE sur ce sujet : inviter l'ingénieur-conseil de la CARSAT à présenter, lors d'une réunion ordinaire, le rôle et les attentes de son administration en la matière ainsi que les éventuelles ressources accessibles (documentation, formation, etc.). En effet, cet acteur de l'administration et membre de droit du CSE joue un rôle clé dans la prévention des maladies professionnelles.

Par ailleurs, lors d'une des visites d'inspection régulière du CSE ou de sa CSSCT, les représentants du personnel peuvent prêter une attention particulière à l'existence de procédés de travail exposant à un risque de maladie professionnelle et, si c'est le cas, vérifier que le document unique les mentionne bien. L'accompagnement du médecin du travail peut s'avérer nécessaire lors de ces inspections.

Par exemple, pour évaluer les risques des procédés de travail où sont utilisés ou manipulés des produits chimiques, les représentants du personnel peuvent demander à l'employeur les Fiches de Données de Sécurité (FDS) de ces produits afin d'apprécier leur toxicité. Ou encore, pour détecter les TMS, il est possible de demander aux salariés s'ils ressentent des douleurs aux articulations ou au dos après une journée ou une semaine de travail. Une douleur ne veut pas dire qu'il y a systématiquement TMS lié au travail mais permet d'approfondir, avec l'aide éventuelle du médecin du travail, l'analyse du poste de travail en question.

A la victime de déclarer

Toute maladie professionnelle dont il est demandé réparation doit être déclarée, par les soins de la victime, à la caisse primaire d'assurance maladie, même si elle a déjà été déclarée au titre de l'assurance maladie. Cette déclaration doit être établie sur un imprimé réglementaire. Il s'agit d'un imprimé Cerfa, qui peut être obtenu auprès de la caisse d'assurance maladie ou sur Internet (www.ameli.fr). Ensuite, il y a toute une procédure qui pourra déboucher sur la reconnaissance de la maladie comme maladie

professionnelle. Contrairement à l'accident du travail, l'employeur n'a pas à déclarer la maladie professionnelle.

Afin d'inciter aux actions de prévention, la caisse d'assurance maladie doit adresser au médecin du travail, en même temps qu'à l'employeur, un double de la déclaration de maladie professionnelle faite par la victime.

La situation du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Au regard du droit du travail, le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection relative contre le licenciement. Sur le plan de l'indemnisation, il a droit à une réparation forfaitaire sous forme de prestations sociales. Si l'employeur a commis une faute inexcusable, il pourra demander une indemnisation supplémentaire venant réparer les divers préjudices subis.

A la victime d'un accident du travail ou de trajet d'informer l'employeur, à l'employeur de déclarer l'accident ou de l'inscrire sur un registre spécial

La victime d'un accident du travail (AT), ou d'un accident de trajet, doit en informer ou faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés dans la journée où l'accident s'est produit ou, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. Cette déclaration peut être faite verbalement sur le lieu de l'accident. A défaut, elle doit être envoyée par lettre recommandée.

La victime doit par ailleurs faire constater ses lésions par un médecin en utilisant la feuille d'accident que l'employeur doit lui remettre une fois informé de l'accident.

L'employeur doit déclarer l'AT à la CPAM dont relève le salarié dans les 48 heures à compter du jour où il en a eu connaissance. En cas de carence, la victime a 2 ans pour effectuer elle-même la déclaration. Elle peut par ailleurs poursuivre son employeur pour obtenir la réparation du préjudice résultant du défaut de déclaration (Cass. soc., 18 janv. 2012, n° 10-15.665).

Pour les accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à prise en charge, l'employeur peut remplacer la déclaration d'accident par une inscription sur un registre spécial ouvert à cet effet. Il doit alors en aviser le CSE (CSS, art. L. 441-4). C'est ce que l'on appelle le registre des accidents bénins, que l'employeur peut mettre en place après déclaration à la Carsat. L'inscription sur le registre doit comporter le nom de la victime, la date, le lieu et les circonstances de l'accident ainsi que la nature et le siège des lésions.

De l'arrêt de travail à la reprise du travail, en passant par la visite de reprise devant le médecin du travail

S'il bénéficie d'un arrêt de travail, le salarié victime d'un AT ou d'une maladie professionnelle est dispensé de travailler. Son contrat de travail est suspendu (C. trav., art. L. 1226-7).

Tout salarié doit bénéficier d'une visite de reprise après une absence pour AT d'au moins 30 jours. Cette visite est également obligatoire après toute absence pour maladie professionnelle. C'est à l'employeur d'en prendre l'initiative. L'examen a lieu lors de la reprise du travail, et au plus tard dans un délai de 8 jours (C. trav., art. R. 4624-31). Au nom de son obligation de sécurité, l'employeur ne peut pas laisser le salarié reprendre son travail sans organiser cette visite de reprise (Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 09-40.160). Sinon, le salarié pourrait prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-66.140, n° 1771 F - P + B). De toute façon, l'employeur prendrait un grand risque en cas de nouvel accident.

La visite de reprise permet au médecin du travail de décider si l'état de santé du salarié lui permet de reprendre le travail. Deux possibilités :

- le salarié est déclaré apte : il doit retrouver l'emploi qu'il occupait avant son arrêt de travail (C. trav., art. L. 1226-8). Si cet emploi n'existe plus ou n'est plus vacant, l'employeur doit lui fournir un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- le salarié est déclaré inapte : l'employeur doit tenter de le reclasser en lui proposant, après consultation du comité social et économique, un autre emploi adapté à ses nouvelles capacités physiques et mentales (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Pas de licenciement, pas de mise à la retraite, pas de rupture de la période d'essai, etc.

Pendant toute la période de suspension, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de la victime d'un AT ou d'une maladie professionnelle (C. trav., art. L. 1226-9), sauf par le biais d'une rupture conventionnelle (Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297, n° 1668 FS - P + B + R). La violation de cette interdiction rend la rupture nulle. Le salarié pourra alors exiger d'être réintégré (Cass. soc., 11 juill. 2001, n° 99-42.902, n° 3528 F - P). Seule une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'AT ou à la maladie peut justifier une rupture du contrat de travail.

Attention ! Cette protection contre le licenciement ne joue pas en cas d'accident de trajet (Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 08-41.879, n° 1711 F - P + B).

La victime d'un AT ou d'une maladie professionnelle perçoit une réparation forfaitaire de la sécurité sociale

La victime bénéficie de la réparation de ses dommages corporels (prestations en nature), de l'octroi d'indemnités journalières en cas d'interruption temporaire de travail et d'une rente en cas d'incapacité permanente (CSS, art. L. 431-1 et s.).

La faute inexcusable de l'employeur permet à la victime d'engager la responsabilité de l'entreprise et d'être mieux indemnisée

Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle est dû à la faute inexcusable de l'employeur, la victime ou ses ayants droit peuvent prétendre à une indemnisation complémentaire (CSS, art. L. 452-1), supportée par l'entreprise, qui se traduit par une majoration de la rente versée par la Sécurité sociale.

Attention ! La victime d'un accident de trajet ne peut invoquer l'existence d'une faute inexcusable à l'encontre de son employeur (Cass. 2^e civ., 8 juill. 2010, n° 09-16.180, n° 1492 FS - P + B + R).

En plus, la victime peut demander à l'employeur la réparation intégrale des divers préjudices subis du fait de l'AT ou de la maladie (Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 21-23.947, n° 663 B + R) :

- préjudice causé par les souffrances physiques et morales, préjudices esthétiques et d'agrément et préjudice lié à la perte ou à la diminution des possibilités de promotion professionnelle ;
- préjudices liés à la nécessité d'aménager son appartement, d'acheter un véhicule adapté (Cass. 2^e civ., 30 juin 2011, n° 10-19.475, n° 1351 FS - P + B + R), ou encore préjudice sexuel (Cass. 2^e civ., 28 juin 2012, n° 11-16.120, n° 1236 F - P + B).

En revanche, la victime ne peut pas réclamer d'indemnisation liée à la perte de son emploi ou de ses droits à la retraite (Cass. ch. mixte, 9 janv. 2015, n° 13-12.310, n° 280 P + B + R + I).

Ce n'est pas parce que le salarié a peut-être commis une imprudence (Cass. 2^e civ., 12 mai 2003, n° 01-21.071, n° 559 FS - P + B) ou une faute (Cass. 2^e civ., 11 juin 2009, n° 08-15.944) que la faute inexcusable de l'employeur ne pourra pas être admise (Cass. 2^e civ., 22 sept. 2011, n° 10-23.674).

Reste à savoir ce qu'est une faute inexcusable. D'après la jurisprudence, le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver

(Cass. 2^e civ., 8 oct. 2020, n° 18-25.021, n° 911 FS - P + B + I ; Cass. 2^e civ., 8 oct. 2020, n° 18-26.677, n° 912 FS - P + B + I). En cas de litige, les juges doivent rechercher si, compte tenu notamment de son importance, de son organisation, de la nature de son activité et des travaux auxquels était affecté son salarié, l'entreprise n'aurait pas dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé (Cass. 2^e civ., 16 juin 2011, n° 10-21.419 ; Cass. 2^e civ., 3 juill. 2008, n° 07-18.689, n° 1044 F - P + B).

A savoir ! L'existence d'une faute inexcusable est automatiquement admise lorsque la victime ou un représentant du personnel a signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (C. trav., art. L. 4131-4). On dit que la faute inexcusable est de droit. A titre d'exemple, il a été jugé que le salarié victime d'une agression sur son lieu de travail après avoir informé son employeur qu'il avait reçu une lettre de menaces bénéficiait du régime de la faute inexcusable de droit (Cass. 2^e civ., 8 juill. 2021, n° 19-25.550, n° 772 F - B). Idem à propos d'une chute dans un escalier dépourvu de main courante et dont les marches étaient glissantes. L'employeur avait été informé de cette situation dangereuse (Cass. soc., 17 juill. 1998, n° 96-20.988, n° 3541 P). En revanche, des courriels adressés par la victime d'un accident mortel aux RH qui font état de relations conflictuelles avec la hiérarchie ne constituent pas le signalement d'un risque permettant de faire reconnaître de plein droit la faute inexcusable (Cass. 2^e civ., 5 janv. 2023, n° 21-11.939).

Et pour les salariés expatriés ?

Dès lors qu'il n'est plus soumis à la législation française de sécurité sociale, le salarié expatrié victime d'une agression ne peut pas demander à l'employeur réparation de son préjudice en invoquant une faute inexcusable. Il peut en revanche mettre en jeu sa responsabilité contractuelle pour manquement à son obligation de sécurité (Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-22.875, n° 2575 FS - P + B + R). Dans cette affaire, l'employeur avait ignoré les craintes exprimées par la salariée pour sa sécurité, alors qu'elle se trouvait dans un pays particulièrement dangereux et avait expressément demandé un rapatriement et un retour sécurisé en France. Comme rien n'a

été fait, les juges ont considéré que l'employeur avait bien manqué à son obligation de sécurité.

Quelques exemples de faute inexcusable de l'employeur

La victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qui estime qu'il y a eu faute inexcusable de l'entreprise, doit prouver que son employeur avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger auquel elle a été exposée et qu'il n'a pris aucune mesure pour la préserver. A ce titre, il est intéressant d'avoir des exemples concrets de faute inexcusable. C'est l'objet de cette fiche.

Pour faire reconnaître une faute inexcusable de l'employeur, il ne suffit pas d'affirmer qu'il a violé son obligation de sécurité

Il faut prouver, d'une part, que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le salarié et, d'autre part, qu'il n'a pas pris les mesures appropriées pour l'en préserver.

On ne prend en compte ni la gravité du manquement à l'obligation de sécurité, ni son caractère volontaire ou involontaire, ni d'éventuelles circonstances atténuantes pouvant exonérer l'employeur de sa responsabilité.

C'est à la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle de prouver que son employeur avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pris aucune mesure pour préserver le salarié (Cass. 2^e civ., 8 juill. 2004, n° 02-30.984, n° 1233 FS - P + B + R + I ; Cass. 2^e civ., 22 mars 2005, n° 03-20.044, n° 432 FS - P + B). Cette preuve peut être apportée par tous moyens. Donc, plus on a de traces écrites, mieux c'est. D'où l'importance des PV de réunion, des observations du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, etc.

La conscience du danger que l'employeur avait ou aurait dû avoir des risques encourus peut résulter, par exemple, de la connaissance qu'il avait de l'inadéquation entre la qualification du salarié et le travail confié (Cass. 2^e civ., 16 mars 2004, n° 02-30.834, n° 357 FS - P + B), de l'inscription d'une pathologie aux tableaux de maladies professionnelles (Cass. 2^e civ., 8 mars 2005, n° 02-30.998, n° 261 FS - P + B), de la dégradation des relations de travail (Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771, n° 305 FP - P + B + R + I), de réserves formulées par un organisme de certification à propos de la conformité des équipements de travail (Cass. 2^e civ., 20 sept. 2012, n° 11-22.946), d'accidents antérieurs, d'avertissements des salariés (Cass. 2^e civ., 8 oct. 2020, n° 18-25.021, n° 911 FS - P + B + I) ou du CSE, d'une mise en demeure de l'inspecteur du travail, d'une condamnation pénale, etc.

Pas besoin de prouver la faute inexcusable, dont on présume l'existence, dans 2 cas :

- lorsqu'un salarié sous CDD, un travailleur mis à disposition ou un stagiaire n'a pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité, alors qu'il occupe un poste à risques (C. trav., art. L. 4154-3) ;
- lorsque le risque à l'origine de l'accident ou de la maladie professionnelle avait déjà fait l'objet d'un signalement à l'employeur de la part de la victime ou d'un membre du CSE (C. trav., art. L. 4131-4).

Avoir conscience du danger est une chose, préserver les salariés de ce danger en est une autre. Ainsi, le fait que les salariés aient été informés, de toutes les façons possibles, sur les dangers qu'ils encourent ne signifie pas pour autant que l'employeur a pris les mesures nécessaires pour les protéger. Une faute inexcusable n'est donc pas exclue (Cass. 2^e civ., 22 sept. 2011, n° 10-17.360).

Intoxication, chute, brûlure... : hélas, les exemples de faute inexcusable ne manquent pas

Avertissement ! Il ne faut jamais prendre pour argent comptant un exemple de jurisprudence en ce sens que les juges prennent leur décision en fonction des

éléments de fait qui sont propres à chaque affaire. Toujours est-il qu'il est intéressant d'avoir des exemples.

En voici quelques-uns :

- salarié victime d'un accident mortel du travail en procédant au démontage d'un élément de suspension d'une remorque de camion contenant de l'air sous pression, alors qu'il n'avait pas reçu de consignes de sécurité et que son chef d'atelier avait été insuffisamment formé pour une telle intervention (Cass. soc., 11 mai 2000, n° 98-19.396) ;
- salarié d'une concession automobile ayant glissé sur une flaue de boue et d'huile, alors que le fait d'exposer des véhicules d'occasion aurait dû nécessairement faire prendre conscience à l'employeur d'un risque de présence de flaques d'huile sur le sol de nature à créer un danger pour le salarié (Cass. 2^e civ., 3 sept. 2009, n° 08-18.569) ;
- chauffeur-livreur percuté par un chariot élévateur circulant dans une zone non autorisée pour ce type d'engins, alors qu'il se dirigeait vers l'accueil sans emprunter les voies de circulation prévues et que rien ne permettait d'établir que les consignes de sécurité avaient été effectivement portées à sa connaissance et qu'elles lui avaient été rappelées (Cass. 2^e civ., 18 févr. 2021, n° 19-23.871) ;
- salarié blessé au pied par un chariot élévateur, alors que la société aurait dû vérifier que les consignes légales de sécurité étaient respectées, notamment celles imposant que le conducteur d'un appareil de levage puisse suivre des yeux les manœuvres effectuées par des éléments mobiles de l'appareil et celles relatives à la protection des travailleurs à pied dans des zones d'évolution (Cass. 2^e civ., 4 déc. 2008, n° 07-13.563) ;
- fait pour l'employeur de ne pas avoir mis à la disposition de son salarié un échafaudage complet ainsi que du matériel de sécurité (Cass. 2^e civ., 16 sept. 2003, n° 01-21.078) ou de ne pas avoir investi son chef d'équipe d'un pouvoir de direction des travaux, ni fourni l'échafaudage nécessaire et vérifié que ses consignes de sécurité avaient été respectées (Cass. 2^e civ., 11 oct. 2006, n° 04-30.847) ;
- chute d'un salarié montant un escalier dépourvu de rampe, de sorte que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger lié à un escalier qui n'était pas aménagé pour éviter les chutes et n'a pas pris les mesures nécessaires (Cass. 2^e civ., 22 janv. 2009, n° 07-21.222) ;

- intoxication d'un salarié possédant une longue expérience des traitements de la vigne et des précautions à prendre, mais constraint d'utiliser le produit toxique pendant un laps de temps bien supérieur aux normes prescrites par le fabricant (Cass. soc., 3 nov. 1988, n° 87-10.602) ;
- accident suite à la manipulation d'un produit dangereux, alors que le personnel n'avait bénéficié d'aucune information sur les précautions à prendre et que le port d'un équipement complet de sécurité aurait évité l'accident (Cass. soc., 15 juill. 1999, n° 97-21.219, n° 3364 P) ;
- fait pour l'employeur de laisser circuler un chauffeur poids lourd sur une chaussée non adaptée au poids de son véhicule (Cass. soc., 27 févr. 2003, n° 01-20.815) ou accident survenu dans une zone de chantier interdite à la circulation du personnel (Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n° 05-16.806) ;
- chauffeur de bus victime d'une agression physique. Dès lors que 4 agressions en 20 mois de chauffeurs d'une ligne de bus lui avaient déjà été signalées, l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du risque d'agression physique auquel étaient exposés les conducteurs (Cass. 2^e civ., 8 oct. 2020, n° 18-25.021, n° 911 FS - P + B + I) ;
- employeur qui, bien que conscient de la nécessité de s'assurer de l'arrêt d'une machine avant de commencer les travaux dans une entreprise cliente, s'en est remis à la diligence du responsable de celle-ci (Cass. 2^e civ., 16 sept. 2003, n° 02-30.670, n° 1268 F - P) ;
- salarié victime d'un infarctus imputable à la mise en place d'une nouvelle organisation du travail génératrice notamment de stress, d'une surcharge de travail et de pressions (Cass. 2^e civ., 8 nov. 2012, n° 11-23.855) ;
- défaut de branchement du coup-de-poing d'arrêt d'urgence de la machine sur laquelle le salarié travaillait, laquelle s'est remise en route par surprise (Cass. 2^e civ., 4 juill. 2007, n° 06-16.294).

La faute inexcusable n'est pas seulement envisageable en cas d'accident physique. Elle peut être admise à l'occasion d'un suicide ou d'une tentative de suicide d'un salarié, dès lors que l'équilibre psychologique du salarié était déjà gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail (Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771, n° 305 FP - P + B + R + I).

En revanche, à l'impossible nul n'est tenu ! Par exemple, en cas de verglas exceptionnel, un salarié qui a fait une chute sur le parking de l'entreprise ne peut

invoquer l'existence d'une faute inexcusable, dès lors que l'employeur avait bien pris toutes les mesures possibles pour préserver ses salariés du danger (Cass. 2^e civ., 22 sept. 2011, n° 10-24.116). De même, l'existence d'une alerte météorologique ne suffit à prouver que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel étaient exposés ses salariés en se garant sur le parking de l'entreprise, alors que l'alerte avait été diffusée dans la nuit, qu'elle ne commandait pas de vigilance absolue, uniquement des consignes de prudence s'imposant à chacun en cas de déplacement (Cass. 2^e civ., 25 janv. 2018, n° 16-26.384).

Faire reconnaître une faute inexcusable

La procédure de reconnaissance se déroule en 2 temps :

- une tentative de conciliation. La victime doit saisir la Caisse primaire d'assurance-maladie d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable. La CPAM doit organiser une tentative de conciliation entre l'entreprise, la victime et la Sécurité sociale, qui sert à faire admettre la faute et à déterminer le montant de l'indemnisation ;
- une phase contentieuse. Si la conciliation échoue, la victime ou ses ayants droit peut saisir le tribunal judiciaire. C'est alors au juge de trancher sur l'existence de la faute inexcusable reprochée et/ou sur l'indemnisation due à la victime (CSS, art. L. 452-4).

Comprendre et analyser les statistiques d'accidents du travail

Il est important pour le CSE de suivre les statistiques concernant les accidents du travail et maladies professionnelles. Ce suivi permet de situer son établissement et son évolution dans le temps, d'identifier d'éventuels nouveaux thèmes de travail ou encore de mesurer les progrès accomplis en matière de prévention mise en oeuvre. D'autres indicateurs permettent de prendre la température des conditions de travail.

Taux de fréquence et taux de gravité : des indicateurs classiquement utilisés dans l'industrie et dans le BTP

Le taux de fréquence (TF) est le nombre d'accidents avec arrêt de travail (AT) supérieur à un jour sur les 12 mois, multiplié par un million et divisé par le nombre d'heures travaillées durant la même période. Ce calcul permet de relativiser le nombre d'accidents en fonction de l'effectif et permet des comparaisons d'une année sur l'autre, ou d'une entreprise à une autre. Ce TF est généralement compris entre 0 et plus de 50. Quand il est proche de 0, c'est un bon taux puisque cela signifie aucun AT. Quand il est supérieur à 50, c'est assez élevé et plutôt mauvais signe.

Un second indicateur, l'indice de fréquence (IF), est basé sur le même principe mais se calcule différemment : nombre d'accidents avec arrêt x 1 000/nombre de salariés.

Le taux de gravité (TG) se calcule en reprenant non pas le nombre d'accidents avec arrêt, mais le nombre de journées indemnisées multiplié par 1 000 et divisé par le nombre d'heures travaillées. On obtient un chiffre généralement compris entre 0 et 1,5.

Ces indicateurs peuvent faire l'objet d'un suivi mensuel et trimestriel. Toutefois, leur suivi ne dispense pas d'une analyse plus approfondie des AT/MP, de leurs causes, leur localisation, etc. Toute politique santé-sécurité qui ne se fonderait que sur le suivi de ces indicateurs montrerait vite ses limites : cela s'appelle « naviguer à vue ».

Pour mesurer l'évolution de ces taux, il suffit de prendre les résultats des dernières années et de réaliser un simple graphique sous un logiciel comme Excel. Attention, ces chiffres ne parlent pas d'eux-mêmes, ils doivent s'interpréter au vu des AT/MP survenus lors des années précédentes ou encore de la situation de l'entreprise. Un AT mortel ou de fortes surcharges de travail sont autant d'éléments modérateurs à prendre en considération. Pour situer son entreprise par rapport à son secteur d'activité, il suffit de demander les chiffres à l'ingénieur-conseil du service prévention de la Carsat qui est également membre de droit du CSE (en cas

d'accident du travail ayant entraîné une incapacité de travail d'au moins 8 jours ou d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel).

L'analyse des statistiques d'accidents du travail peut se faire à plat ou en relief, à l'aide de traitements statistiques simples

L'analyse des statistiques d'accidents du travail peut se faire :

- à plat, sur la base des AT présentés lors de chaque réunion trimestrielle. L'analyse à plat consiste à prendre les AT un par un et d'échanger autour d'eux. Cette première lecture est suffisante s'il y a peu d'accidents à passer en revue. Elle permet de déclencher des enquêtes et de détecter des régularités : des accidents similaires, plusieurs accidents au même endroit, ayant le même siège des lésions (la main, le pied, etc.) ;
- en relief, à l'aide de traitements statistiques simples. En utilisant un logiciel comme Excel, on peut faire ressortir, graphiques à l'appui, les regroupements par types et causes d'accidents (chutes, etc.), par conséquences (durée d'arrêt, taux d'IPP, nature et siège des lésions, etc.), par localisation (atelier, bureau, etc.), etc. Cette analyse, plus raffinée, permet d'identifier visuellement les sources d'amélioration, les priorités d'action et, ainsi, d'alimenter le CSE en missions futures.

D'autres indicateurs dont le suivi permet de prendre la température des conditions de travail

Dans toutes les entreprises, mais particulièrement dans celles du tertiaire ou ayant peu d'accidents, il est utile de suivre d'autres indicateurs. L'INRS distingue 2 grands types d'indicateurs :

- ceux liés au fonctionnement de l'entreprise : ils permettent un suivi de l'absentéisme (répartition par maladie et AT, nombre moyen de jours d'arrêts, absentéisme selon les jours de la semaine, etc.), de la durée du travail, du taux de rotation du personnel, des départs et embauches, des grèves et autres manifestations de mécontentement du personnel, des violences au travail, des sanctions et procédures disciplinaires, etc. On peut prendre quelques indicateurs pour suivre l'évolution du climat social dans le temps, entre les différents services ou département de l'établissement, etc., et ce, dans le but de déclencher d'éventuelles missions spécifiques d'études pour approfondir certains points suspects ;

•ceux liés à la santé et la sécurité du personnel. L'utilisation de ces indicateurs rejoint l'analyse présentée pour les AT. Il faudrait y inclure le suivi des maladies professionnelles, des situations graves (suicides ou tentatives de suicide sur le lieu de travail ou à l'extérieur, harcèlement sexuel ou moral avéré, agressions, etc.), des symptômes physiques divers (migraines, malaises, crises de nerfs, etc.), des addictions (drogues et alcools), des pathologies diagnostiquées par le médecin du travail, des visites médicales et de leur motif (reprise, préreprise, spontanée, etc.), des inaptitudes et restrictions médicales, etc.

La majorité des informations permettant de produire ces indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise se trouvent dans l'entreprise : base de données économiques, sociales et environnementales, informations du bilan social, service des ressources humaines, outils de suivi et de contrôle de gestion ou d'audit social de l'entreprise, etc.

La diffusion d'un questionnaire peut aussi être un bon moyen pour prendre la température des conditions de travail. Mais attention, Oui mais attention ! il est conseillé de l'élaborer collectivement en CSE. En effet, la formulation des questions est extrêmement importante. Elle peut biaiser l'interprétation qu'en font les salariés et nuire à la crédibilité de l'enquête. Il vaut mieux privilégier des questions ouvertes et des échelles de réponse larges (de type 4 à 5 cases, de tout à fait d'accord à pas du tout d'accord) et quelques questions à réponse libre.

Pour certains thèmes comme le stress au travail, il est possible de reprendre des questionnaires scientifiques existants comme, par exemple, le questionnaire de Karasek. Il faut toutefois payer des droits d'utilisation et surtout s'assurer que quelqu'un dispose des capacités d'analyse de ces questionnaires parfois complexes pour le profane.

Les questionnaires peuvent créer un effet d'attente auprès des salariés. Il est nécessaire de bien expliquer à quoi ils servent, de régler les modalités de remplissage (par e-mail, par papier joint au bulletin de salaire, etc.) et de signaler qu'il y aura un temps d'exploitation peut-être un peu long avant une restitution aux salariés. Ne pas compter sur un taux de réponse de 95 %, obtenir 30 à 40 % de

réponses est déjà très honorable. Enfin, il faut bien expliciter les conditions de confidentialité !

Un tableau de bord CSE regroupant les indicateurs pertinents pour surveiller l'évolution des risques et détecter les nouvelles priorités d'action

Il est possible de bâtir et de suivre périodiquement un tableau de bord, regroupant l'ensemble des indicateurs pertinents pour surveiller l'évolution des risques professionnels et détecter les nouvelles priorités d'action. Il est recommandé d'élaborer ce tableau collectivement en séance de CSE, de s'assurer qu'une ou plusieurs personnes le mettront à jour et disposeront des informations pour le faire et, surtout, de les adapter à l'activité de l'établissement.

On peut mixer plusieurs types d'indicateurs : des indicateurs de résultat (TF, TG, nombre d'accidents, durée d'arrêt, etc.), des indicateurs de risques (évolution des cotations dans le document unique par exemple), des indicateurs de moyens (par exemple : nombre de jours de formation, budget alloué à telle opération, nombre de personnes mobilisées pour telle analyse de risques, etc.).

Et pour les accidents bénins ?

Les AT n'ayant pas donné lieu à un arrêt de travail ou à un soin médical peuvent être enregistrés dans le registre des accidents bénins (CSS, art. L. 441-4). La consultation de ce registre - sorte de cahier d'infirmérie - et la réalisation de quelques statistiques généraux permettent d'identifier les sources de presqu'accident, c'est-à-dire des événements n'ayant pas entraîné de blessure sérieuse mais qui, en se répétant fréquemment, sont à la fois source de gêne et potentiellement d'AT futurs plus graves.

Et en cas d'accident, que faut-il faire ?

Comprendre et proposer, voilà ce que le comité social et économique ou, le cas échéant, sa commission santé, sécurité et conditions de travail doit faire en cas d'accident du travail.

Comprendre par une enquête minutieuse ce qui s'est passé et déterminer les causes objectives de l'accident. Ensuite, proposer des actions concrètes de prévention pour empêcher tout nouvel accident.

Au préalable, il faut s'assurer que le comité social et économique est bien informé de tout accident

Même si le code du travail ne le dit pas en ces termes, dès lors que la sécurité des salariés est en cause, le CSE doit être informé de tout accident ou incident qui se serait produit dans l'entreprise. La loi prévoit en effet que le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (C. trav., art. L. 2312-13). Nul doute qu'il doit donc être informé.

Il peut être utile de rappeler cette obligation dans le règlement intérieur du CSE. On pourra par exemple stipuler que le secrétaire du comité sera immédiatement informé par le président de tout accident susceptible de donner lieu à une enquête. Il semble également important de rappeler aux salariés de signaler systématiquement tout incident ou accident au CSE, à son secrétaire par exemple, ou aux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Même si le comité peut consulter les déclarations d'accidents et le registre des accidents bénins, cela n'exclut pas l'obligation d'information systématique de l'employeur sur les accidents survenus entre deux réunions.

En cas d'accident du travail grave, généralement entendu comme un accident à l'origine d'un décès ou d'une invalidité lourde, ou d'incident ayant pu entraîner un tel accident, le comité social et économique doit obligatoirement être réuni par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-27).

Une enquête qui doit permettre de comprendre ce qui s'est passé et de déterminer les causes de l'accident

Une fois informé, il revient au CSE de décider si l'accident doit ou non donner lieu à une enquête. C'est la nature et l'importance des événements qui se produisent qui doivent guider la réflexion et la décision des membres du comité.

En pratique, il faut systématiquement enquêter en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles graves, ayant entraîné de lourdes blessures. Idem en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave. Pour les autres accidents et maladies, il faut décider au cas par cas.

Enquêter ne veut pas dire trouver le coupable ! L'enquête sert d'abord à comprendre ce qui s'est passé en retrouvant la ou les causes de l'accident. Il est donc nécessaire de commencer par recueillir des informations :

- en se rendant sur place pour observer le lieu de l'accident. Si nécessaire, il faut prendre des photos ou faire un schéma ;
- en interrogeant les personnes ayant quelque chose à dire au sujet de l'accident : la victime, les témoins, ceux qui ont vu l'accident, etc. ;
- en consultant les documents disponibles : déclaration d'accident du travail, plan de prévention en cas d'intervention d'une entreprise extérieure.

Un accident n'est pas lié à la fatalité, au hasard ou au manque de chance. Il faut donc chercher à comprendre comment un enchaînement d'événements et d'actions a conduit à l'accident.

Le CSE ne doit pas traîner pour l'enquête :

- plus le temps passe et plus il est difficile de savoir ce qui s'est réellement passé lors d'un accident. La mémoire de l'événement qu'en ont les salariés que l'on peut interroger va, naturellement, perdre en acuité. Plus tôt l'enquête est déclenchée, mieux c'est ;
- tant que l'enquête n'a pas été réalisée, on ne connaît pas les causes réelles des accidents ou maladies identifiées. En conséquence, ces causes peuvent perdurer et entraîner la survenance de nouveaux accidents dans l'entreprise.

Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou

à caractère professionnel grave n'a pas à être déduit du crédit d'heures. Il est payé comme temps de travail effectif (C. trav., art. L. 2315-11).

Une fois l'enquête terminée, il faut analyser les faits collectés et construire un arbre des causes. Pour être efficaces, les membres du comité social et économique ont tout intérêt à se familiariser avec les principes d'analyse de la méthode de l'arbre des causes, dans le cadre de formations spécialisées. Le budget de fonctionnement du CSE permet de financer ce genre de formation.

En présence d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, dont la mise en place est obligatoire dans les entreprises et établissements distincts de 300 salariés et plus, il reviendra aux membres de cette commission de se charger de l'enquête et de l'élaboration de l'arbre des causes (C. trav., art. R. 2312-2).

En cas d'accident du travail, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée lorsqu'une mesure jugée prioritaire par le CSE du fait d'incidents répétés n'a pas été mise en oeuvre. C'est dire l'importance, pour le comité, de consigner ses remarques dans les procès-verbaux, de détecter les facteurs potentiels d'accidents et de proposer des mesures préventives, et aussi d'inscrire sur les registres des dangers graves et imminents toutes les situations de risques, en demandant des mesures immédiates.

Élaborer et proposer des mesures de prévention dont la mise en oeuvre est destinée à empêcher un nouvel accident

La compréhension de l'accident et la recherche des causes doivent permettre de prendre des mesures. Mesures curatives, immédiates, afin de supprimer les causes, et donc d'éviter la reproduction du même accident. Mesures préventives ensuite, afin de généraliser les mesures aux situations de travail identiques. Le choix des mesures est très important, et le comité social et économique doit y participer activement en associant les salariés concernés.

Ces mesures ne doivent pas entraîner de « coût » pour le salarié comme par exemple, des efforts supplémentaires, une perte du temps, notamment en cas de travail au rendement. D'autre part, il faut veiller à la stabilité et à la fiabilité des

mesures prises, et s'assurer que le risque n'a pas été déplacé. Constituer des « dossiers accidents », est une bonne méthode qui permet, dans le temps, de vérifier la fiabilité des mesures prises.

A noter que le comité social et économique doit trouver dans la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise des informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail (C. trav., art. L. 2312-26).

L'arbre des causes

L'enquête du CSE peut être réalisée en suivant la méthode de « l'arbre des causes ». Il s'agit d'une méthode d'analyse des accidents mise au point par l'INRS. Schématiquement, les étapes sont les suivantes :

- enquête minutieuse et méthodique en vue de recueillir rapidement et de manière objective les faits relatifs à l'accident ;
- construction de l'arbre des causes en partant du fait ultime et en se posant les questions suivantes : quelle est la cause de ce fait ? est-elle nécessaire et suffisante pour être la cause du fait suivant ? ce fait est-il la conséquence d'une ou plusieurs causes simultanées (au moins 2) ?

A l'employeur de consulter le comité social et économique en cas d'inaptitude d'un salarié

En cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail, une maladie professionnelle ou à un accident ou maladie extraprofessionnel (le)s, l'employeur doit consulter le comité social et économique sur le reclassement du salarié inapte.

Références : C. trav., art. L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 2312-8

Le comité social et économique est consulté sur le reclassement du salarié déclaré inapte

Que le salarié soit déclaré inapte à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident ou maladie extraprofessionnel, le code du travail impose à l'employeur une obligation de reclassement. Celui-ci doit proposer au salarié un emploi approprié à ses nouvelles capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail.

L'employeur n'est pas tenu de procéder à une consultation du CSE lorsque l'avis d'inaptitude du médecin du travail précise que le salarié est inapte et que « tout maintien dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500 ; Cass. soc., 16 nov. 2022, n° 21-17.255, n° 1204 F - B). En revanche, l'employeur doit bien consulter le CSE même s'il n'a aucun poste de reclassement à proposer au salarié (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488, n° 810 F - P + B ; Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-13.802, n° 218 F - B).

Le comité social et économique doit être consulté sur la proposition de reclassement que l'employeur envisage de faire au salarié (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Aux représentants du personnel, compte tenu de leurs connaissances des métiers, des personnes et de l'organisation de l'entreprise, de s'assurer que l'employeur a bien cherché toutes les possibilités de reclassement. Il en est ainsi que l'inaptitude soit temporaire ou définitive (Cass. soc., 16 juin 1988, n° 85-46.452). Même lorsqu'il invoque l'impossibilité du reclassement du salarié inapte, l'employeur doit consulter le CSE (Cass. soc., 22 juin 1994, n° 91-41.610).

L'employeur ne peut pas se contenter de consulter une commission spécialement créée dans l'entreprise pour examiner la situation des salariés physiquement inaptes (Cass. soc., 17 déc. 1997, n° 95-44.026, n° 4869 P ; Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 05-45.687). Il ne peut davantage se contenter de l'avis du représentant d'une organisation syndicale (Cass. soc., 21 févr. 1990, n° 88-42.125, n° 774 P). A ce titre, il ne peut pas mener la consultation devant la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE. D'ailleurs, le comité social et économique n'a pas

le droit de déléguer ses droits à consultation à cette commission (C. trav., art. L. 2315-38).

Quel CSE ? La question ne se pose pas lorsque l'entreprise n'a pas plusieurs établissements. En revanche, lorsque c'est le cas, l'employeur doit consulter le comité social et économique de l'établissement dans lequel le salarié travaillait (Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 07-41.512, n° 1893 FS - P + B).

Et si l'entreprise n'a pas de CSE ? Personne ne sera consulté, mais l'employeur doit être en mesure de produire un procès-verbal de carence attestant qu'il a bien organisé des élections et que personne ne s'est porté candidat (Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-14.563).

A quel moment ? Selon quelles modalités ? Combien de fois ? Avec quelles informations ? Et après ?

A quel moment ? La consultation du CSE doit avoir lieu entre le moment où le salarié a été régulièrement déclaré inapte par le médecin du travail et la proposition d'un poste de reclassement par l'employeur (Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-42.804, n° 2109 F - P + B ; Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-28.229, n° 516 FS - P + B). Si elle est intervenue entre les 2 examens médicaux de constatation de l'inaptitude physique du salarié, elle n'est pas valable (Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 07-44.307, n° 748 F - P + B). C'est logique, les représentants du personnel doivent donner leur avis sur les possibilités de reclassement du salarié. Ils ne peuvent valablement se prononcer qu'après les conclusions du médecin du travail.

Bien évidemment, l'avis du CSE doit être recueilli avant que la procédure de licenciement du salarié déclaré inapte à son emploi et impossible à reclasser ne soit engagée (Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 01-41.782).

Combien de fois ? Une seule ! Le comité social et économique n'a pas à donner son avis à chaque nouvelle proposition de reclassement faite par l'employeur (Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-30.129 ; Cass. soc., 3 juill. 2001, n° 98-43.326).

Dans cette affaire, le salarié déclaré inapte avait refusé une première proposition de reclassement formulée par son employeur après consultation des représentants du personnel.

Avec quelles informations ? Pour pouvoir émettre un avis, il faut des informations. D'où l'obligation pour l'employeur de fournir préalablement au CSE toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement (Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45.133 ; Cass. soc., 28 mars 2007, n° 06-41.332). A défaut, la consultation n'est pas régulière.

L'employeur doit porter à la connaissance des membres du comité les conclusions du médecin du travail relatives à l'aptitude du salarié à occuper un autre emploi de l'entreprise (Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-72.284). A titre d'exemple, aucun manquement ne peut être reproché à l'employeur dès lors que les représentants du personnel ont reçu avec leur convocation à la réunion des « informations sur la situation du salarié, le poste qu'il occupait et la reconnaissance de maladies professionnelles » et ont été informés, en réunion, « de la teneur des deux avis du médecin du travail ainsi que des réponses apportées par celui-ci aux propositions de reclassement formulées par l'employeur » (Cass. soc., 8 avr. 2021, n° 20-12.368).

Selon quelles modalités ? Le code du travail ne dit rien à ce sujet. En toute logique, la consultation doit avoir lieu en séance plénière du CSE après transmission d'informations. On ne voit pas comment il pourrait en être autrement. Cela pourrait se faire en réunion extraordinaire.

Il faudra veiller à la rédaction du procès-verbal de réunion afin de ne pas porter atteinte à l'intimité de la vie privée du salarié.

Et après ? Le CSE rend un avis consultatif. Même si cet avis est censé guider l'employeur dans sa recherche d'un poste adapté aux capacités du salarié, celui-ci n'est pas tenu de suivre. L'avis du CSE concluant à l'absence de possibilité de reclassement du salarié ne dispense pas l'employeur de rechercher l'existence d'une telle possibilité dans l'entreprise, au besoin, ainsi que le prévoit le code du travail,

par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail (Cass. soc., 10 nov. 1993, n° 89-41.898).

Une consultation à l'occasion de laquelle il faudra peut-être discuter de l'aménagement des postes de travail

Le CSE est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (C. trav., art. L. 2312-8) Ainsi, lorsque la proposition de reclassement s'accompagne d'une transformation de poste ou d'un aménagement du temps de travail, ces mesures étant effectivement prises en vue de faciliter la remise au travail des accidentés du travail, le CSE doit également être consulté sur cet aspect.

Quelles sanctions pour l'employeur ?

D'après la jurisprudence, que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, le licenciement d'un salarié inapte sans consultation régulière du CSE est abusif, c'est-à-dire sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488, n° 810 F - P + B ; Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-11.974, n° 819 FS - P + B + I). Et ce, même si l'employeur a bien recherché un poste de reclassement approprié (Cass. soc., 13 juill. 2004, n° 02-41.046, n° 1623 FS - P + B).

Sur le plan pénal, le fait d'avoir licencié un salarié victime d'un accident du travail sans avoir recueilli l'avis du CSE constitue un délit d'entrave à l'exercice de ses fonctions, même si la décision de licenciement a été ultérieurement rétractée (Cass. crim., 26 janv. 1993, n° 89-85.389).

Coopération des CSE en cas d'intervention d'entreprises extérieures

Lorsque plusieurs entreprises sont simultanément présentes sur un même lieu de travail, les employeurs doivent coopérer en matière

de prévention. Cette obligation s'applique lorsqu'une ou plusieurs entreprises extérieures font intervenir leur personnel afin d'exécuter une opération dans l'établissement d'une entreprise utilisatrice. Les CSE de chaque entreprise sont associés à cette démarche.

Références : C. trav., art. L. 4121-5 et R. 4511-1 et s.

En présence de plusieurs entreprises sur un même lieu de travail, la prévention doit faire l'objet d'une coopération entre les entreprises

Le code du travail oblige les employeurs à coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité en cas de présence de plusieurs entreprises sur un même lieu de travail. Plus précisément, cette obligation de coopération s'applique lorsqu'une entreprise extérieure fait intervenir des travailleurs pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, y compris dans ses dépendances ou chantiers.

On entend par opération les travaux ou prestations de services réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif. L'entreprise extérieure peut quant à elle être une entreprise intervenante ou une entreprise sous-traitante.

L'entreprise utilisatrice a une compétence générale en ce qui concerne la coordination des mesures de prévention (C. trav., art. R. 4511-5). Néanmoins, chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie (C. trav., art. R. 4511-6). Les dispositions de prévention prévues au code du travail (C. trav., art. R. 4511-1 et s.) incluent les principales étapes suivantes :

- réalisation d'une inspection commune préalable des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures ;
- établissement d'un plan de prévention lorsqu'il existe des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels ;

- information des travailleurs des différentes entreprises intervenantes par leur employeur respectif, avant le début des travaux ;
- réalisation d'inspection et réunions périodiques de coordination pour contrôler la mise en oeuvre des mesures générales de coordination de la prévention.

Le but de cette procédure réglementaire est donc de procéder, avant le début de l'opération, à une évaluation des risques liés à la coactivité ou qui pourraient résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels. Et ce, dans le but de définir des mesures de prévention.

De l'inspection commune des lieux de travail à l'élaboration du plan de prévention

Préalablement à l'exécution de l'opération, il est procédé à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures (C. trav., art. R. 4512-2 et s.). Cette inspection sert notamment à évaluer les risques de coactivité et d'interférence entre entreprises, en tenant compte des activités, matériels, installations, etc., et à définir les mesures de prévention. Ces informations sont reportées dans le plan de prévention.

Toutes les entreprises concourant à la réalisation de l'opération, qu'elles soient intervenantes ou sous-traitantes, doivent y participer physiquement et en même temps.

Il est important de passer en revue chaque étape de l'opération et les tâches réalisées par les entreprises en présence : nuisances que ces tâches peuvent exercer (bruit, poussière, etc.), risques qu'elles présentent (incendie, risque chimique, chute de hauteur, etc.), déchets générés et besoins divers (connexion de réseaux : eau, électricité ; stockage de matériaux, etc.), usage d'engins de manutention ou de levage, etc. Le but est d'identifier tous les risques auxquels pourraient être exposés les travailleurs des différentes entreprises en présence, y compris les travailleurs de l'entreprise utilisatrice qui ne prennent pas part à l'opération mais qui pourraient être impactés (chute de matériaux, collision avec un véhicule, etc.).

Les CSE des différentes entreprises ont un rôle spécifique à jouer tout au long de l'opération

Possibilité de participer à l'inspection préalable commune

Le CSE de l'entreprise utilisatrice et ceux des entreprises extérieures sont informés de la date de l'inspection préalable. Ils peuvent décider d'y participer, ce qui leur permettra de consigner leur avis dans le plan de prévention (C. trav., art. R. 4514-1 et s.). L'information doit être donnée au plus tard 3 jours avant la date de l'inspection. En cas d'urgence, les membres des CSE sont informés sur-le-champ. Il revient à chaque comité de désigner un ou plusieurs de ses membres pour participer à l'inspection. Ce choix est libre.

Ce choix est libre. Toutefois, pour l'entreprise extérieure, si un des membres du CSE est présent sur le site au titre de l'exécution de son contrat de travail, il est obligatoirement choisi pour suivre le chantier (C. trav., art. R. 4514-9).

Participation aux inspections et réunions de coordination

Le chef de l'entreprise utilisatrice organise, avec les chefs des entreprises extérieures qu'il estime utile d'inviter, des inspections et réunions périodiques afin d'assurer, en fonction des risques ou lorsque les circonstances l'exigent (C. trav., art. R. 4513-2) :

- soit la coordination générale dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice,
- soit la coordination des mesures de prévention pour une opération donnée ;
- soit la coordination des mesures rendues nécessaires par les risques liés à l'interférence entre deux ou plusieurs opérations.

Ainsi, s'il est décidé d'organiser des réunions de coordination et autres inspections visant à veiller à l'application du plan de prévention et à sa pertinence, les CSE concernés en sont informés et peuvent participer à la réunion ou à l'inspection. Les membres du comité peuvent ainsi décider d'y participer (C. trav., art. R. 4514-1 et R. 4514-6). Ils pourront émettre un avis sur les mesures de prévention.

En cas de besoin, des réunions et inspections de coordination sont organisées à la demande motivée de 2 représentants du personnel au CSE de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise extérieure (C. trav., art. R. 4514-4). Par exemple,

pour demander aux entreprises concernées d'appliquer ou de réviser les dispositions établies au plan de prévention.

Possibilité de procéder à des enquêtes et à des inspections

Le CSE de l'entreprise utilisatrice peut procéder à des inspections sur les lieux de travail temporairement occupés par des salariés d'entreprises extérieures (C. trav., art. R. 4514-7). En outre, les différents comités sont informés de toute situation d'urgence et de gravité : accident du travail grave, incidents répétés révélant un risque grave, maladie professionnelle, etc. (C. trav., art. R. 4514-1). Ils peuvent décider, le cas échéant, de procéder à une enquête.

Les membres du CSE peuvent donc exercer leurs missions d'inspection et d'enquête de la même façon que pour les situations de travail n'impliquant pas de coactivité. Toutefois, leur document de prévention de référence n'est plus le document unique mais le plan de prévention.

En outre, les salariés impliqués dans l'opération peuvent solliciter directement leurs représentants du personnel ou ceux des autres entreprises impliquées. En effet, les noms et lieux de travail des membres des CSE compétents sont affichés aux lieux d'entrée et de sortie du personnel (C. trav., art. R. 4514-5).

Les opérations de chargement et de déchargement

Pour les opérations de chargement et de déchargement (livraisons, etc.), il n'est pas obligatoire de réaliser un plan de prévention. Par contre, les entreprises doivent réaliser un « protocole de sécurité » qui remplit globalement la même fonction : anticiper et prévenir les risques d'interférence entre activités d'entreprises différentes se trouvant sur le même lieu de travail (C. trav., art. R. 4515-1 et s.). Ce document comprend notamment les consignes de sécurité à respecter, les voies de circulation et aires de livraison accessibles, le type de matériel utilisable pour le déchargement, etc.

Comprendre ce qu'est un plan de prévention

Dans le cadre de la prévention des risques liés à l'intervention de plusieurs entreprises sur le même lieu de travail, les employeurs doivent analyser les risques de l'opération au cours d'une visite commune préalable. Il en résulte un plan de prévention. Ce document est accessible aux membres du CSE qui peuvent ainsi contrôler sa conformité aux dispositions réglementaires.

Références : C. trav., art. R. 4512-6 et s.

A partir du moment où l'intervention de plusieurs entreprises est source de risques pour les travailleurs, il faut un plan de prévention

Le plan de prévention est un document qui contient l'ensemble des informations relatives à l'opération. Surtout, il doit recenser toutes les mesures de prévention des risques susceptibles de découler de la coactivité. C'est le pivot central à partir duquel est effectivement organisée la coordination des entreprises présentes.

La qualité du plan de prévention dépend directement du soin apporté à l'évaluation de la nature et de la gravité des risques susceptibles de découler de l'interférence des activités, des installations ou matériels. A titre d'exemple, le plan doit prendre en compte le risque amiante (Cass. crim., 19 mars 2013, n° 12-82.236).

Le plan de prévention est établi obligatoirement par écrit dans deux cas :

- lorsque l'opération à effectuer par la ou les entreprises extérieures, y compris les entreprises sous-traitantes auxquelles celles-ci peuvent faire appel, représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à 400 heures de travail sur une période égale au plus à 12 mois. Et ce, que les travaux soient continus ou discontinus ;

- lorsque les travaux à effectuer pour réaliser l'opération sont au nombre des travaux dangereux figurant sur la liste fixée par arrêté (Arr. 19 mars 1993, NOR : TEFT9300368A : JO, 27 mars). Le plan de prévention s'impose pour l'ensemble des prestations nécessaires à la réalisation d'une opération définie comme dangereuse (Cass. crim., 4 août 1998, n° 97-85.021).

En cas d'accident du travail, l'absence totale de plan de prévention ou l'insuffisance des mesures de prévention qu'il contient peut déboucher sur une condamnation pénale pour homicide involontaire (Cass. crim., 25 mai 2004, n° 03-85.882 ; Cass. crim., 27 mars 2012, n° 11-84.078). A ce titre, l'affichage de consignes de sécurité ne pallie pas l'insuffisance du plan de prévention (Cass. crim., 18 janv. 2005, n° 04-81.514).

Au cœur du plan de prévention, l'analyse des risques et les mesures de prévention

D'abord, l'analyse des risques...

Tout commence par la visite commune préalable, qui sert à analyser les risques d'interférence et de coactivité susceptibles de produire un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou encore des nuisances, lors de la réalisation de l'opération.

... et des mesures de prévention

Le plan de prévention doit, en fonction des risques identifiés au cours de l'inspection préalable, au moins contenir les dispositions suivantes (C. trav., art. R. 4512-8) :

- la définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants. Il faut donc une analyse des risques avec des mesures de prévention destinées à limiter chacun de ces risques ;
- l'adaptation des matériels, des installations et des dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien ;
- les instructions nécessaires à la prévention qui devront être données aux salariés des entreprises utilisatrices et intervenantes, à savoir :

- les consignes en vigueur dans l'établissement, communiquées par le chef de l'entreprise utilisatrice, lors de l'inspection commune préalable,
- les instructions que chaque chef d'entreprise intervenante doit donner aux salariés affectés aux travaux, avant le début de ceux-ci (Circ. DRT n° 93-14, 18 mars 1993) ;
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice ;
- les conditions de la participation des travailleurs d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre en vue d'assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et, notamment, de l'organisation du commandement.

Il est nécessaire de bien préciser à l'avance qui est chargé de quoi, c'est-à-dire de définir qui se charge de la mise en oeuvre de telle ou telle mesure de prévention afin que le jour J, les mesures soient effectivement prises. En d'autres termes, il faut clarifier les rôles et responsabilités de chacun.

Lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure intéressé prend les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident (C. trav., art. R. 4512-13).

Outre la nature de l'opération et l'identification des entreprises présentes, le plan de prévention doit également comporter :

- la liste, fournie par chaque entreprise, des postes occupés par les travailleurs susceptibles de relever de la surveillance médicale renforcée ;
- la description des locaux mis à la disposition des salariés des entreprises extérieures : vestiaires, sanitaires, restauration, etc.

Aux CSE de s'assurer que le plan de prévention est conforme à la réglementation et que les travailleurs ont bien été informés

Il est essentiel que les membres des CSE s'assurent, d'une part, de l'existence du plan de prévention et, d'autre part, du caractère à la fois complet et conforme des mesures qui y sont prévues. Toutefois, ce qui importe encore plus, c'est de s'assurer

que ces mesures sont effectivement connues des travailleurs intervenant dans le cadre de l'opération, y compris des travailleurs sous-traitants qui, normalement, doivent être connus avant le début de l'opération pour participer à la visite commune préalable. Une mission d'inspection semble tout indiquée pour assurer ce contrôle.

Avant le début des travaux, et sur le lieu même de leur exécution, le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention prises. Il précise notamment les zones dangereuses ainsi que les moyens adoptés pour les matérialiser. Il explique l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Il montre à ces travailleurs les voies à emprunter pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition ainsi que, s'il y a lieu, les issues de secours (C. trav., art. R. 4512-15). Le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures qu'ils ont donné aux travailleurs des instructions appropriées aux risques liés à la présence dans son établissement de plusieurs entreprises (C. trav., art. R. 4513-7).

Lorsque l'établissement d'un plan de prévention par écrit est obligatoire, ce plan est tenu à la disposition du CSE de l'entreprise utilisatrice et de ceux des entreprises extérieures. Ces comités sont informés de ses mises à jour. Ce plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande (C. trav., art. R. 4514-2).

Les membres du CSE peuvent porter un avis au plan de prévention

Les membres du CSE de l'entreprise utilisatrice comme ceux de l'entreprise extérieure peuvent porter un avis dans le plan de prévention. Cet avis peut résulter de la participation à la visite commune préalable, d'une inspection du comité ou de la participation à une réunion de coordination. L'avis porte généralement sur les observations suivantes : pertinence et complétude de l'analyse des risques, respect des dispositions de prévention, remarques au sujet des anomalies ou des accidents constatés, etc. En principe, cet avis est directement consigné dans le plan de prévention. Il doit exister une rubrique spécifique à cet effet.

Protection des travailleurs mis à disposition et des intérimaires

Le comité social et économique a pour mission de contribuer à la protection des travailleurs placés à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur. Il s'agit notamment des intérimaires et des salariés de sous-traitants ou de prestataires de service. Cette protection joue en matière de santé, sécurité et de conditions de travail.

Références : C. trav., art. L. 2312-6, L. 2312-9 et L. 4111-5

Le CSE est également là pour contribuer à la protection des travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure

Les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail s'exercent à l'égard de tous les travailleurs. Les travailleurs, ce sont les salariés de l'entreprise, mais aussi les intérimaires, les stagiaires ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur (C. trav., art. L. 2312-6 et L. 4111-5). Cela vise essentiellement les travailleurs mis à disposition dans le cadre d'une prestation de service ou d'une sous-traitance.

Ces travailleurs mis à disposition sont, en quelque sorte, « étrangers » à l'entreprise. Ils n'en connaissent pas bien l'activité, l'organisation, les consignes et les procédures de sécurité, les règles de circulation, les risques qui y existent. Il faudra presque redoubler d'attention et veiller à ce qu'ils ont bien reçu les informations et les formations nécessaires. Pouvant être amenés à partager, au moins temporairement, les mêmes conditions de travail que les salariés permanents, il est logique que les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure puissent « bénéficier » des interventions et actions du CSE de l'entreprise utilisatrice. Et heureusement qu'il en est ainsi ! Seul ce CSE est, dans

la plupart des cas, en mesure d'intervenir, puisque ses membres se trouvent en permanence sur les lieux de travail.

Ainsi, dès lors que les salariés d'une entreprise sous-traitante exercent leur activité d'assistance technique et informatique largement sous le contrôle du personnel d'encadrement de la société donneuse d'ordre présent sur le site, le CSE de cette société peut intervenir au profit des salariés du sous-traitant. A ce titre, il est recevable à agir en justice contre les deux sociétés afin d'obtenir, au sein du site relevant de son périmètre d'implantation, le respect de leurs obligations légales en matière de prévention des risques professionnels (Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-16.769, n° 2316 FS - P + B).

Le CSE de l'entreprise intervenante, c'est-à-dire celle qui met à disposition, ne peut pas pour sa part détecter les risques sur tous les lieux de travail temporaire. D'ailleurs, il n'y a pas accès de plein droit. D'après la jurisprudence, le fait qu'un salarié d'une société ait été mis à la disposition d'une autre société n'autorise pas les membres du CSE de la première à se rendre sur le site de la seconde (Cass. crim., 17 janv. 1995, n° 94-80.192). De même, un membre du CSE n'est pas autorisé à se rendre au sein d'une entreprise sous-traitante (Cass. soc., 1^{er} avr. 1992, n° 88-44.530). Dans cette affaire, le représentant du personnel avait souhaité se rendre sur le lieu d'un accident survenu à un ouvrier d'une entreprise sous-traitante.

Il est par ailleurs prévu (C. trav., art. L. 8241-2) que :

- le CSE de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition dans le cadre de prêts de main-d'œuvre ;
- le CSE de l'entreprise prêteuse est consulté préalablement à la mise en oeuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées ;
- le CSE de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité.

Si les entreprises étrangères prestataires de service en France ne sont pas tenues de constituer un CSE, lorsqu'il existe un CSE dans l'entreprise d'accueil, celui-ci est compétent pour tous les salariés détachés en France (Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008).

Lorsque l'entreprise a recours à des intérimaires, elle est responsable des conditions d'exécution du travail

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail applicables aux lieux du travail. Ces conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs (C. trav., art. L. 1251-21 ; Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 08-70.390, n° 2362 FS - P + B + R).

Tout employeur est tenu par une obligation de sécurité. Cette obligation joue à l'égard de tous les travailleurs, y compris les intérimaires. C'est au titre de cette obligation de sécurité que l'employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. S'agissant de la formation à la sécurité, le code du travail prévoit expressément que les salariés temporaires doivent en bénéficier. Certains doivent même bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements personnalisés peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire. Il s'agit des casques et chaussures de sécurité, quand le contrat de mise à disposition le mentionne expressément.

L'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise utilisatrice sont responsables solidiairement pour la prévention et la sécurité des intérimaires. L'ETT et l'entreprise utilisatrice sont en effet tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques. Ainsi, l'entreprise utilisatrice qui n'a pas fourni

un équipement de protection au salarié mis à sa disposition manque à son obligation de sécurité. Ce manquement qui a causé un préjudice au salarié engage la responsabilité solidaire de l'ETT et de l'entreprise utilisatrice (Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 08-70.390, n° 2362 FS - P + B + R).

A noter également les points suivants :

- lorsque l'activité exercée par l'intérimaire nécessite une surveillance médicale renforcée, ces obligations sont à la charge de l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 1251-22) ;
- il est strictement interdit à l'entreprise d'embaucher un intérimaire pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (C. trav., art. L. 4154-1).

Important ! Lorsque le CSE d'une société d'intérim constate que les intérimaires mis à disposition sont soumis à un risque grave, sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures, et sans que son CSE ne fasse usage de son droit à expertise, il peut faire appel à un expert afin d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier (Cass. soc., 26 fevr. 2020, n° 18-22.556, n° 245 FS - P + B + R + I).

Des règles particulières lorsque plusieurs entreprises sont amenées à intervenir sur une même opération

Il existe une obligation de coopération qui s'applique lorsqu'une entreprise extérieure fait intervenir des travailleurs pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, y compris dans ses dépendances ou chantiers.

Sans oublier de présenter leurs réclamations individuelles ou collectives

Le CSE a aussi le droit de présenter les réclamations individuelles et collectives des travailleurs mis à disposition et des intérimaires relatives à leurs conditions de travail dans l'entreprise utilisatrice. Le code du travail leur en donne expressément la possibilité (C. trav., art. L. 2312-6). A partir du moment où la détermination des conditions de travail relève de l'entreprise utilisatrice, les travailleurs mis à disposition et les intérimaires peuvent très bien passer par le CSE de cette entreprise pour faire remonter leurs

réclamations. Et notamment, les réclamations en matière de sécurité et d'hygiène.

Expertiser, inspecter, enquêter, alerter : utiliser les bons moyens d'action à la disposition du CSE

Dans quels cas le CSE peut-il recourir à un expert-comptable dans le cadre d'une mission légale ?

Les circonstances dans lesquelles le CSE peut se faire assister par un expert-comptable dans le cadre d'une mission légale sont limitativement énumérées par le code du travail. Pour certaines négociations, le comité a la faculté de mandater un expert-comptable pour assister les délégués syndicaux.

Dans le cadre des trois consultations récurrentes du comité social et économique

Ce que prévoit le code du travail en matière d'expertises légales

Le comité social et économique peut, éventuellement sur proposition de l'une de ses commissions internes, décider de se faire assister par un expert-comptable dans les situations suivantes (C. trav., art. L. 2315-78) :

- consultation, en principe annuelle, sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, etc. (C. trav., art. L. 2315-87 et L. 2312-24) ;
- consultation, en principe annuelle, sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-88 et s. et L. 2312-25) ;
- consultation, en principe annuelle, sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-91 et L. 2312-26 et s.).

Un accord d'entreprise majoritaire employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE peut définir la périodicité de ces 3 consultations récurrentes, sans pouvoir aller au-delà de 3 ans (C. trav., art. L. 2312-19). A défaut d'accord, ces consultations sont annuelles.

Dans les entreprises structurées en établissements distincts, la possibilité de se faire assister par un expert-comptable dépend du niveau auquel se déroulent ces consultations. Dès lors que seul le CSE central est consulté, lui seul pourra déclencher une expertise.

Rappel ! Pour les orientations stratégiques et la situation économique et financière, les consultations ont lieu devant le CSE central, sauf si l'employeur en décide autrement. Celle sur la politique sociale, l'emploi est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (C. trav., art. L. 2312-22).

Ce qu'un accord peut prévoir en matière d'expertises légales

Afin de laisser aux partenaires sociaux une plus grande liberté pour adapter à l'entreprise les règles légales du code du travail, il est prévu qu'un accord peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes du CSE sur une ou plusieurs années (C. trav., art. L. 2315-78). C'est soit un accord d'entreprise majoritaire employeur/syndicat, soit, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE.

Pas d'obligation de négocier, et encore moins de conclure. Aussi, en l'absence d'accord, le CSE peut décider de se faire assister par un expert-comptable à l'occasion de chaque consultation récurrente. Ce sera tous les ans si on est resté sur une périodicité annuelle faute d'accord. Sinon, il faudra tenir compte de la périodicité négociée pour les consultations récurrentes.

Aux syndicats et aux élus de rester vigilants car rien n'interdit, par accord, de limiter le nombre d'expertises légales. C'est même le but du jeu ! A l'extrême, si on tient compte du fait que la périodicité des consultations récurrentes peut être portée à 3 ans, on pourrait ne prévoir qu'une seule expertise sur 3 ans !

A priori, si à l'occasion d'une consultation récurrente le CSE souhaite une expertise qui n'est pas programmée par l'accord, il devra utiliser son budget de fonctionnement. D'où l'intérêt qu'il y aurait à prévoir une clause permettant de rediscuter avec l'employeur du nombre d'expertises initialement convenu si une ou plusieurs expertises supplémentaires s'avéraient nécessaires.

En cas de projet de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi et de recherche d'un repreneur

En cas de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le CSE est consulté, au cours de deux réunions, sur l'opération projetée et ses modalités d'application et sur le projet de licenciement collectif (nombre de suppressions d'emploi, catégories professionnelles, calendrier prévisionnel, mesures sociales, etc.) (C. trav., art. L. 1233-30). Au cours de la première réunion, le CSE peut décider de se faire assister par un expert. Cette expertise peut porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail (C. trav., art. L. 1233-34 et L. 2315-92).

L'employeur peut proposer aux syndicats de négocier un accord d'entreprise définissant le contenu du PSE ainsi que les modalités de consultation du CSE et de mise en oeuvre des licenciements (C. trav., art. L. 1233-24-1 et s.). Le comité peut mandater un expert chargé d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation (C. trav., art. L. 1233-34). L'expert est le

même que celui chargé d'assister le CSE dans le cadre du projet de licenciement collectif.

Par ailleurs, en cas de fermeture d'un établissement, l'employeur a l'obligation de rechercher un repreneur (C. trav., art. L. 1233-57-14 et s.). Le CSE peut recourir à l'assistance d'un expert de son choix. Cet expert a pour mission d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, d'étudier les offres de reprise et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le comité et à l'élaboration de projets de reprise.

En cas de situation préoccupante justifiant un droit d'alerte économique du comité social et économique

Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. C'est ce que l'on appelle le droit d'alerte économique (C. trav., art. L. 2312-63 et s.). Dans le cadre de la procédure d'alerte, le comité social et économique peut, dans certaines conditions, prendre la décision de se faire assister par un expert-comptable. Cette possibilité est limitée à une fois par exercice comptable (C. trav., art. L. 2312-64 et L. 2315-92).

Une fois par an, pour l'examen du rapport relatif au calcul de la réserve spéciale de participation

Dans les 6 mois suivant la clôture d'un exercice, l'employeur présente au comité social et économique ou à la commission spécialisée créée par le comité un rapport relatif au calcul de la réserve spéciale de participation ainsi qu'aux modalités de gestion et d'utilisation de la réserve (C. trav., art. D. 3323-13). Pour l'examen de ce rapport, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable (C. trav., art. D. 3323-14).

Lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration d'une certaine importance

Lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration, l'employeur doit réunir le comité social et économique dans un certain délai (C. trav., art. L. 2312-41). Le CSE ou, le cas échéant, sa commission économique peut, au cours de cette réunion, décider de se faire assister par un expert-comptable (C. trav., art. L. 2312-41 et L. 2315-92).

Attention, le code du travail ne donne pas au CSE la possibilité de se faire assister par un expert rémunéré par l'entreprise en cas d'information-consultation sur un projet de cession de l'entreprise (Cass. soc., 14 mars 2006, n° 05-13.670, n° 751 FS - P).

En cas de négociation avec les délégués syndicaux d'un accord d'adaptation aux évolutions du marché

Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, aménager la rémunération ou encore déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (C. trav., art. L. 2254-2). Le CSE peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations (C. trav., art. L. 2315-92).

La notion de nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise est très large. Il s'agit de permettre à l'entreprise de s'adapter rapidement aux évolutions à la hausse ou à la baisse du marché. La conclusion d'un tel accord peut être justifiée par des difficultés économiques ou s'inscrire dans une perspective offensive de création d'emplois.

En cas d'offre publique d'acquisition (OPA)

Lorsque la société fait l'objet d'une OPA, le comité social et économique doit être réuni en vue d'être dans un premier temps informé par l'employeur (C. trav., art. L. 2312-42 et s.). A cette occasion, il peut décider de se faire assister par un expert-comptable (C. trav., art. L. 2315-92). Cet expert établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'offre envisage d'appliquer à la société cible,

ainsi que les répercussions de leur mise en oeuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société (C. trav., art. L. 2312-45).

Ce qu'un expert-comptable est susceptible d'apporter au CSE

Lire, comprendre et interpréter les données économiques, comptables, sociales et financières de la BDESE, juger de la réalité et de l'importance des difficultés économiques en cas de PSE, faire jouer son droit d'alerte économique, émettre un avis motivé sur la politique sociale... le CSE a forcément besoin d'aide s'il veut exercer efficacement ses attributions économiques.

Faire du comité social et économique un véritable partenaire et lui permettre d'être sur un pied d'égalité avec la direction de l'entreprise

La vie économique, financière et sociale d'une entreprise est aujourd'hui difficilement accessible pour les non-spécialistes. Le CSE a forcément besoin d'aide s'il veut exercer efficacement ses attributions économiques, parfois complexes. Cette aide, il la trouvera auprès d'un expert-comptable. Une telle assistance permet au comité :

- de jouer pleinement son rôle de partenaire économique, d'apprécier au mieux les enjeux auxquels est confrontée l'entreprise et de suivre l'évolution de sa situation économique, financière et sociale ;
- d'être sur un pied d'égalité face à la direction et d'avoir la même capacité d'analyse financière, économique et sociale qu'elle ;
- d'être en mesure de formuler des contre-propositions et des solutions alternatives aux projets et décisions qui lui sont présentés par l'entreprise ;
- de mieux veiller à l'émergence de nouveaux risques pour les salariés de l'entreprise en matière d'emploi et de conditions de travail.

Un expert-comptable sait faire parler les chiffres et analyser la situation économique et financière de l'entreprise

L'intervention de l'expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise se caractérise par 2 points :

- d'une part, il aide les membres du comité social et économique à apprécier la situation de l'entreprise lors de la clôture des comptes ;
- d'autre part, il donne à la délégation du personnel au comité social et économique les clefs de compréhension des comptes.

La mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. L'expert est là pour rendre intelligibles les comptes de l'entreprise et faire ressortir les éléments importants permettant d'apprécier la stratégie d'entreprise et la politique RH. Il s'agit véritablement de « faire parler les chiffres » en dépassant le simple cadre juridique et social. Au final, l'intervention de l'expert permettra notamment de mettre en évidence :

- la situation de l'entreprise l'année de l'examen des comptes au regard des exercices précédents et des possibles évolutions ;
- les forces et les faiblesses de l'entreprise, sa stratégie dans son environnement ainsi que les opportunités, risques et menaces induits par son environnement sectoriel.

Dans le cadre de l'analyse des documents prévisionnels, la mission de l'expert-comptable consiste à éclairer le CSE sur :

- la vraisemblance des hypothèses retenues par la direction de l'entreprise pour l'élaboration des prévisions budgétaires ;
- la cohérence d'ensemble des informations retenues au regard de la situation de l'entreprise et de ses orientations stratégiques.

L'expert apprécie la situation économique et financière future et les conséquences prévisibles sur les effectifs de l'entreprise au regard des éléments de la stratégie future.

Pas évident pour le CSE d'émettre un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Une fois par an, sauf si un accord a prévu une périodicité différente, l'employeur doit consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-24). Il n'est pas facile pour les élus d'émettre un avis motivé sur les choix stratégiques de l'entreprise et de proposer des orientations alternatives. L'expert-comptable est là pour les aider à s'assurer de la qualité des informations fournies, à analyser les orientations stratégiques, notamment au regard de la situation du marché et de la concurrence, et à disposer d'arguments pour pouvoir discuter avec la direction. Sa mission porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-87-1).

Il n'y a pas que l'économique et le financier, il y a aussi la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

La consultation du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail englobe un très grand nombre de thèmes (C. trav., art. L. 2312-26). Il y a une quantité impressionnante d'informations à lire, à assimiler et à analyser, dans un laps de temps très court.

L'expert-comptable est là pour aider le comité à analyser la politique sociale, à vérifier qu'elle est cohérente par rapport à la situation économique et financière de l'entreprise et à ses orientations stratégiques, à s'assurer que les moyens seront suffisants (emploi, rémunération, formation, etc.) et à anticiper l'émergence de risques pour les salariés. Sa mission porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi (C. trav., art. L. 2315-91-1).

Sans l'aide d'un expert-comptable, il est très difficile pour le CSE de faire jouer son droit d'alerte économique

Le droit d'alerte économique dont dispose le CSE (C. trav., art. L. 2312-63 et s.) est difficile à utiliser car il n'est pas évident pour les élus du personnel :

- d'apprecier seuls si la situation de l'entreprise justifie réellement ou non le déclenchement du droit d'alerte économique ;

- de poser à l'employeur les bonnes questions, d'apprécier la pertinence des réponses qu'il y apportera et de décider de la suite à donner à la procédure d'alerte.

D'où la nécessité quasi absolue de se faire assister par un expert-comptable, dont l'intervention pourra se situer très en amont de la procédure d'alerte.

En cas de projet de licenciement collectif, on ne peut pas dissocier l'économique du social

Dans le cadre de l'examen du projet de licenciement et du plan de sauvegarde de l'emploi, l'expertise peut porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail (C. trav., art. L. 1233-34). Ici, l'expert-comptable a essentiellement pour rôle :

- d'analyser pour le comité social et économique les raisons et la pertinence du projet de licenciement qui lui a été présenté ;
- d'apprécier les conséquences financières d'un tel projet et de s'assurer que les bonnes mesures sont prises en vue d'assurer la pérennité de l'entreprise.

Un expert-comptable n'est probablement pas la meilleure personne pour analyser les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. Selon nous, le CSE pourrait pour cet aspect se faire assister par un expert au titre d'un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-94).

En cas de licenciement économique, il faut avoir conscience que le volet économique est tout aussi important que le volet social. Comprendre parfaitement les motifs économiques, c'est le seul moyen de s'assurer que le plan de sauvegarde proposé permettra de pérenniser l'emploi et que les mesures économiques présentées permettront de dresser un solde de tout compte de la situation de l'entreprise. D'où l'intérêt de faire intervenir un expert-comptable.

Dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Lorsqu'ils sont confrontés à certaines situations ou lorsqu'ils doivent donner leur avis sur un projet, il est parfois difficile pour les élus de s'en sortir seuls.

D'où l'intérêt d'une expertise indépendante, qui permettra schématiquement au comité :

- de bénéficier d'un diagnostic externe sur les conditions et les situations réelles de travail et leurs conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs ;
- de contribuer pleinement à la prévention des risques professionnels, sans attendre qu'un accident survienne, et d'être en mesure de proposer des mesures concrètes de prévention.

On ne se fait pas assister par un expert pour chercher à empêcher une réorganisation. Une expertise ne peut servir de prétexte à une remise en cause de la politique générale de l'entreprise en matière d'organisation du travail (Cass. soc., 11 fevr. 2004, n° 02-10.862).

Se faire assister par un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi en cas de risque grave

Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement. Ce risque grave peut affecter tant la santé physique que mentale des salariés.

Références : C. trav., art. L. 2315-94

Le CSE peut se faire assister par un expert lorsqu'un risque grave identifié et actuel est constaté dans l'établissement

Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement. Une telle expertise doit permettre d'apprécier de la manière la plus objective possible les situations de travail, de remonter aux causes

des risques professionnels et de disposer d'éléments permettant d'élaborer des solutions alternatives.

Le fait que l'entreprise soit dotée d'un organe spécifique de prévention des RPS ne s'oppose pas à une expertise (Cass. soc., 13 févr. 2019, n° 17-15.530). Ainsi, ce n'est pas parce que l'employeur décide de mener sa propre investigation par le biais d'un cabinet externe que le CSE ne peut pas voter une expertise (Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-28.388 ; Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-25.703). De même, ni les pouvoirs d'enquête du CSE en matière de santé/sécurité, ni le déclenchement d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent ne peuvent faire obstacle à une expertise pour risque grave (Cass. soc., 1^{er} oct. 2025, n° 23-23.915 ; CA Colmar, 2^e ch. civ., 25 nov. 2015, n° 14/05422).

L'expertise pour risque grave n'est pas automatique, il faut un risque identifié et actuel (Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183 ; Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-16.357). Il ne suffit donc pas de dire que l'activité est dangereuse (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-27.679, n° 59 FS - P + B) ou d'invoquer un risque général (Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 12-15.206) ou les conditions de travail et l'exposition aux risques professionnels (Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 18-24.538). De même, le CSE ne peut pas se contenter de faire état de reproches généraux ou de faits isolés sans lien entre eux (Cass. soc., 6 mai 2025, n° 23-21.955). L'existence du risque grave doit en effet être appréciée au moment où la décision de nommer un expert est prise. Des études postérieures n'ont pas à être prises en compte (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-12.072).

Le CSE a notamment pour mission d'analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Pour autant, cela ne veut pas dire qu'il a automatiquement le droit de se faire assister par un expert pour établir un diagnostic et se faire aider à participer à l'élaboration d'un plan de prévention (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-11.865, n° 2048 FS - P + B). De même, le comité n'est pas autorisé à recourir à un expert lors de l'établissement du document unique (CA Paris, 14^e ch., sect. A, 9 juin 2004, n° 2004/02444).

Même si on n'a pas besoin d'une preuve scientifique irréfutable (Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 11-11.799), il faut mettre en avant des faits permettant de montrer qu'il

existe bien un risque grave. Le risque grave doit être préalable à l'expertise, c'est-à-dire objectivement constaté (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-11.865, n° 2048 FS - P + B). Il ne faut pas inverser l'ordre des choses en comptant sur l'expert pour caractériser l'existence du risque grave. En revanche, ce n'est pas au CSE de déterminer la cause ou l'origine du risque qu'il invoque (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-10.852).

Le CSE n'a pas besoin de justifier d'un risque grave lorsque la décision de se faire assister par un expert repose sur une mise en demeure de l'administration ayant pour objet d'ordonner à l'employeur d'évaluer des RPS dans l'entreprise, avec réalisation d'un diagnostic par un intervenant extérieur à désigner par le comité (Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-22.080, n° 1067 FS - P + B).

C'est au CSE de démontrer l'existence du risque grave, et non à l'employeur de prouver qu'il n'existe pas de risque grave (Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-23.556). Mais où trouver les preuves ? Déjà, dans les faits qui se produisent, qu'il est important de consigner par écrit : crise de nerfs aiguë ayant nécessité l'intervention des pompiers (CA Versailles, 14^e ch., 24 nov. 2004, n° 04/07486), signalement d'incidents, etc. En fait, c'est la combinaison de plusieurs documents et faits qui permet de prouver le risque grave (Cass. soc., 12 oct. 2016, n° 15-17.681). Courrier de l'inspecteur du travail, courrier d'alerte du médecin du travail, droit d'alerte des membres du CSE, rapports d'enquête du comité et témoignages de salariés, ce sont tous ces documents qui ont permis de prouver le risque grave pour la santé mentale dans cette affaire.

Parmi les éléments destinés à prouver l'existence d'un risque grave et justifier une expertise, le CSE peut recourir à des témoignages qu'il a anonymisés pour protéger leurs auteurs d'éventuelles mesures de représailles de l'employeur (Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-15.154).

Reste à savoir dans quel genre de situation on peut considérer qu'il y a eu révélation d'un risque grave

Risque grave pour la santé physique

L'existence d'un risque grave pour la santé physique des salariés a été admise lorsque :

- un nombre important de lombalgie et de tendinites a été constaté, et, concernant l'exposition au bruit, lorsque de nombreux salariés sont soumis à une surveillance particulière ou à des examens complémentaires et que des cas de surdité sont régulièrement déclarés (CA Nancy, 1^{re} ch. civ., 25 juin 1996, n° 2298/95) ;
- des pilotes d'avion inhalent des produits potentiellement neurotoxiques et inscrits au tableau des maladies professionnelles, peu important que le lien de causalité entre l'inhalation de ces produits et les troubles neuropathiques des pilotes ne soit pas établi de manière certaine (Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 11-11.799) ;
- plusieurs incidents ont eu lieu lors d'opérations de désamiantage, d'autant que la réglementation en matière de repérage des éléments amiantés n'avait pas été respectée et que la faute inexcusable de l'employeur avait été reconnue dans la maladie professionnelle touchant 3 salariés (CA Paris, 14^e ch., sect. A, 4 févr. 2009, n° 08/18837) ;

A l'inverse, il a été jugé que la mise en place au sein du service commercial d'Ipad Pro et d'une application dédiée ne constituait pas un risque grave dès lors que ce projet n'avait pas eu d'impact sur le taux d'absentéisme, qu'il n'y avait eu aucun signalement pour danger grave et imminent et que le médecin du travail n'avait émis aucune observation ni alerte (Cass. soc., 6 juin 2018, n° 17-17.594, n° 926 FS - P + B).

Risque grave pour la santé mentale

Le risque grave peut aussi concerter la santé mentale des salariés. Par exemple :

- la restriction de personnel en fin de semaine, donnant lieu à de fortes surcharges de travail, au non-replacement du personnel absent, à un net absentéisme et à des arrêts de travail liés à des états dépressifs, constitue un risque grave (CA Paris, 14^e ch. B, 7 mars 2008, n° 07/20733) ;
- un CSE peut invoquer un risque grave à la suite d'un malaise dont a été victime le directeur financier dans un contexte de harcèlement moral, de pressions de la hiérarchie, de restructurations incessantes et d'une forte

augmentation des absences pour maladie et accidents du travail (CA Saint-Denis, ch. civ., 26 mars 2010, n° 09/00114) ;

•un CSE peut mandater un expert chargé de réaliser une étude sur le stress professionnel, dès lors qu'une étude du médecin du travail montrait une aggravation de la situation et que le comité ne disposait, dans l'entreprise, d'aucune structure compétente et fiable lui permettant d'étudier ce risque (CA Paris, 18^e ch., sect. C, 2 oct. 2008, n° 07/08648).

Un risque grave, identifié et actuel a été également admis à propos de salariés se plaignant de propos sexistes et d'humiliations. Dans cette affaire, le médecin du travail avait pris l'initiative de demander une réunion du comité, au cours de laquelle il avait relaté avoir rencontré des salariés en grande souffrance. Ce témoignage était corroboré par des attestations des élus du personnel et par une augmentation des arrêts de travail pour maladie (Cass. soc., 17 févr. 2016, n° 14-22.097, n° 391 FS - P + B).

Le risque lié à la souffrance mentale des salariés doit être constaté de manière effective. On ne peut pas se contenter d'un sentiment diffus lié aux répercussions de la compétitivité inhérente au secteur d'activité concerné (CA Montpellier, 5^e ch., sect. A, 20 déc. 2007, n° 07/02609). Dans cette affaire, les derniers bilans sociaux montraient que les nombres d'arrêts maladie, d'accidents de travail ou de journées d'absence étaient en diminution et qu'un tiers des effectifs avait bénéficié d'une promotion, ce qui traduisait bien une amélioration de la valorisation du travail. Par ailleurs, le dernier rapport annuel d'activité du médecin du travail ne mentionnait plus l'état de stress constaté chez près de 10 % des salariés l'année précédente.

De même, l'augmentation du stress invoquée par le comité ne peut pas être considérée comme un risque grave, dès lors qu'il ressort de l'enquête sociale de l'entreprise que le nombre d'arrêts de travail pour maladie n'avait pas augmenté (CA Paris, 14^e ch., sect. A, 26 mars 2008, n° 07/19553).

Même un suicide sur le lieu de travail ne constitue pas forcément un risque grave (CA Versailles, 14^e ch., 3 oct. 2007, n° 06/07530). Dans cette affaire, il n'était pas établi que les craintes « de se faire virer » évoquées par le salarié étaient fondées ou justifiées par des événements précis, dès lors qu'aucune dissension, aucune

remarque ne lui avaient été faites sur son travail. En fait, le CSE doit avoir assez d'éléments pour montrer qu'il y a un lien entre le suicide et les conditions de travail.

D'une manière générale

Tout en fixant les modalités et conditions de certification des experts habilités, un arrêté du 7 août 2020 précise que l'expertise a pour objet d'éclairer les membres du CSE en leur apportant une information claire, précise et impartiale, en établissant un diagnostic et en présentant des propositions d'actions et des solutions concrètes sur la base de celui-ci. Le cas échéant, elle intègre une vision globale de la santé au travail en tenant compte, notamment, des questions liées à l'organisation et à la finalité du travail, au rôle de l'encadrement et à la politique de prévention des risques professionnels menée par l'employeur (Arr. 7 août 2020, NOR : MTRT1937526A :JO, 20 août).

Quelques exemples d'expertises liées à l'existence d'un risque grave dans l'établissement

Risque grave ou pas risque grave ? Voilà la question que les élus doivent se poser avant d'envisager une expertise. Pour mettre toutes les chances de leur côté, il leur est conseillé d'essayer de trouver des cas de jurisprudence se rapprochant le plus possible de la situation à laquelle ils sont confrontés.

Références : C. trav., art. L. 2315-94

Cas dans lesquels l'expertise pour risque grave dans l'établissement a été admise par les juges

L'existence d'un risque grave identifié et actuel a été reconnue dans les situations suivantes :

- alourdissement de la charge de travail consécutif à un plan social, à la mise en place d'une nouvelle plate-forme informatique et à un projet de développement de l'entreprise. D'où des répercussions sur l'état de santé des salariés : augmentation des absences, des situations de stress et des syndromes dépressifs (Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183) ;
- charge de travail très importante au cours de certaines périodes au sein d'une direction des relations sociales, nombre d'heures supplémentaires rapportées au nombre de salariés très important, risque d'épuisement professionnel signalé par le médecin du travail, direction chargée de mettre en oeuvre de nombreux projets de réorganisation (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-15.265) ;
- salariés d'un centre d'appels confrontés à des bruits stridents et intempestifs subis de façon aléatoire, ce qui a conduit certains d'entre eux à devoir subir des traitements médicaux lourds et conséquents. Dans cette affaire, l'efficacité des mesures prises par la direction était demeurée très relative (CA Rouen, ch. urgences, 27 avr. 2010, n° 09/03674) ;
- attitude de menace et de harcèlement psychologique de l'encadrement, climat de stress, d'intimidation et de peur, mal-être et souffrance au travail, pression quasi permanente dommageable pour la prise en charge des patients de l'hôpital, signes d'alerte de « burn-out », augmentation de l'absentéisme (Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-21.517) ;
- mauvais fonctionnement des systèmes de climatisation et d'aération ayant notamment provoqué 8 signalements au comité en 4 mois, les salariés se plaignant de maux de tête, de nausées, de difficultés respiratoires, etc., la signature d'une pétition par 67 salariés, l'exercice par 2 salariés de leur droit de retrait, etc. (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-14.468) ;
- risque de désagrégation sociale et humaine, notamment lié à l'accroissement des pressions sur le personnel, à l'augmentation de la charge de travail, à la perte d'autonomie, au suivi des performances, à l'émergence d'une sensation commune de surveillance permanente de la part de l'entreprise, etc. (CA Versailles, 14^e ch., 24 mars 2010, n° 09/02840) ;
- altération de la santé de plusieurs personnes d'un service (stress et souffrance au travail), attestée par une alerte du médecin du travail, due à la restructuration de ce service (nouvel organigramme et nouvelle distribution des tâches) et au syndrome des bâtiments malsains (Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-28.388) ;
- témoignages de salariés et d'anciens salariés relatant des situations de souffrance au travail liées à des pratiques managériales brutales (mal-être

dépressif, tentatives de suicide), alerte de l'inspecteur du travail et déni de la part de l'entreprise de toute problématique psychosociale (Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-21.523) ;

• surcharge de travail, à l'origine d'arrêts de travail pour épuisement professionnel, suite à une défaillance des services support du siège, ce qui avait obligé le personnel d'une direction régionale à prendre en charge l'intégration de nouveaux salariés sans les moyens humains nécessaires (Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 18-14.110) ;

• salariés soumis à des « dérives et violences managériales » régulièrement dénoncées par les élus du personnel (pressions, déstabilisation, retrait des tâches, mise au placard, etc.), ce qui a été confirmé par l'inspecteur du travail faisant savoir qu'il a eu connaissance de témoignages poignants (TGI Paris, ord. réf., 20 janv. 2011, n° 10/57994) ;

• surcharge de travail des agents non grévistes et encadrants, stress, anxiété, fatigue physique et morale, pression psychologique et harcèlement sur les agents non grévistes et l'encadrement, arrêts maladie des grévistes, risque psychosocial très élevé, souffrance éthique due à l'impossibilité de respecter les délais d'acheminement des produits sanguins en période de sous-effectif, etc. (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-19.279) ;

• risque d'exposition à l'amiante résultant du fait que toutes les locomotives en service sur les sites concernés n'avaient pas été désamiantées, et que le risque d'exposition à l'amiante avait été reconnu à l'occasion de 2 événements accidentels, peu important que les agents y aient été sensibilisés à l'occasion de journées de formation (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-16.033) ;

• accident resté inexpliqué dans lequel un salarié avait trouvé la mort. Pour les juges, l'expertise devait justement servir à éclairer les élus sur les conditions dans lesquelles cet accident était survenu et l'informer sur le risque de son renouvellement et les moyens de le prévenir (Cass. soc., 21 juin 2016, n° 15-12.809) ;

• risque grave pour la santé mentale du personnel soignant d'un service de neurochirurgie d'un centre hospitalier résultant d'un sous-effectif chronique : répercussions sur la qualité des soins dispensés, manque de surveillance des patients, angoisse de commettre une erreur, etc. (CA Bordeaux, 4^e ch., 24 févr. 2011, n° 10/05940) ;

• salariés d'un atelier où sont effectués en permanence des travaux de soudure sont exposés à des fumées et poussières irritantes et nocives pour l'appareil respiratoire, ce qui a précédemment entraîné plusieurs mises en

demeure de la part de l'inspection du travail (Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.091).

Une expertise pour projet d'aménagement important décidée par le CSE central suite à un projet de transformation de l'entreprise ne devrait pas empêcher une expertise pour risque grave au niveau d'un CSE établissement (Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 18-26.131, n° 163 F - P + B). Souffrance des salariés, du fait notamment d'un nombre important de réorganisations, mise en place par les managers du service force de vente du « process sous activité » à l'égard des salariés ayant du retard dans leurs objectifs, alerte de la direction par les représentants du personnel du taux élevé d'absentéisme, du désengagement, du stress et de l'épuisement des salariés, accroissement des risques routiers pour la force de vente itinérante, etc. Voilà autant de constats qui prouvaient l'existence d'un risque grave spécifique encouru par les salariés des établissements compris dans le périmètre du comité d'établissement et, plus particulièrement, ceux du service force de vente (Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 18-23.753).

Cas dans lesquels l'expertise pour risque grave dans l'établissement n'a pas été admise par les juges

L'expertise pour risque grave n'a pas été admise dans situations suivantes :

- décision de recourir à une expertise seulement consécutive à un événement isolé ayant conduit à ce que les services de police procèdent dans les locaux de l'établissement à une fouille d'une caissière, événement qui, à lui seul, ne caractérisait pas un risque grave (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-24.878) ;
- tentative de suicide sur le lieu de travail d'une personne qui avait indiqué que cette tentative était liée à des problèmes personnels et aucunement à ses conditions de travail dans l'entreprise (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-17.863).

Une dégradation des conditions de travail des membres du CSE liée à des difficultés rencontrées dans l'exercice de leur mandat et à des pressions psychologiques pourrait justifier une expertise. Encore faut-il réussir à prouver l'existence d'un risque grave (Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-19.478).

Le risque grave n'a pas été retenu dès que les dysfonctionnements avérés d'un service avaient été traités par le comité et la direction, que les difficultés rencontrées dans deux autres services étaient ponctuelles et ne concernaient qu'un salarié dans chacun d'eux, confronté à une décision de réorganisation mal comprise, et que la direction avait pris des mesures de prévention des RPS en sollicitant la présence d'un médecin du travail, d'une infirmière à temps plein et d'une psychologue (Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-24.887, n° 812 FS - P + B).

Une enquête du CSE auprès des salariés ne suffit pas à caractériser un risque grave. Dans cette affaire, les juges ont estimé que les réponses succinctes des salariés, rédigées de manière générale et exprimant pour l'essentiel une insatisfaction sur les conditions de travail résultant d'une nouvelle organisation de travail, ne suffisaient pas pour prouver un risque grave (Cass. soc., 7 juill. 2021, n° 19-50.068). De même, impossible de déclencher une expertise pour risque grave en invoquant un risque général de souffrance au travail en se fondant seulement sur des documents trop anciens pour attester d'une dégradation des conditions de travail (Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-15.285).

La Covid-19, un risque grave justifiant une expertise ? Réponse négative dès lors que l'employeur « avait rendu le port du masque obligatoire et avait pris des mesures de désinfection, d'information et d'organisation de nature à assurer les conditions de distanciation sociale et d'hygiène conformes aux recommandations du gouvernement » (Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-21.318).

Un risque grave dont il reviendra au CSE de prouver l'existence

Le risque grave invoqué par le CSE ne doit pas être un simple sentiment diffus de crainte ou d'anxiété sur l'avenir de l'entreprise ou un simple ressenti sur les conditions habituelles d'organisation, de compétitivité et de management (CA Bourges, ch. civ., 3 mars 2011, n° 10/01306). Autrement dit, il faut des faits tangibles, qui devront être corroborés par les PV de réunion, des rapports d'inspection ou d'enquête du comité ou de la CSSCT, les courriers du médecin du travail, les témoignages de salariés, etc. Certains éléments peuvent permettre à l'employeur de prouver que le risque grave invoqué n'existe pas (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-19.398). Par exemple, prise en charge depuis plusieurs années des RPS, diminution de la souffrance

au travail et des arrêts de travail, remplacement rapide des salariés, anticipation de certains départs, stabilité de la charge de travail, satisfaction du CSE de la politique menée en matière d'effectifs.

Un expert en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Le CSE peut faire appel à un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Modification des horaires et des rythmes de travail, nouvel équipement de travail, déménagement et/ou réaménagement des locaux... : les situations permettant le recours à un expert ne manquent pas.

Références : C. trav., art. L. 2315-94

Le comité peut recourir à un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Le CSE doit être consulté en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8) et peut, à cette occasion, se faire assister par un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi (C. trav., art. L. 2315-94). Mais attention, si le CSE a déjà rendu son avis consultatif, il n'est plus possible de se faire assister par un expert (Cass. soc., 28 juin 2023, n° 21-19.837). L'expertise a pour objet d'éclairer les membres du CSE en leur apportant une information claire, précise et impartiale et doit leur permettre de rendre un avis motivé et de faire des propositions.

Le CSE ne peut pas déléguer à son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail son droit à expertise (C. trav., art. L. 2315-38). Lui seul peut prendre la décision.

A noter que la jurisprudence laisse à penser que le CSE peut décider d'une expertise même lorsque le projet d'aménagement important fait l'objet d'un accord d'entreprise négocié avec les syndicats (Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-26.457).

En présence d'un projet commun à plusieurs établissements et donnant lieu à seule consultation du CSE central, un CSE d'établissement ne peut pas décider d'une expertise en l'absence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement (Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-17.622). Ce n'est que si de telles mesures existent que le CSE d'établissement est compétent pour intervenir et doit être consulté.

Toute la question est de savoir ce qu'est un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail

Exemple de projets pour lesquels le CSE a pu se faire assister par un expert habilité

Le recours à un expert a été considéré comme justifié dans les cas suivants :

- déplacement de 108 personnes vers d'autres étages du même immeuble et vers un autre bâtiment situé à proximité, en majorité des ingénieurs dont le travail nécessite concentration et confidentialité, dans un nouvel agencement (open space) et avec un matériel radicalement différent (CA Versailles, 14^e ch., 17 déc. 2003, n° 03/00795) ;
- réorganisation d'un département dont la mise en oeuvre entraînerait l'évolution des fonctions de 39 personnes sur un effectif de 262, la création de 5 postes et la suppression de 7 postes et projet de rapprochement des services chargés du courrier entraînant le changement d'affectation de 29 salariés (CA Versailles, 14^e ch., 4 janv. 2006, n° 05/07820) ;
- réorganisation de la force de vente avec modification des secteurs d'intervention des commerciaux, ajout de 880 points de vente à visiter,

suppression des postes de responsables régionaux et commercialisation de nouveaux produits (CA Versailles, 14^e ch., 17 janv. 2007, n° 05/07771) ;

- projet de déménagement et de regroupement sur un même site, qualifié par les dirigeants de « grand projet immobilier ayant pour effet de générer une redistribution significative des espaces de travail et de leur usage pour les salariés concernés » (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-24.692) ;

L'appréciation de l'importance d'un tel projet ne dépend pas de l'état d'avancement du projet immobilier et de la procédure de consultation du CSE sur le détail des aménagements.

- harmonisation des horaires concernant plus de 400 salariés, dont 255 en travail posté, alors que le médecin du travail avait rappelé que le travail posté est en soi perturbateur des rythmes biologiques et qu'il est préférable de se rapprocher de ces rythmes (Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240, n° 3958 FS - P) ;
- mise en place d'un dispositif d'enregistrement de chargés de clientèles, notamment destiné à l'évaluation des salariés. Un tel projet a une influence sur les conditions de travail en raison, notamment, de l'accroissement du stress, du manque d'autonomie et de la charge psychique (CA Paris, 14^e ch., sect. A, 5 déc. 2007, n° 07/11402) ;
- établissement de nouvelles fiches d'emploi, modifiant les critères de recrutement, de notation et de déroulement des carrières des salariés (CA Versailles, 14^e ch., 8 nov. 2006, n° 06/03558) ;
- extension du périmètre d'action de certains métiers modifiant de façon significative les tâches et l'organisation et les cadences de travail (Cass. soc., 16 sept. 2008, n° 07-18.754) ;
- réduction du temps de travail, complétant un projet de restructuration de l'entreprise en vue du maintien des emplois (CA Paris, 31 mai 2000, n° 1999/00242) ;
- suppression d'un site avec nécessité d'organiser la reconversion de 7 salariés (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-12.084) ;
- mise en place d'un nouvel outil RH mettant en place un décompte du temps de travail en heures qui n'existe pas auparavant (Cass. soc., 25 mai 2018, n° 16-26.856) ;
- équipement en tablettes numériques du personnel au sol des pôles clients d'une grande compagnie aérienne (Cass. soc., 14 mars 2018, n° 16-27.683) ;

Le projet en question, qualifié par l'employeur lui-même de « projet d'entreprise » avait notamment pour but d'encourager le nomadisme au détriment des postes sédentaires et obligeait les salariés concernés à utiliser une application spécifique nécessitant une formation dédiée.

- recours progressif à la sous-traitance risquant d'amener la suppression de 172 postes de travail et des problèmes de coexistence des sous-traitants et des salariés (CA Versailles, 14^e ch., 4 janv. 2006, n° 05/07820).

Le nombre de salariés concernés par le projet ne détermine pas à lui seul l'importance du projet. Ce qui compte, c'est son incidence sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-15.086, n° 325 FS - P + B). De même, le caractère provisoire d'une réorganisation ne prive pas le CSE de la possibilité de se faire assister par un expert (Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-20.353).

Exemples de projets pour lesquels le CSE n'a pas pu se faire assister par un expert

Le comité n'a pas eu la possibilité de recourir à un expert dans les situations suivantes :

- réorganisation des rayons de magasins dès lors qu'il ne s'agit que des mesures pratiques et ponctuelles ne portant nullement sur les horaires de travail ni sur les cadences et constituant une simple rationalisation du travail (CA Paris, 18^e ch., sect. C, 22 févr. 2007, n° 05/20772) ;
- projet de transfert des locaux ou de regroupement des services dans un même bâtiment à Paris, le comité s'étant contenté de faire état de problèmes d'ergonomie et du sentiment de lassitude, d'isolement et d'ennui des salariés (CA Paris, 1^{re} ch., 17 janv. 2001, n° 2000/13124) ;
- projet consistant à favoriser une polyvalence déjà existante, dès lors qu'il n'avait pas de répercussion importante sur les conditions de travail en termes d'horaires, de tâches et de moyens à la disposition des salariés (Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-66.556) ;
- projet de réorganisation de plusieurs services destiné à remédier à certains dysfonctionnements, dès lors qu'il n'y avait pas de répercussion importante sur les conditions de travail en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à la disposition des salariés (Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67.476) ;

- installation d'une version améliorée d'un logiciel déjà utilisé dans l'entreprise, et qui n'était susceptible d'avoir une influence sur les conditions de travail qu'en raison de l'apprentissage, d'une durée limitée, de cette nouvelle technique par les salariés concernés (Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67.476).

Il a été jugé que la mise en place d'un nouveau programme informatique reposant sur l'intelligence artificielle, et seulement destiné à aider des chargés de clientèle à traiter les nombreux courriels reçus, ne constituait pas un projet d'aménagement important (Cass. soc., 12 avr. 2018, n° 16-27.866).

Le CSE peut également se faire assister par un expert habilité en cas de projet d'introduction de nouvelles technologies

Le comité social et économique doit être consulté en cas de projet d'introduction de nouvelles technologies (C. trav., art. L. 2312-8). Il peut, à l'occasion de cette consultation décider de se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94).

Au CSE de prouver et de décider

Le recours à un expert est lié à un projet important susceptible de modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Dès lors que l'employeur conteste l'expertise, c'est au CSE de démontrer l'existence d'un tel projet (Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-20.476). Le recours à l'expert n'est pas subordonné à l'impossibilité du CSE de trouver dans l'entreprise ou l'établissement la solution du problème posé auprès des services spécialisés de l'entreprise (Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 99-21.498). Dans cette affaire, l'employeur avait tenté de contester la décision du comité en faisant valoir que l'expert choisi par le comité n'avait aucune compétence en matière ferroviaire et qu'il y avait des compétences internes à l'établissement qui auraient pu assister les représentants du personnel. En vain.

Quelques exemples d'expertises pour projet d'aménagement important

Projet d'aménagement important ou pas projet d'aménagement important ? Voilà la question que les élus doivent se poser lorsque l'employeur leur présente un projet et qu'ils souhaitent se faire assister par un expert habilité. Des cas de jurisprudence pourront les aider à y répondre et à limiter le risque de contestation par l'employeur.

Références : C. trav., art. L. 2315-94

Exemples de situations dans lesquelles l'expertise pour projet d'aménagement important a été admise par les juges

Il a été admis que le comité pouvait se faire assister par un expert dans les cas suivants :

- fermeture d'un établissement avec rattachement d'une partie du personnel à un autre établissement, ce qui emportait des conséquences sur les conditions de travail du fait de l'extension des secteurs géographiques des techniciens, d'un nouveau régime des astreintes et d'une modification du rattachement hiérarchique organisationnel et des processus RH par automatisation (Cass. soc., 21 juin 2016, n° 14-29.745) ;
- projet d'externalisation partielle de la saisie des comptes rendus médicaux d'un hôpital dans le but de réaliser des économies sur le personnel de remplacement, ce qui avait pour effet d'accroître la charge de travail de toutes les personnes exerçant une activité de secrétaire médicale : répartition des tâches des personnes absentes, relecture des comptes rendus sous-traités, etc. (CA Versailles, 14^e ch., 2 mars 2011, n° 10/07384) ;
- projet de réorganisation des astreintes consécutif à d'importants changements dans la structure de l'entreprise et le service proposé aux clients, avec augmentation du nombre des périodes d'astreintes et suppression des repos compensateurs, ce qui était forcément source de fatigue supplémentaire comme l'avait souligné le médecin du travail (Cass. soc., 12 déc. 2001, n° 99-18.980) ;
- mise en place d'un nouveau logiciel de décompte du temps de travail (Cass. soc., 25 mai 2018, n° 16-26.856). Ici, il est apparu que le nouvel outil déployé par l'entreprise allait au-delà d'une simple substitution à l'ancien

outil. Il mettait notamment en place un décompte du temps de travail en heures qui n'existait pas auparavant et pouvait faire ressortir un écart entre le temps de travail prescrit et le temps de travail réalisé ;

•projet de réorganisation mis en place à l'initiative de la direction du groupe entraînant la disparition d'une société, appelée à devenir un simple établissement de la société absorbante, ainsi qu'une nouvelle organisation des établissements de la société absorbée et le transfert d'une partie de son personnel au service d'une société d'un autre groupe (Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-17.023, n° 1916 F - P + B) ;

•déploiement de la méthode Lean. Cette méthode s'inscrit dans une approche nouvelle de l'amélioration des performances et peut impacter des transformations importantes des postes de travail découlant de l'organisation du travail, des modifications des cadences et normes de productivité, voire des aménagements modifiant les conditions de santé/sécurité ou les conditions de travail (TGI Nanterre, 6 janv. 2012, n° 11/03192) ;

•projet dénommé « Happy client » d'une grande enseigne du bricolage impliquant une formation de 2 semaines de chacun des salariés, suivie d'un entretien individuel avec le supérieur hiérarchique, une modification des horaires de travail, des référentiels des métiers, des principes de management et de la grille des entretiens d'évaluation, susceptibles d'avoir un impact sur la rémunération (Cass. soc., 20 juin 2018, n° 16-25.499).

L'expertise a également été admise dans les affaires suivantes :

•projet de modification des horaires de travail visant notamment à privilégier la mise en place de cycles de travail de 12 heures au lieu de 10, ce qui induisait la modification des rythmes biologiques et augmentait la pénibilité au travail (Cass. soc., 20 mars 2019, n° 17-21.493) ;

•projet permettant le dépistage de l'usage de stupéfiants par tests salivaires, effectués par l'encadrement de l'entreprise sans intervention médicale et exposant les salariés contrôlés à des sanctions disciplinaires (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-10.382, n° 430 FS - P + B) ;

•projet d'installation d'un dispositif de géolocalisation sur les camions d'une entreprise de transport (CA Grenoble, ch. soc., 31 oct. 2013, n° 12/05770) ou projet de géolocalisation sur les véhicules des techniciens d'intervention clients (Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 14-17.227) ;

•mise en place d'un nouveau logiciel modifiant la façon dont les salariés, notamment les consultants exerçant des missions dans les entreprises

clientes, sont en relation avec l'employeur au plan administratif et au plan de la comptabilisation de leur temps de travail (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 17-31.756) ;

• regroupement au sein d'un même espace de vente des produits GSM et MP3 relevant jusqu'à présent de rayons différents, les salariés assurant désormais la vente de tous les produits réunis : baladeurs MP3, assistants personnels et téléphones mobiles (CA Paris, 14^e ch., sect. A, 26 avr. 2006, n° 05/19702).

Exemples de situations dans lesquelles l'expertise pour projet d'aménagement important n'a pas été admise par les juges

A l'inverse, le droit à expertise n'a pas été admis dans les cas suivants :

- projet de réaménagement de l'organigramme avec redéfinition des divisions, restructuration de l'encadrement et simplification de la gestion, mais ne prévoyant nullement de transformation des postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil, ni modification des cadences ou des normes de productivité (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096, n° 3100 P + R + I) ;
- projet d'évolution du parc informatique consistant à déployer de nouveaux logiciels et à fournir aux consultants des ordinateurs portables : pas de répercussions importantes en termes d'horaires et de tâches (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 10-20.376). Idem pour un projet d'harmonisation de systèmes informatiques (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 10-26.248) ;
- simple baisse d'activité d'un site industriel liée à la fermeture d'une usine (Cass. soc., 14 oct. 2015, n° 14-17.224, n° 1638 FS - P + B). Ainsi, le comité d'un sous-traitant ne pourrait pas se contenter d'invoquer une baisse d'activité liée, par exemple, à la perte d'un marché ou à une restructuration de la société pour qui le sous-traitant travaille pour justifier une expertise ;
- fourniture de talkie-walkie dans le seul but d'améliorer la communication entre les salariés des différents sites de travail (magasin, entrepôts) par rapport aux pratiques antérieures de communication de vive voix ou de communication généralisée de messages par l'intermédiaire du réseau des haut-parleurs répartis sur l'ensemble des sites (Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-21.094) ;
- réécriture des fiches de postes des salariés d'une chaîne de magasins en vue de préciser les différentes tâches à accomplir et n'ayant pas

d'incidences sur la rémunération, les titres de fonctions ou de métiers, la discipline, la responsabilité, les horaires et les conditions de travail (Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-19.683 ; Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-17.605).

De même, l'existence d'un projet d'aménagement important pouvant justifier une expertise n'a pas été reconnue dans les hypothèses suivantes :

- transfert des locaux ou regroupement des services dans un même bâtiment, le comité ayant simplement fait état de problèmes d'ergonomie et du sentiment de lassitude, d'isolement et d'ennui des salariés, lesquels relevaient de la médecine du travail (CA Paris, 1^{re} ch., 17 janv. 2001, n° 2000/13124) ;
- réorganisation des rayons des magasins n'entraînant que des mesures pratiques et ponctuelles ne portant nullement sur les horaires de travail ni sur les cadences et constituant une simple rationalisation du travail (CA Paris, 18^e ch., sect. C, 22 fevr. 2007, n° 05/20772) ;
- test de 6 mois d'un système de géolocalisation de 47 véhicules de la flotte qui en compte 750, l'employeur ayant pris l'engagement de procéder à une nouvelle consultation du comité en cas d'extension du système à l'issue de la phase d'expérimentation (CA Nancy, 1^{re} ch. civ., 22 mars 2011, n° 10/00344) ;
- mise en place au sein d'une grande enseigne d'ameublement et d'électroménager d'une fiche de suivi journalier des vendeurs, qui ne servait ni à les évaluer ni à leur fixer des objectifs et qui ne concernait qu'indirectement les chefs de rayon (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-18.293).

Un changement d'employeur à la suite d'un transfert des contrats de travail de plusieurs salariés (C. trav., art. L. 1224-1) ne justifie pas forcément une expertise. Il en a été jugé ainsi à propos d'un projet de transfert de contrats de travail au sein d'une autre société groupe. Dès lors que le CSE n'apportait pas la preuve de modification des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail, le projet ne pouvait être qualifié de projet important (Cass. soc., 6 mai 2025, n° 24-11.167).

Et si l'employeur est déjà passé à la phase de mise en place de la nouvelle organisation, c'est trop tard pour une expertise ?

D'après la jurisprudence, le comité peut recourir à un expert pour l'éclairer sur la nouvelle organisation du travail et lui permettre d'avancer des propositions de prévention, quand bien même cette nouvelle organisation a commencé à être mise en oeuvre (Cass. soc., 14 mars 2018, n° 16-27.683).

Un avocat, un juriste, un ingénieur, un ergonome, un expert-comptable..., ça peut servir au CSE

Le CSE peut à tout moment recourir à l'assistance d'un expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le mot expert doit être pris au sens très large du terme. Cet expert pourra intervenir dans le domaine des attributions économiques du comité, celui de la santé, la sécurité et les conditions de travail, ou encore celui des activités sociales et culturelles, sans oublier tout ce qui touche à la gestion et au fonctionnement du CSE.

Références : C. trav., art. L. 2315-81

Le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise pour la préparation de ses travaux

L'article L. 2315-81 du code du travail autorise le comité social et économique à « faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux ». C'est ce que l'on appelle l'expert libre du CSE. Cet expert est généralement un travailleur indépendant ou une société de services. Le recours à un tel expert se traduit par l'établissement d'une relation contractuelle avec le comité social et économique.

Si on a créé, en 1982, le budget de fonctionnement, c'était pour donner aux comités d'entreprise une véritable indépendance financière vis-à-vis de l'entreprise, c'était pour leur permettre d'être pleinement en mesure d'exercer leur

rôle de contre-pouvoir économique au sein de l'entreprise. Aujourd'hui, en plus de ce rôle économique, le CSE a pour mission de veiller à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des salariés. En conséquence, ce budget de fonctionnement, on ne le laisse pas dormir sur un compte bancaire, on l'utilise pour la formation, la documentation, l'assistance juridique et pour toute sorte d'expertises. La vie économique, financière et sociale d'une entreprise, les questions de prévention des risques professionnels sont complexes. Si l'employeur a besoin de se faire accompagner par des consultants externes, il n'hésitera pas... Au CSE de faire de même avec son budget de fonctionnement.

Le code du travail ne précise pas la nature des travaux pour lesquels le comité social et économique peut se faire assister. En fait, le mot expert doit être pris au sens très large du terme. Cet expert pourra intervenir dans le domaine des attributions économiques du CSE, celui des activités sociales et culturelles ou celui de la santé, sécurité et conditions de travail, sans oublier tout ce qui touche à la gestion et au fonctionnement du comité. Quelques exemples :

- expert-comptable chargé d'assister le CSE dans le cadre d'une négociation d'un accord d'intéressement (calcul de l'intéressement, simulations en fonction de différents critères, etc.) ;
- juriste en droit du travail ayant pour mission ponctuelle de rédiger le règlement intérieur du comité social et économique ou d'effectuer la comparaison de 2 conventions collectives ;
- avocat spécialisé en droit syndical et en droit de la représentation du personnel permettant aux élus du comité de bénéficier d'une assistance juridique ;
- expert-comptable chargé d'assister le CSE dans le cadre d'une consultation sur un projet : nouvelle organisation, création d'un service partagé, nouvel ERP, etc. ;
- expert-comptable accompagnant le CSE en matière de prévoyance (diagnostic de l'existant, élaboration de propositions alternatives, conséquences d'un nouveau régime, etc.) ;
- expert-comptable permettant au comité de bénéficier d'un conseil en gestion des activités sociales et culturelles (validation du budget, validation par rapport à l'Urssaf, etc.) ;
- expert en santé/sécurité au travail chargé d'aider le comité social et économique à élaborer un questionnaire sur les RPS ou sur la qualité de vie au travail ;

- consultant/formateur chargé d'accompagner les représentants du personnel pour la préparation des réunions avec la direction ;

Le CSE peut même recourir à un expert-comptable pour la gestion de sa comptabilité si elle s'avère trop lourde. Il peut ainsi faire approuver ses documents comptables par un expert-comptable rémunéré par ses soins. Ponctuellement, un comité peut demander à un expert-comptable d'effectuer un audit de ses comptes (vérification du montant des budgets, vérification des enregistrements, recherche d'erreurs ou d'irrégularités, mise en place des recommandations pour améliorer la tenue comptable, etc.) ou de l'aider à choisir et à mettre en place un logiciel de gestion des budgets et des activités sociales et culturelles.

La désignation, le choix et la mission de l'expert chargé d'assister le comité font l'objet d'une délibération adoptée en réunion

Le recours à un expert donne lieu à une délibération du comité social et économique. La désignation est donc effectuée au cours d'une réunion ordinaire ou extraordinaire. La délibération est adoptée à la majorité des membres présents. L'employeur ne peut pas prendre part au vote.

L'étendue de la mission de l'expert est fixée par le CSE au moment de la désignation officielle en séance. Une fois que ceci est fait, il faut établir avec l'expert une lettre de mission ou un contrat prévoyant notamment l'objet de la mission ou de la prestation, la liste des documents à fournir à l'expert, la date des réunions préparatoires et la date de la réunion plénière du comité, le délai à observer pour la remise du rapport et le montant du devis estimé.

Dans le cadre d'une mission ponctuelle confiée à un expert-comptable, l'expert rend compte de ses travaux aux représentants du personnel, dans les délais qui lui ont été impartis. L'employeur n'est pas tenu, quant à lui, de prolonger les délais de consultation pour tenir compte des désiderata de l'expert (Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864). L'administration reconnaît le droit à l'expert libre du CSE d'assister à la réunion plénière du comité consacrée à l'examen de la question sur laquelle il a été saisi (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984).

Il faut le savoir, l'expert libre du comité social et économique dispose de moyens d'investigations assez réduits

L'expert libre qui intervient dans le cadre d'une mission contractuelle dispose de moins de facilités que celui qui intervient dans le cadre d'une mission légale. Sauf accord de l'employeur, il n'a accès qu'aux documents détenus par le comité lui-même. Il n'a par ailleurs accès qu'aux locaux du comité.

Comme les élus ont accès à la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise, l'expert y a lui aussi accès. De toute façon, on voit mal comment il pourrait en être autrement.

L'expert libre du comité social et économique dispose normalement de tout son temps pour mener sa mission

Contrairement à ce qui est prévu pour les expertises légales, la remise d'un rapport par l'expert libre n'est encadrée par aucun délai. En pratique, si le CSE a besoin du rapport de l'expert avant la réunion de consultation, l'expert sera forcément tenu par un délai.

L'expert libre est rémunéré sur l'un des deux budgets du CSE, tout dépendra en pratique de l'objet de l'expertise

L'expert libre est rémunéré par le comité social et économique sur le budget de fonctionnement ou sur celui des activités sociales et culturelles selon la nature de la mission. Si on va jusqu'au bout de la logique de séparation des budgets, une mission ayant par exemple pour objet d'accompagner le CSE dans la gestion de ses activités sociales et culturelles (ASC) doit normalement être payée avec le budget des ASC.

L'expert libre du comité social et économique est soumis aux mêmes obligations de discréction et de secret

Il est soumis aux mêmes obligations de secret et de discréction que les membres du comité social et économique en application de l'article L. 2315-3 du code du travail. S'il appartient à une profession réglementée, comme

l'expert-comptable par exemple, il peut être soumis au secret professionnel (C. trav., art. L. 2315-84).

Avant de s'engager avec un expert, il y a quelques points à vérifier

Un expert-comptable pour une mission ponctuelle ou pour un accompagnement plus pérenne, un cabinet d'avocat pour une assistance juridique, un prestataire qui se chargera de la rédaction des PV de réunion, etc. En matière d'expertises, le marché des CSE offre aux comités toute sorte de possibilités. Avant de s'engager, il y a quelques points de vigilance à vérifier.

Avant d'opter pour tel ou tel expert, le CSE a tout intérêt à recueillir un minimum d'informations sur le cabinet d'expertise

Certains cabinets d'expertise sont proches d'organisations syndicales, tandis que d'autres sont totalement indépendants. Les CSE syndiqués auront naturellement tendance à faire appel à un expert proche de leur organisation syndicale. Mais il ne faut pas que le choix de l'expert soit source de division lorsque les représentants du personnel appartiennent à différents syndicats.

Si la majorité syndicale passe en force pour imposer son expert, son choix risque d'être remis en cause en cas de changement de majorité syndicale. Il vaut mieux essayer de trouver un consensus dès le départ.

Même si ce n'est que pour une mission ponctuelle, cela vaut la peine de sélectionner 2 ou 3 experts, de prendre contact avec eux et de les rencontrer une première fois. Il y a en effet une multitude de questions à poser à chaque expert avant de se décider. Leur connaissance du secteur d'activité et du marché de l'entreprise, leurs expériences professionnelles, les délais de réalisation de l'expertise, leur manière de travailler, leur approche de la mission envisagée, leur connaissance des relations sociales et du monde syndical, l'accompagnement et le

suivi proposé au CSE et aux salariés, l'implication qu'ils attendent des représentants du personnel, le montant de leurs honoraires, etc. Voilà autant de points essentiels qui vont permettre aux élus de se faire une idée de l'approche de chaque expert, de comparer leurs compétences et leur disponibilité et de faire leur choix en connaissance de cause. De même, il est conseillé de demander à l'expert des références avec le nom et les coordonnées d'un ou plusieurs secrétaires d'autres comités afin de pouvoir partager ses opinions. Il faut aussi que le courant passe bien entre l'expert et les représentants du personnel. D'où l'importance de cette première rencontre qu'il faut prendre le temps de préparer un minimum.

Certains cabinets d'expertise-comptable sont vraiment spécialisés dans les missions légales et contractuelles auprès des CSE au point de ne faire que ça, alors que pour d'autres, ce n'est qu'une partie de leur activité qui est aussi tournée vers les entreprises. Il faut aussi réfléchir à cela avant de se décider.

Il faut également s'intéresser à la taille et au domaine de compétence du cabinet d'expertise avec lequel on envisage de travailler. S'agit-il d'un petit cabinet qui ne fait que de l'expertise comptable, et qui ne sera donc pas forcément en mesure de répondre à d'autres demandes ? S'agit-il d'un cabinet plus important qui a à son service une équipe pluridisciplinaire de consultants dans le domaine des relations sociales, des conditions de travail, de la santé/sécurité au travail, etc. ?

Dans le cadre de l'expertise libre, le comité social et économique peut très bien décider de prendre une assistance juridique

Tout CSE peut décider de prendre une assistance juridique qui lui permettra, si le service est de qualité, d'obtenir rapidement des réponses concrètes aux questions qu'il serait susceptible de se poser. Mais attention, il ne faut pas confondre assistance et conseil juridique, on risquerait d'être déçu.

C'est très utile, tant pour la gestion des activités sociales et culturelles et l'exercice des différentes attributions légales que pour ce qui touche au fonctionnement du comité (heures de délégation, utilisation du budget de fonctionnement, etc.).

Attention, parfois, on essaie de faire croire aux élus que l'abonnement qu'ils souscrivent auprès d'un prestataire pour permettre aux salariés de bénéficier de réductions tarifaires diverses, notamment sur la billetterie, peut être pris en charge sur le budget de fonctionnement sous prétexte qu'il offre aux élus la possibilité d'appeler une assistance juridique CSE. Voilà un raccourci, commercial, qui est juridiquement faux. Les réductions tarifaires relèvent des activités sociales et culturelles, pas question d'utiliser le budget de fonctionnement pour payer, sous prétexte qu'il y a une assistance juridique CSE dans l'abonnement. Si l'employeur s'en aperçoit, il pourrait contester.

Par ailleurs, il ne faut pas confondre assistance juridique du CSE et assistance juridique aux salariés. La première est là pour aider le comité, elle peut et doit être payée avec le budget de fonctionnement. La seconde est là pour aider les salariés, elle fait partie des activités sociales et culturelles. Quand un comité décide de prendre les 2 types d'assistance juridique, on lui propose parfois de gonfler la facture au titre de l'assistance juridique CSE pour pouvoir réduire celle de l'assistance juridique aux salariés. Pour une société qui vend de la sécurité juridique... Il faut donc faire attention.

Même si le CSE est protégé par le code de la consommation, il faut vraiment faire attention aux clauses du contrat et à la tacite reconduction

Que ce soit pour son fonctionnement interne, l'exercice de ses attributions légales ou la gestion de ses activités sociales et culturelles, bon nombre des engagements souscrits par un CSE sont à tacite reconduction. Or, il arrive parfois au comité de ne pas faire attention à la date butoir de résiliation d'un contrat à tacite reconduction souscrit auprès de tel ou tel prestataire. D'où la question de savoir si cette négligence oblige le comité à rester engagé pour une ou deux années et à payer la nouvelle facture ?

Cette négligence ne devrait pas se produire ! Une bonne gestion des engagements contractuels souscrits par le comité social et économique implique la mise en place d'un tableau de suivi des contrats en cours. Cela permet de voir

en un coup d'oeil quelles sont les échéances à venir et, surtout, les conditions et délais de résiliation de chaque contrat.

Le CSE qui a oublié d'informer son cocontractant qu'il ne souhaitait pas renouveler son contrat a une porte de sortie. Un article du code de la consommation nous dit que tout professionnel prestataire de services qui a conclu, avec un consommateur ou un non-professionnel, un contrat à tacite reconduction doit l'informer avant l'arrivée du terme de la possibilité de ne pas reconduire le contrat (C. consom., art. L. 215-1).

Cette information doit être donnée par écrit au plus tôt 3 mois et au plus tard un mois avant la fin de la période dont dispose le consommateur ou le non-professionnel pour faire savoir qu'il ne souhaite pas se réengager. Si le professionnel ne respecte pas cette formalité, son cocontractant peut gratuitement, et à tout moment, décider de mettre un terme au contrat qui a été tacitement reconduit. En d'autres termes, on ne pourra pas lui dire qu'il y a eu une tacite reconduction et la facture à payer sera proportionnelle au temps réellement écoulé depuis le dernier renouvellement du contrat.

Le CSE est un non-professionnel, il bénéficie donc de cette protection du code de la consommation (Cass. 1^{re} civ., 15 juin 2016, n° 15-17.369, n° 669 FS - P + B ; Cass. 1^{re} civ., 5 juill. 2017, n° 16-20.748, n° 847 F - P + B). Dès lors que le prestataire n'aura pas respecté son obligation d'information, le comité pourra à tout moment résilier son engagement, la tacite reconduction ne jouera plus.

Il ne faut pas confondre assistance et conseil juridique

Tout CSE peut décider de prendre une assistance juridique qui lui permettra d'obtenir des réponses concrètes aux questions qu'il serait susceptible de se poser. C'est très utile, tant pour la gestion des activités sociales et culturelles que pour l'exercice des attributions économiques. Mais attention, il ne faut pas confondre assistance et conseil juridique, on risquerait d'être déçu. En France, seul un avocat peut pratiquer le conseil juridique, alors qu'une société qui propose de l'assistance juridique n'en a pas le droit. De fait, elle ne peut pas apporter une réponse trop personnalisée car elle risquerait de se faire taxer de conseil. Si on veut avoir des conseils personnalisés, des

consultations et des réponses écrites, il vaut mieux se tourner vers un cabinet d'avocat.

Décider de se faire assister par un expert dans le cadre d'une mission légale

La décision de se faire assister par un expert est prise par le CSE en réunion. Il faut donc adopter une résolution par un vote. Mais, avant d'en arriver là, il faut déjà avoir une idée de ce que l'on attend de l'expertise, avoir pris contact avec l'expert par lequel on envisage de se faire accompagner, etc. Une expertise, ça ne s'improvise pas, surtout lorsque c'est une première.

Avant de décider, il est important de savoir qui a le droit de décider de se faire assister par un expert

La question qui se pose, pour les entreprises structurées en établissements distincts, et possédant de ce fait un CSE central et plusieurs comités d'établissement, est de savoir quel comité a le droit de se faire assister par un expert dans le cadre d'une mission légale. Le code du travail apporte les réponses suivantes :

- pour les consultations ponctuelles, devant être effectuées devant le comité social et économique central, sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, seul le comité central peut se faire assister (C. trav., art. L. 2316-3) ;
- le CSE d'établissement peut faire appel à un expert lorsqu'il est compétent (C. trav., art. L. 2316-21). Or, il a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement et est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement (C. trav., art. L. 2316-20).

En ce qui concerne les consultations récurrentes, le droit à expertise est lié au niveau auquel ces consultations doivent avoir lieu. Comme, elles doivent a priori se dérouler devant le CSE central, lui seul pourra se faire assister par un expert (C. trav., art. L. 2312-22).

La décision de se faire assister par un expert passe par une phase préparatoire et nécessite une vraie implication des élus

C'est une chose de lire dans le code du travail que le CSE peut se faire assister par un expert, c'en est réellement une autre de franchir le pas, surtout si c'est la première fois. D'où la nécessité de réfléchir et de préparer, le plus en amont possible, le recours à l'expertise. Faire intervenir un expert nécessite en effet une très forte implication des représentants du personnel. En pratique, il y a plusieurs questions à se poser :

- la situation à laquelle nous sommes confrontés nous autorise-t-elle à recourir à un expert ? C'est bien le premier point à aborder. Surtout s'il s'agit d'une expertise pour risque grave ou pour aménagement important (C. trav., art. L. 2315-94), les élus doivent se demander s'il y a bien un risque grave ou si le projet qu'on leur présente modifie réellement les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Cette étape est très importante car l'employeur pourrait contester, et faire annuler, la délibération du CSE ;

Lorsque les termes de la délibération du CSE ne permettent pas de savoir si l'expertise a été votée pour un risque grave ou pour un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, cette délibération est nulle du fait de son imprécision (Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 21-11.382).

- une expertise, à quoi ça va nous servir ? Pour être en mesure de répondre à cette question, il faut déjà avoir conscience qu'il y a des difficultés à résoudre et être convaincu qu'on ne peut pas se contenter des informations données par l'employeur. Cela suppose, d'une part, d'avoir effectué une première analyse de la situation de travail ou du projet qui est soumis au CSE et, d'autre part, de vouloir pousser l'analyse plus loin en vue de pouvoir proposer des mesures concrètes ;

•où trouver un expert ? Si le comité n'a jamais eu l'occasion de travailler avec un expert, il faut contacter un ou plusieurs cabinets, se faire exposer leur domaine de compétences, se faire expliquer comment se déroule une expertise et le rôle que doit y jouer le comité, leur présenter le dossier et son contexte, recueillir leur premier point de vue pour s'assurer que l'on ne fait pas fausse route, leur demander de quelle manière ils envisagent de répondre à la demande du comité, comparer l'accompagnement proposé au comité et, enfin, choisir.

Même si l'expertise doit être prise en charge par l'employeur, faut-il se soucier de son coût ? C'est préférable, d'autant que pour certaines expertises le CSE doit mettre la main à poche et payer une partie de la facture. Et même si ce n'est pas le cas, l'employeur peut contester le montant des honoraires de l'expert, ce qui pourrait avoir des répercussions sur le contenu et l'étendue de l'expertise. D'où l'intérêt de comparer les tarifs.

Compte tenu du fait que le CSE a à la fois des attributions économiques et des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, pour certaines expertises, il faudra peut-être penser à se tourner vers un cabinet d'expertise d'une certaine taille ayant à son service une équipe pluridisciplinaire de consultants dans le domaine de l'expertise comptable et de la santé/sécurité au travail.

Le cas échéant, il faudra se poser la question de savoir si on préfère travailler de manière pérenne avec un cabinet proche de son organisation syndicale ou avec un expert indépendant. Il ne faudrait pas que le choix de l'expert soit source de divisions entre les élus. Si la majorité syndicale passe en force pour imposer son expert, son choix risque d'être remis en cause en cas de changement de majorité syndicale. Il vaut mieux essayer de trouver un consensus dès le départ.

Il peut être utile de demander à l'expert contacté quelques références avec le nom et les coordonnées d'un ou plusieurs secrétaires de CSE afin de pouvoir les contacter. Il faudra aussi lui demander s'il est déjà intervenu dans des entreprises du même secteur d'activité.

Il faut aussi penser au facteur temps car les délais dont dispose l'expert pour mener sa mission sont assez courts. En fait, le but de la phase préparatoire est de pouvoir arriver en réunion en sachant déjà par quel expert on va décider de se faire assister et quelle sera l'étendue de sa mission.

La liste des experts habilités fait régulièrement l'objet d'une mise à jour par arrêté ministériel publié au Journal officiel. On peut la trouver sur le site de l'INRS (www.inrs.fr).

La décision de se faire assister par un expert est prise en réunion de CSE et fait l'objet d'une délibération

Attention, le CSE ne peut pas déléguer à son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), obligatoire dans les entreprises et établissements distincts de 300 salariés et plus, son droit à expertise (C. trav., art. L. 2315-38). C'est le CSE et non la CSSCT, laquelle peut suggérer.

La décision officielle de se faire assister par un expert dans le cadre d'une mission légale, on doit impérativement la prendre en réunion en adoptant une délibération. La question doit donc figurer à l'ordre du jour ou, au minimum, être en lien avec l'un des points qui y sont inscrits.

Par exemple, si l'ordre du jour contient un point « Présentation du projet de réorganisation X et remise des informations », il sera possible au cours des débats de prendre une délibération en vue de se faire assister par un expert. Cette délibération aura bien un lien avec le point en question.

Cette délibération doit faire ressortir :

- ce qui justifie l'expertise. Le CSE doit motiver sa décision. Par exemple, il ne suffira pas d'écrire « Il y a un risque grave, on décide d'une expertise », il faudra des faits précis ;

Cette exigence de faits précis et d'une motivation de la délibération est particulièrement vraie en cas d'expertise pour risque grave ou projet

d'aménagement important. Si l'employeur estime qu'il n'y a pas lieu à expertise et conteste la délibération du CSE, le juge aura besoin de faits.

- la désignation de l'expert choisi. Le choix de l'expert n'appartient en aucun cas à l'employeur (Cass. soc., 18 déc. 2012, n° 11-17.634), le CSE est maître à bord ;

Sur un plan juridique, il n'est pas interdit d'adopter une première délibération pour décider de recourir à une expertise et une seconde, un peu plus tard, pour désigner l'expert retenu (Cass. soc., 5 juill. 2018, n° 17-13.306). En pratique, il vaut mieux tout faire en une seule fois.

- l'objet de l'expertise. Même si un cahier des charges est ensuite établi, il faut préciser les objectifs de l'expertise et les investigations demandées à l'expert ;
- le mandat donné à l'un des membres du comité, généralement le secrétaire, pour faire exécuter la délibération, suivre l'état d'avancement de l'expertise et, si nécessaire, représenter le CSE en justice en cas de contentieux.

Il est conseillé au CSE de se faire aider par l'expert pour la rédaction de sa délibération. Cela permettra d'arriver en réunion avec un projet déjà finalisé. A ce titre, il est intéressant de savoir que l'employeur ne peut pas reprocher au comité de ne pas avoir joint le projet de délibération à l'ordre du jour (Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-21.523). Il ne peut davantage lui reprocher d'avoir préparé en avance son projet de délibération (Cass. soc., 18 nov. 2020, n° 19-20.778).

La délibération, qui est en fait une résolution, est adoptée par un vote des élus à la majorité des membres présents. Le président du comité social et économique ne peut pas prendre part au vote (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-14.788, n° 1211 FS - P + B).

Qui va s'en charger ?

L'étape qui va conduire le CSE à choisir son expert peut être menée par un petit groupe de travail comprenant 2 ou 3 membres du comité, dont le secrétaire, ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail. A

charge ensuite pour ce groupe de travail de rendre compte des entretiens avec les différents experts aux autres élus. Cela permettra de prendre une décision définitive en réunion préparatoire et d'arriver en réunion plénière en connaissant déjà l'expert à qui va être confiée la mission et ayant déjà préparé avec lui la délibération du comité. En procédant de la sorte, on gagnera en temps et en efficacité.

Une fois l'expert désigné, l'expertise peut commencer

Une fois l'expertise décidée, il revient au comité social et économique de préciser la mission de l'expert et de lister les points sur lesquels il souhaite avoir des investigations. L'expert, lui, rédige une lettre de mission, ou une convention d'expertise, et notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise. Une fois cela fait, l'expertise peut commencer.

Au comité social et économique d'être acteur de l'expertise et de préciser rapidement à l'expert ce qu'il attend de lui

Après l'adoption de la délibération par le CSE, il convient de reprendre le plus rapidement possible contact avec l'expert en vue de l'informer qu'il a été désigné pour effectuer l'expertise. C'est généralement le secrétaire qui s'en charge en adressant un mail à l'expert auquel sera jointe la délibération du comité.

Il est prévu que le CSE établit au besoin, et notifie à l'employeur, un cahier des charges (C. trav., art. L. 2315-81-1). Ce cahier des charges, dont le code du travail ne précise pas le contenu, servira de feuille de route à l'expert. Il est vraiment conseillé aux élus qui souhaitent en élaborer un de travailler en amont avec l'expert pour le préparer, il a l'habitude d'en rédiger.

Cahier des charges ou pas cahier des charges, il est très important que le CSE précise la mission de l'expert et liste les points sur lesquels il souhaite avoir des

investigations. Cela suppose que les élus aient déjà défini leurs attentes vis-à-vis de l'expert et qu'ils aient déjà étudié les documents transmis par l'employeur ou les informations mises à leur disposition dans la BDESE. L'expert est là pour aider les élus, pas pour se substituer à eux.

Lorsqu'il intervient pour la première fois, l'expert ne connaît pas l'entreprise. Aux élus de lui donner des informations sur les conditions de travail, les relations sociales, etc. Les échanges entre l'expert et le CSE se font en comité restreint par l'intermédiaire des membres du bureau et, le cas échéant, ceux de la commission santé, sécurité et conditions de travail ou de la commission économique.

Il est important de communiquer auprès des salariés, surtout lorsqu'il s'agit d'une expertise liée à un PSE ou à un projet d'aménagement important, pour leur expliquer à quoi va servir l'expertise. Et surtout pour bien leur faire comprendre qu'elle ne permettra pas de s'opposer au projet de l'entreprise.

A l'expert du CSE de préciser l'étendue et les axes de sa mission dans une lettre de mission

Une fois désigné, l'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise (C. trav., art. L. 2315-81-1). En pratique, il va lui adresser une copie de sa lettre de mission ou de sa convention d'expertise envoyée au secrétaire du CSE. L'employeur y trouvera :

- l'objet de la mission confiée à l'expert et nature et étendue des investigations : situation économique et financière de l'entreprise, projet d'aménagement important, examen du plan de sauvegarde de l'emploi, etc. ;
- les conditions d'intervention de l'expert : liste indicative des documents que l'employeur doit lui communiquer, accès à la base de données économiques, sociales et environnementales, accessibilité à l'entreprise, etc. ;
- le calendrier prévisionnel de la mission en tenant compte de la date de consultation du comité social et économique en rapport avec l'objet de l'expertise ;
- les honoraires envisagés compte tenu des premiers éléments en sa possession lui permettant d'estimer le temps de son intervention.

La mission de l'expert n'est pas figée. Le CSE peut lui demander de mener de nouvelles investigations au fur et à mesure que ses travaux avanceront (Cass. soc., 28 oct. 1996, n° 95-10.274, n° 4053 P), quitte à les prendre en charge sur son budget de fonctionnement.

La lettre de mission est signée par le secrétaire du CSE, ce qui signifie qu'il donne au nom du comité son accord pour l'exécution de la mission.

Lorsque l'expert-comptable intervient dans le cadre d'une consultation récurrente, sa mission ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et sur les deux années précédentes (Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-22.509, n° 398 F - P + B ; Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.393, n° 650 FS - B). L'expert ne peut donc pas réclamer des informations antérieures aux deux années précédentes Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 23-19.403.

Trois jours pour demander des informations, 10 jours pour informer du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée d'expertise

Le code du travail pose les règles suivantes (C. trav., art. R. 2315-45 et R. 2315-46) :

- au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, l'expert demande à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur a 5 jours pour répondre ;
- dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation, l'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise.

La désignation de l'expert correspond à la date de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique a officiellement nommé l'expert.

Attention, lorsqu'un expert-comptable est mandaté dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, il existe des délais spécifiques (C. trav., art. L. 1233-35).

A moins que l'employeur ne conteste, l'expertise décidée par le comité social et économique peut commencer

De suite après sa désignation et une fois en possession des informations dont il a besoin, l'expert va pouvoir se mettre au travail. Bien évidemment, pendant ce temps, l'employeur ne peut pas mettre en oeuvre les changements envisagés. Si malgré tout il le fait, il faut lui faire remarquer que la consultation du comité n'est pas encore achevée et que le CSE pourrait saisir en référé le tribunal judiciaire pour faire suspendre le projet. Sur le plan pénal, il y aurait délit d'entrave.

L'expert chargé d'assister le CSE dans le cadre d'une mission légale a libre accès à l'entreprise

Le code du travail prévoit que l'expert a, dans le cadre d'une mission légale, libre accès à l'entreprise pour les besoins de sa mission (C. trav., art. L. 2315-82). Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut donc pas lui interdire de pénétrer dans l'entreprise (Cass. crim., 13 févr. 1990, n° 89-81.592). A titre d'exemple, il est illégal de prévoir que l'expert-comptable ne sera admis dans l'entreprise que sur rendez-vous en présence des commissaires aux comptes (Cass. crim., 30 oct. 2006, n° 05-82.447, n° 6349 F - P + F).

Ce droit d'accès est particulièrement important en cas d'expertise pour risque grave ou pour projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. L'expert habilité va avoir besoin d'observer les situations de travail.

Si l'expert rencontre des difficultés pour pénétrer dans l'entreprise, plutôt que de brandir l'entrave, il est plus efficace pour le CSE ou pour l'expert lui-même de saisir en référé le président du tribunal judiciaire (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-26.964, n° 632 FS - P + B). Le juge pourra ordonner à l'employeur de respecter ses obligations.

Il peut y avoir des limites à la liberté de circulation dans l'entreprise, notamment dans le secteur hospitalier. A ce titre, il a été jugé qu'un expert mandaté par le comité d'un établissement hospitalier ne peut pas exiger d'assister aux réunions des équipes médicales ni d'entrer dans les blocs opératoires lors d'interventions médicales. Secret médical oblige (Cass. soc., 20 avr. 2017, n° 15-27.927, n° 669 FS - P + B).

L'expert étant mandaté par le CSE d'une entreprise, il ne pourrait pas accéder aux autres entreprises du groupe. Même si le projet d'aménagement important à l'occasion duquel l'expertise a été décidée implique plusieurs entreprises du même groupe, l'expert devra rester dans le périmètre de l'entreprise.

Comme le sont les membres du comité social et économique, l'expert est tenu à une obligation de discréction et de secret professionnel

L'expert et ses collaborateurs sont tenus aux obligations de secret et de discréction imposées aux membres du comité social et économique (C. trav., art. L. 2315-3 et L. 2315-84). L'employeur ne peut pas refuser de lui communiquer des documents qu'il considère comme confidentiels (Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 08-18.228, n° 2559 FS - P + B). L'expert peut refuser un document de synthèse et demander les documents complets.

Il a été jugé qu'il n'appartient pas à l'expert-comptable de communiquer au CSE les documents qui lui ont été remis par l'employeur (CA Paris, ch. 1-3, 18 janv. 2023, n° 22/07465). L'Ordre des experts-comptables considère quant à lui que l'expert ne peut pas refuser de répondre aux interrogations des représentants du personnel entrant dans le cadre de sa mission. Il demeure en revanche tenu au secret professionnel, même vis-à-vis du CSE, pour les informations dont la divulgation constituerait un réel danger pour la marche de l'entreprise ou porterait atteinte à la vie privée.

Et si l'expert veut auditionner les salariés ?

En ce qui concerne l'audition des salariés, il a été jugé l'expert-comptable désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ne pouvait y procéder qu'avec l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés (Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-10.293, n° 774 FS - B). En revanche, pour l'assistance du CSE par un expert habilité en cas de risque grave ou de projet d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, il a été jugé que l'expert qui souhaite organiser des entretiens individuels avec les salariés n'a pas à solliciter l'autorisation

préalable de l'employeur (TJ Dunkerque, ord., 25 avr. 2024, n° 24/00055 ; Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 22-21.082, n° 795 FS - B).

A l'issue de sa mission, l'expert remet un rapport d'expertise

L'expert n'a pas beaucoup de temps pour travailler et transmettre son rapport. Une fois le rapport écrit, on commence généralement par une présentation en réunion préparatoire réservée aux membres du CSE. Ensuite, l'expert présente une synthèse de son rapport en réunion plénière du comité social et économique. Il ne reste plus aux élus que de s'emparer des conclusions de l'expert.

Pour la remise à l'employeur du rapport d'expertise, le droit commun, c'est 15 jours avant la fin du délai de consultation du CSE

Avertissement ! Pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport peut être prévu par un accord d'entreprise employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord employeur/CSE. A défaut d'accord, on applique les délais réglementaires prévus par le code du travail (C. trav., art. L. 2315-80).

En ce qui concerne la remise du rapport d'expertise à l'employeur, le code du travail prévoit que l'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le comité social et économique pour rendre son avis consultatif (C. trav., art. R. 2315-47).

Rappel ! Le délai de droit commun de consultation du CSE peut être fixé par un accord d'entreprise majoritaire employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord employeur/CSE adopté à la majorité des élus titulaires. En l'absence d'accord, en cas d'intervention d'un expert, ce délai est de 2 mois. Il passe à 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre

de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement (C. trav., art. L. 2312-16 et R. 2312-6).

Ce délai, très court, s'applique aussi bien aux expertises légales décidées dans le cadre des consultations récurrentes du CSE qu'à celles devant être menées dans le cadre d'une consultation ponctuelle, notamment en cas de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés.

Attention, en cas de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi, il y a des délais spécifiques de consultation du CSE (C. trav., art. L. 1233-30).

Lorsque l'expertise est décidée dans le cadre d'une opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne (C. trav., art. R. 2315-47).

A cet égard, d'après le code de commerce (C. com., art. L. 430-5), une fois saisie, l'Autorité de la concurrence a en principe 25 jours ouvrés au plus pour se prononcer sur l'opération de concentration. Le délai est également de 25 jours lorsque la décision est prise par la Commission européenne.

En dehors des cas d'expertises légales liées à une consultation obligatoire, il est prévu que l'expert doit remettre son rapport dans un délai fixé par accord d'entreprise avec les syndicats ou par accord entre l'employeur et le comité social et économique. A défaut d'accord, l'expert a 2 mois à compter de sa désignation pour mener sa mission et remettre son rapport. Ce délai peut être renouvelé par accord d'entreprise ou par accord employeur/CSE (C. trav., art. R. 2315-47).

Même si le code du travail n'est pas très clair, on peut penser que ce délai de 2 mois s'applique en cas d'expertise pour risque grave ou d'expertise déclenchée dans le cadre d'un droit d'alerte économique. A priori, il s'applique aussi aux expertises libres décidées par le CSE.

L'expert commence généralement par présenter son rapport au CSE au cours d'une réunion préparatoire

A l'issue de sa mission, l'expert établit un projet de rapport. En pratique, le projet est généralement remis ou envoyé par mail au secrétaire du comité social et économique qui se chargera de le transmettre à l'ensemble des membres du comité. C'est une synthèse écrite destinée à constituer une base de travail pour le CSE. En général, ce projet de rapport est présenté au CSE ou, selon le cas, à la commission économique ou à la commission santé, sécurité et conditions de travail au cours d'une réunion préparatoire. Une, voire plusieurs réunions préparatoires sont en pratique indispensables. Il est d'usage que la réunion préparatoire soit animée par l'expert.

Sur un plan légal, cette étape n'est pas prévue par le code du travail. Pourtant, cette réunion fait partie intégrante de la mission de l'expert. Voilà pourquoi le temps passé par l'expert en réunion préparatoire doit être pris en charge par l'employeur (Cass. soc., 8 nov. 1994, n° 92-11.443, n° 4412 P).

Cette réunion préparatoire est d'une grande utilité. Elle permet notamment aux élus :

- de bien prendre connaissance du contenu du rapport et de demander à l'expert d'éventuels éclaircissements ou compléments ;
- de faciliter la compréhension et l'appropriation du rapport de l'expert en vue des échanges futurs avec l'employeur ;
- de déterminer les questions à poser à l'employeur et, ainsi, de préparer la réunion plénière au cours de laquelle le rapport final sera présenté.

Après cette étape, l'expert transmet son rapport finalisé à l'employeur et au secrétaire du comité social et économique dans le délai imparti. Aujourd'hui, cette transmission se fait par envoi d'un fichier PDF, qu'il sera facile de transférer aux autres membres du comité.

La relecture du rapport par l'employeur peut s'avérer très utile car elle peut véritablement permettre de désamorcer des situations difficiles. En outre, elle permet parfois d'éviter certaines erreurs. Bien évidemment, sauf erreur matérielle

de l'expert, le contenu du rapport n'a pas à être modifié sur simple demande de l'employeur (CA Paris, 25^e ch. sect. B, 30 mai 1991, n° 89/018232).

Ensuite, l'expert présente une synthèse de son rapport en réunion plénière du comité social et économique

A l'issue du travail d'expertise, une réunion plénière du CSE est organisée afin de permettre à l'expert de se prononcer sur la question dont il a été saisi. Son rôle consiste à exposer le contenu de son rapport, à répondre aux questions qui lui sont posées, tant par les élus que par la direction, et à intervenir dans les débats sur les points techniques qui relèvent de ses compétences. Une fois cela fait, l'expert quitte la réunion et laisse le CSE rendre son avis consultatif qui sera fonction de l'objet de la consultation ayant donné lieu à expertise.

Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas refuser de convoquer l'expert à la réunion plénière (Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-92.280).

La présentation du rapport de l'expert doit être pour le CSE l'occasion de formuler des observations sur la situation de l'entreprise, sur ses choix stratégiques, sur le projet soumis à consultation, etc. Il faut même le faire et penser à consigner les échanges dans le procès-verbal de réunion. Cela pourra servir ultérieurement, notamment aux délégués syndicaux dans le cadre des négociations salariales ou en cas de plan de sauvegarde de l'emploi.

Dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail, le rapport d'expertise doit permettre au CSE de proposer à la direction des mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la sécurité des salariés. L'idéal serait donc que l'expertise se traduise par des changements concrets. Cependant, sur un plan juridique, rien n'oblige l'employeur à donner suite aux conclusions de l'expert. Toujours est-il que le rapport restera un précieux outil de travail pour le comité, qui pourra notamment servir en cas d'accident ou d'incident ultérieur. A ce titre, il est intéressant de savoir que si la nouvelle organisation envisagée par l'employeur est de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs, les syndicats peuvent demander en justice la suspension du projet de réorganisation (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, n° 429 FS - P + B + R).

D'où l'intérêt d'avoir à sa disposition un rapport d'expert pour appuyer une telle demande.

Peut-on divulguer le rapport de l'expert ?

Sous réserve des points pouvant faire l'objet d'une obligation de discrétion, le rapport peut être annexé au procès-verbal de la réunion du comité. Le CSE peut également diffuser une synthèse de ce rapport aux salariés de l'entreprise. Cependant, dans le cadre de sa mission, l'expert a pu avoir accès à des informations stratégiques sur l'entreprise que l'employeur considérait comme secrètes. Ces informations sont difficilement diffusables. L'expert peut donc aider le CSE à faire le tri. Il faut donc faire preuve de prudence, surtout lorsque l'expert est mandaté dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Pour une expertise liée à un risque grave ou à un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, c'est moins risqué.

A quelles informations l'expert du CSE a-t-il accès ?

Que le CSE ait mandaté un expert-comptable ou un expert habilité, l'employeur a l'obligation de fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Pour l'expertise liée à la consultation sur la situation économique et financière, il est prévu que l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes de l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2315-83 et L. 2315-90

A l'employeur de fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission

Le code du travail prévoit, en des termes généraux s'appliquant aux différentes expertises légales pouvant être décidées par le CSE, que « l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission » (C. trav., art. L. 2315-83). Ce n'est pas dit mais, bien évidemment, c'est l'expert qui liste les informations qu'il estime nécessaires à l'exercice de la mission (Cass. soc., 13 mai 2014, n° 12-25.544, n° 877 FS - P + B). Sauf à contester, l'employeur n'a sur ce point aucun pouvoir d'appréciation.

En pratique, tout dépendra de l'objet de l'expertise. Par exemple, dans le cadre d'un projet d'aménagement important, l'expert pourra être amené à demander le document de présentation du projet, le document unique d'évaluation des risques professionnels, des informations sur l'absentéisme, les accidents du travail, les fiches de poste, les organigrammes hiérarchiques et fonctionnels, etc.

S'agissant de l'expert-comptable mandaté dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et dans celui des consultations ponctuelles du CSE, il est prévu que « pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes de l'entreprise » (C. trav., art. L. 2315-90 et L. 2315-93). Or, celui-ci peut se faire communiquer sur place toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission de certification des comptes, et notamment tous les contrats, livres, documents comptables, registres de PV.

Le code du travail ne prévoit pas que l'expert peut accéder aux mêmes documents que le commissaire aux comptes pour les missions « Orientations stratégiques » et « Politique sociale, emploi et conditions de travail ». C'est peut-être un oubli du législateur car, à l'époque du CE, c'était bien prévu. Il avait été ainsi jugé que l'expert-comptable mandaté par le CE d'une filiale, dont 60 % des parts étaient détenues par la société mère, pour une mission « Orientations stratégiques » pouvait accéder aux comptes et documents prévisionnels de la société mère (Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 18-24.174).

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration ou d'une opération de recherche de repreneurs, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération. Quand il intervient dans le cadre d'une OPA, il a accès

aux documents qui lui permettent d'établir son rapport (C. trav., art. L. 2315-93). Ce rapport évalue notamment la politique industrielle et financière et les plans stratégiques de l'auteur de l'OPA (C. trav., art. L. 2312-45).

Il va de soi que l'expert doit pouvoir accéder à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Il a accès à la BDESE mais n'est pas obligé de s'en contenter. Lorsqu'il assiste le CSE dans le cadre d'une consultation récurrente, il peut réclamer la communication d'informations qui n'ont pas à figurer dans la BDESE (Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-21.444 ; Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-24.208). Attention toutefois, l'expert-comptable peut seulement réclamer des informations portant sur l'année en cours et les deux années précédentes (Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-22.509, n° 398 F - P + B ; Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.393, n° 650 FS - B). Dans ces deux affaires, il s'agissait d'une expertise « Situation économique et financière ».

L'expert-comptable peut-il exiger la communication des documents dont il a besoin sous forme électronique ? Tout laisse à penser que oui car la jurisprudence l'a admis pour la DADS de l'entreprise (Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-21.270, n° 146 FS - P + B).

Une pratique de plus en plus fréquente consiste à permettre à l'expert de consulter les documents en data room. A ce titre, il a déjà été jugé que l'employeur pouvait refuser la communication de documents dès lors que l'expert avait eu la possibilité de les consulter sur place, notamment dans le cadre d'une data room (CA Versailles, 6^e ch., 18 févr. 2021, n° 20/01084). A l'inverse, il a été jugé que proposition de data room consistant à la mise à disposition en vue d'une simple consultation sur place des documents sans possibilité de prise de copies, pas plus qu'une présentation orale (...) ne sauraient se substituer à la communication prévue par le code du travail (TJ Nanterre, 26 janv. 2022, n° 21/02074).

Quelques points de repère issus de la jurisprudence permettant de se faire une idée des informations que l'expert-comptable peut demander

Il a été jugé que l'expert-comptable pouvait notamment demander :

- les documents de comptabilité prévisionnelle (Cass. soc., 29 oct. 1987, n° 85-15.244) et la comptabilité analytique (Cass. soc., 16 mai 1990, n° 87-17.555, n° 1990 P) ;
- les documents comptables afférents à l'année N - 2 par rapport à l'examen des comptes en cours (Cass. soc., 13 mai 2014, n° 12-25.544, n° 877 FS - P + B) ;
- les documents comptables des différents établissements de l'entreprise (Cass. soc., 22 oct. 1987, n° 86-11.385) ;
- les documents relatifs à une prime d'objectifs versée aux cadres, auxquels avait accès le commissaire aux comptes (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-11.694).

L'expert-comptable ne peut pas exiger la production de documents qui n'existent pas dans l'entreprise et dont l'établissement n'est pas obligatoire (Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-28.125). Il en va de même pour l'expert habilité assistant le CSE (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-23.832). Dans cette affaire, les juges ont décidé que l'expert assistant le CSE dans le cadre d'un projet important ne pouvait pas exiger une évaluation de la charge de travail.

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'expert peut demander la communication des documents sur la situation du groupe auquel l'entreprise appartient (Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-20.354 ; Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-16.503), qu'il s'agisse de ceux de la société mère (Cass. crim., 26 mars 1991, n° 89-85.909) ou de ceux des autres sociétés du groupe (Cass. soc., 8 nov. 1994, n° 92-11.443, n° 4412 P). Quelques exemples :

- l'expert chargé d'assister le comité d'une filiale d'un groupe peut exiger la communication des documents appartenant à la société mère, sauf si la filiale démontre qu'elle est dans l'impossibilité d'obtenir ces documents. Il importe peu que la société mère soit domiciliée à l'étranger (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-12.754, n° 432 FS - P) ;
- l'expert peut demander la communication de divers documents sur le groupe étranger (Cass. soc., 27 nov. 2001, n° 99-21.903, n° 4877 FS - P). Ici, la filiale disposait d'une autonomie réduite par rapport au groupe. Pour examiner ses comptes, l'expert avait besoin de certaines informations économiques, sociales et financières sur le groupe.

L'expert, mandaté pour la consultation sur les orientations stratégiques d'une filiale, a accès aux orientations stratégiques du groupe (CA Lyon, ch. soc., 8 janv. 2016, n° 14/09041 ; CA Paris, ch. 1-8, 15 juill. 2016, n° 15/24432 ; Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-16.503). Dans le cadre d'une expertise « Situation économique et financière, il a été admis que l'expertise pouvait porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein du groupe. L'expert peut donc se pencher sur la situation du groupe et sur celle de l'entreprise (Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.393, n° 650 FS - B ; Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-16.503).

L'expert n'a pas accès qu'aux documents comptables. Tous les documents qu'il juge utiles pour apprécier la situation de l'entreprise doivent lui être fournis. Par exemple, il peut demander :

- des documents relatifs à l'évolution de l'activité de l'entreprise (Cass. soc., 8 janv. 1997, n° 94-21.475) ou relatifs à une opération dite de Leverage buy out ou acquisition à effet de levier (Cass. soc., 23 sept. 2008, n° 07-18.879) ;
- informations individuelles portant notamment sur la rémunération de tous les salariés de l'entreprise (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-24.208). Il doit pouvoir accéder aux informations brutes, sans retraitement de la part de l'employeur (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-25.563) ;
- divers documents relatifs aux ventes consolidées du groupe en Europe et dans le monde, à l'évaluation des stocks et à la position de l'entreprise sur les différents marchés mondiaux (Cass. soc., 27 nov. 2001, n° 99-21.903, n° 4877 FS - P) ;
- des fichiers relatifs à la rémunération du personnel, élément nécessaire à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-23.345 ; Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-16.879).

L'expert-comptable peut également demander la communication de documents détenus par l'employeur et établis par des tiers : rapport établi par un cabinet de consultants (Cass. crim., 23 avr. 1992, n° 90-84.031), le commissaire aux comptes, etc.

Il a aussi été jugé que l'expert chargé d'assister le comité d'une filiale dans le cadre d'un droit d'alerte économique était, compte tenu de la situation de dépendance

« extrêmement délicate » de la filiale, en droit d'obtenir des informations sur la stratégie de la société mère à l'égard de sa filiale (Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-17.658, n° 1569 FS - P + B). Il peut également accéder aux comptes des sociétés soeurs de l'entreprise, peu important que la personne qui contrôle cette entreprise et ses sociétés soeurs soit une personne physique (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-10.278).

L'employeur qui s'oppose à la mission de l'expert commet un délit d'entrave

Le fait d'empêcher l'expert d'accéder aux documents dont il a besoin et de se contenter de lui fournir des informations orales constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 23 juill. 1986, n° 85-93.402). Sur le plan civil, le fait de s'opposer à l'exécution de la mission de l'expert constitue un trouble manifestement illicite. Celui-ci peut donc saisir le président du tribunal judiciaire afin d'obtenir la communication des documents réclamés en vain. Et, pour ça, il n'a pas besoin d'une délibération spéciale du comité (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-26.964, n° 632 FS - P + B). Le CSE a également la faculté d'agir, même si les documents sont en fait destinés à l'expert (Cass. soc., 11 oct. 2017, n° 16-10.814)

Et si l'employeur veut contester l'expertise ?

L'employeur peut être en désaccord avec la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel ou final, l'étendue ou la durée de l'expertise. Il peut contester tout ou partie de ces différents points devant le président du tribunal judiciaire suivant la procédure accélérée au fond. Une telle contestation suspend à la fois l'expertise et les délais de consultation du CSE.

Références : C. trav., art. L. 2315-86, R. 2315-49 et R. 2315-50

L'employeur peut ne pas être d'accord avec le CSE sur certains points relatifs à l'expertise

Il peut considérer que le comité social et économique n'est pas du tout en droit de se faire assister par un expert

L'employeur peut contester la nécessité même de l'expertise et demander l'annulation de la délibération du CSE. Cela peut se produire lorsqu'il s'agit d'une expertise pour risque grave ou pour projet important.

D'où l'importance de bien analyser la situation avant de décider d'une expertise et de se faire aider par l'expert pressenti pour préparer la délibération du CSE. Si l'expert estime que le droit à expertise du comité est plus que limite, il ne voudra pas y aller. Du moins, il faut l'espérer !

Par le passé, il a été jugé :

- que l'employeur qui conteste l'utilité de l'expertise ne peut pas faire valoir qu'un organisme technique indépendant a suivi et contrôlé les travaux d'aménagement du nouveau site (Cass. soc., 18 déc. 2012, n° 11-17.634) ;
- que l'existence d'une étude globale sur les risques psychosociaux réalisée à l'initiative de l'employeur n'ôte rien à l'intérêt de l'expertise décidée par le comité dans le cadre d'un projet de réorganisation (Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-15.689).

En ce qui concerne les expertises liées aux attributions économiques du CSE, leur nécessité paraît moins contestable. Consultation sur la situation économique et financière, plan de sauvegarde de l'emploi, consultation sur les orientations stratégiques... : les cas dans lesquels le CSE peut se faire assister par un expert sont clairs, nets et précis, c'est noir ou blanc. Lorsque le comité décide de se faire assister par un expert-comptable dans le cadre d'un droit d'alerte économique, là, l'employeur pourrait considérer que la situation économique de l'entreprise n'a rien de préoccupant et que rien ne justifie le droit d'alerte et l'expertise qui va avec.

Même si l'expertise est un droit pour le CSE, il faut veiller à ne pas commettre un abus de droit. A la demande de l'employeur, le juge pourrait en fonction des circonstances de fait décider que l'expertise votée par le CSE est abusive (Cass.

soc., 11 sept. 2024, n° 23-12.500). Dans cette affaire, le CSE avait voté quatorze expertises en deux ans et demi, dont trois dans le cadre du droit d'alerte économique !

En cas de contestation, ce sera au juge de trancher et de dire qui a raison :

- soit l'employeur. La délibération du comité sera annulée et il n'y aura pas d'expertise (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096, n° 3100 P + B + R + I ; Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-10.862) ;
- soit le CSE. L'action en annulation de la délibération du comité sera rejetée et l'expertise aura lieu (Cass. soc., 12 déc. 2001, n° 99-18.980 ; Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 98-21.438, n° 467 FS - P + B).

Concrètement, lorsque l'employeur agit en justice pour contester l'expertise, l'action est dirigée contre le CSE en tant que personne morale. A ce titre, il a été jugé que le fait de diriger en plus l'action contre tous les membres du comité, qui de ce fait avaient été obligés de se faire représenter et d'assister à l'audience, constituait un abus du droit d'agir en justice (Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-22.080, n° 1067 FS - P + B).

L'existence d'une prétendue discrimination raciale au sein du CSE ne peut pas servir d'argument à l'employeur pour contester la délibération par laquelle le comité a décidé de se faire assister par un expert-comptable (Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-13.304).

L'employeur peut contester la désignation de l'expert, c'est-à-dire le choix de l'expert opéré par le CSE

D'après la jurisprudence, l'employeur ne peut contester l'expert choisi par CSE qu'en cas d'abus manifeste. Ainsi, le fait d'avoir désigné un expert en raison d'un risque grave sans disposer d'offre ni connaître les modalités et le coût de l'intervention de l'expert ne constitue pas un abus manifeste (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 20-17.635). Quels arguments l'employeur pourra-t-il invoquer ? Pourra-t-il faire valoir que l'expert n'a pas les compétences requises ? Comment pourra-t-il le prouver ? Pas question de faire valoir que le cabinet d'expertise est trop proche de telle ou telle organisation syndicale, ce serait de la discrimination à l'état pur.

Il a été jugé pour le CHSCT que le juge ne pouvait pas contrôler le choix de l'expert dès lors que le comité n'avait commis aucun abus manifeste (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-11.563, n° 3095 P). Et à partir du moment où l'expert était bien agréé, il n'était pas possible de dire que le CHSCT avait commis un abus (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-16.676, n° 1642 F - P + B). Ces jurisprudences conservent tout leur intérêt pour le CSE.

L'employeur peut contester coût prévisionnel ou final de l'expertise, son étendue ou encore sa durée

Même s'il sait que la nécessité de l'expertise ne peut pas être remise en cause, l'employeur peut ne pas être d'accord avec l'étendue de la mission confiée à l'expert par le CSE et estimer que certaines investigations que l'expert envisage de mener sortent du cadre de l'expertise.

S'agissant de l'étendue de l'expertise, il a été jugé que l'expertise ne pouvait servir de prétexte à une remise en cause de la politique de l'entreprise en matière d'organisation du travail (Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-10.862). Dans une autre affaire (Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-19.316), il était apparu que les investigations de l'expert allaient au-delà de la mission confiée.

De même, l'employeur peut considérer que les demandes d'informations complémentaires formulées par l'expert ne sont pas justifiées. En pratique, l'employeur ne va pas aller devant le juge, il refusera de fournir ces informations. La balle sera alors dans le camp de l'expert et du CSE.

Ce sera probablement la même chose si la direction n'est pas d'accord avec le coût prévisionnel annoncé par l'expert. Ici, le CSE devra se montrer vigilant. Sachant que l'employeur n'est pas d'accord avec le coût prévisionnel, l'expert pourrait être tenté de revoir ses prestations à la baisse.

L'employeur ne peut pas laisser la situation s'enliser, il a 10 jours pour agir devant le président du tribunal judiciaire

L'employeur qui conteste la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise a 10 jours pour agir devant le président du tribunal judiciaire. C'est 10 jours :

- à compter de la délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise lorsque l'employeur conteste la nécessité de l'expertise ;

L'employeur qui prétend que l'expertise décidée par le CSE est une expertise libre et non une expertise légale, qui serait à sa charge, doit agir dans un délai de 10 jours à compter de la délibération du CSE (Cass. soc., 18 oct. 2023, n° 22-10.761, n° 1057 F - B).

- à compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique en cas de contestation par l'employeur du choix de l'expert ;
- à compter de la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations relatives à l'expertise en cas de contestation du coût prévisionnel, de l'étendue ou de la durée de l'expertise ;

Lorsque l'expert du CSE a notifié à l'employeur un nouveau coût prévisionnel, le délai de contestation de 10 jours court à compter de cette seconde notification (Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-16.996, n° 1325 F - B).

- à compter de la notification par l'expert du coût final de l'expertise à l'employeur en cas de contestation de ce coût final par l'employeur.

Le délai de 10 jours ne commence à courir que le lendemain. Le lendemain de la délibération du CSE ou de la notification qui fait courir chacun des recours prévus ci-dessus. Si le hasard du calendrier fait que le délai de 10 jours doit se terminer un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, on le prolonge au premier jour ouvrable suivant. Le délai est prorogé (Cass. soc., 5 févr. 2025, n° 22-21.892, n° 120 F - B).

Le juge est tenu de statuer suivant la procédure accélérée au fond en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine (C. trav., art. L. 2315-86). Cela signifie qu'il a 10 jours pour trancher l'affaire en urgence et que sa décision pourra

seulement faire l'objet d'un recours en cassation, pas d'un appel possible. Le fait de saisir le juge suspend à la fois l'exécution de la décision du CSE, ce qui signifie que l'expertise ne pourra pas commencer, ainsi que les délais dans lesquels le comité doit rendre son éventuel avis consultatif. Cette procédure permet normalement d'éviter la situation dans laquelle un expert mène son expertise jusqu'à son terme, alors que son bien-fondé est parallèlement contesté par l'employeur en justice.

En cas d'expertise dans le cadre d'un licenciement économique, toute contestation relative à l'expertise doit être adressée, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, à la Dreets. L'administration a 5 jours pour se prononcer (C. trav., art. L. 1233-35-1). Ensuite, il faudra aller devant le juge administratif (C. trav., art. L. 1235-7-1).

Et si la délibération du CSE est annulée par le juge ?

D'après le code du travail, en cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du comité social et économique, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité social et économique peut, à tout moment, décider de les prendre en charge (C. trav., art. L. 2315-86).

Est-ce toujours à l'employeur de payer la totalité des expertises légales du comité social et économique ?

Certaines expertises légales doivent être prises en charge à 100 % par l'employeur. Pour d'autres, le comité social et économique va devoir mettre la main à la poche et payer 20 % de la facture de l'expert sur son budget de fonctionnement. En tout état de cause, l'employeur peut contester le coût final de l'expertise.

Références : C. trav., art. L. 2315-80

Pour certaines expertises légales, c'est du 100 % pour l'employeur, alors que pour d'autres, le CSE doit en payer 20 %

100 % de la facture

L'employeur doit intégralement prendre en charge (C. trav., art. L. 2315-80) :

- l'expertise dans le cadre de la consultation du comité social et économique sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-88) ;
- l'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-91) ;
- l'expertise dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique avec plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 2315-92) ;
- l'expertise décidée par le comité social et économique en cas de recherche d'un repreneur consécutive à une fermeture d'établissement (C. trav., art. L. 1233-57-17).

Tous les ans, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable pour l'examen du rapport relatif au calcul de la réserve spéciale de participation ainsi qu'aux modalités de gestion et d'utilisation de cette réserve (C. trav., art. D. 3323-14). Cette expertise doit être intégralement prise en charge par l'employeur (Cass. soc., 5 avr. 2023, n° 21-23.427, n° 342 FS - B).

Dans le domaine de la santé, la sécurité et les conditions de travail, il en est de même pour l'expertise pouvant être mise en oeuvre en cas de risque grave constaté dans l'établissement (C. trav., art. L. 2315-94).

80/20 % à partager

Toutes les autres expertises légales doivent être prises en charge par le comité social et économique à hauteur de 20 % sur son budget de fonctionnement. Il s'agit des expertises suivantes :

- expertise liée la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (C. trav., art. L. 2312-24) ;

- expertise décidée en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- expertises liées à un droit d'alerte économique du CSE, à une consultation sur une opération de concentration ou à une consultation en cas d'offre publique d'acquisition.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le code du travail permet au comité social et économique de mandater un expert habilité de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-94 et L. 2315-95). Cette expertise doit être cofinancée par le CSE (20 %) et l'employeur (80 %). Toutefois, l'employeur doit intégralement la prendre en charge en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques, sociales et environnementales (C. trav., art. L. 2315-80 ; Cass. soc., 14 avr. 2021, n° 19-23.589, n° 477 FS - P).

C'est également du 80/20 dans les cas suivants :

- expert-comptable mandaté par le CSE au profit des organisations syndicales dans le cadre d'un accord d'entreprise définissant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 1233-34) ;
- expert-comptable, désigné par le CSE, chargé d'assister les syndicats dans le cadre de la négociation d'un accord d'adaptation aux évolutions du marché (C. trav., art. L. 2315-92).

Qu'il ait à payer la totalité ou une partie seulement de la facture, l'employeur peut contester le coût final de l'expertise

L'expert fixe librement ses honoraires en tenant essentiellement compte des travaux préliminaires (prise de contact, réunions, collecte des documents), des investigations menées, des différentes réunions de travail, du travail d'analyse et de synthèse des informations et du temps passé à la rédaction du rapport.

Quel que soit le taux de prise en charge par l'employeur, le refus injustifié de payer les honoraires peut constituer un délit d'entrave (Cass. crim., 13 févr. 1990, n° 89-81.592).

Cependant, l'employeur a le droit de contester en justice le coût final de l'expertise. Il a 10 jours pour le faire à compter de la notification par l'expert de sa facture (C. trav., art. L. 2315-86 et R. 2315-49). Le seul fait de contester le montant des honoraires ne constitue pas un délit d'entrave (Cass. crim., 17 mars 1981, n° 80-90.407).

L'action doit être engagée devant le président du tribunal judiciaire (C. trav., art. L. 2315-86, R. 2315-49 et R. 2315-50). Le juge est tenu de statuer, selon la procédure accélérée au fond, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine. En clair, cela signifie qu'il a 10 jours pour trancher l'affaire en urgence et que sa décision pourra seulement faire l'objet d'un recours en cassation, un appel ne sera pas possible.

Le président du tribunal peut être saisi :

- par l'employeur qui peut considérer que l'expert a mené des investigations au-delà de sa mission légale, que la quantité ou la qualité du travail fourni ne justifie pas le prix, etc. ;
- par l'expert, à la suite du refus de l'employeur de lui régler tout ou partie des honoraires réclamés à l'issue de la mission.

Saisi d'un tel litige, le juge peut :

- décider de réduire le montant des honoraires réclamés par l'expert (Cass. soc., 10 juill. 1995, n° 92-17.010 ; Cass. soc., 10 févr. 2000, n° 98-15.622). La réduction d'honoraires a été admise dans les cas suivants :

- honoraires réclamés par l'expert-comptable excessifs par rapport au nombre de salariés de l'établissement (Cass. soc., 10 mars 2016, n° 14-21.547),
- nombre d'heures facturées par l'expert surévalué par rapport au temps normalement nécessaire à l'accomplissement de la mission (CA Paris, 14^e ch., sect. A, 16 déc. 1998, n° 1998/18117),
- investigations de l'expert dépassant le cadre de la mission légale qui lui avait été confiée (Cass. soc., 21 oct. 1998, n° 97-10.058 ; CA Versailles, 19^e ch., 15 févr. 2008, n° 07/03353),
- prise en compte du fait que les travaux de compréhension de la situation avaient pour partie déjà été réalisés lors de missions passées (Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-24.595),

- prise en compte du fait que l'expert-comptable avait déjà une connaissance de la situation comptable et financière de l'entreprise du fait de précédentes expertises (Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-22.882) ;

La réduction d'honoraire a également été admise à propos d'une expertise pour risque grave devant être menée dans deux établissements ayant la même organisation et la même activité (Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-19.013). Dans cette affaire, les juges ont considéré que la mission de l'expert devait être menée de manière globalisée et que l'expert ne pouvait pas facturer le même nombre de jours d'expertise pour chaque établissement.

- décider de maintenir les honoraires de l'expert, en raison de la difficulté de la mission qui lui a été confiée (CA Bordeaux, 1^{re} ch., sect. B, 16 févr. 1998, n° 95/5129) ;
- estimer que les honoraires réclamés par l'expert correspondent à un travail effectif (Cass. soc., 19 oct. 2010, n° 09-12.256).

L'expert pourrait également être condamné à rembourser une partie des honoraires perçus lorsqu'il estime, par exemple, que la qualité du rapport ne justifie pas la somme versée par l'employeur. Par le passé, cela a été admis pour un rapport qui portait plus sur l'analyse de la situation existante et la perception actuelle des salariés de leurs conditions de travail que sur les projections et les implications du projet de réorganisation envisagé (TGI Nice, ord. réf., 2 janv. 2012, n° 11/01326).

Transférer les excédents du budget de fonctionnement pour les activités sociales et culturelles, une bonne idée ?

Pas vraiment ! Normalement, si le CSE n'a plus d'argent pour payer une partie d'une expertise qu'il avait pourtant l'obligation de cofinancer, c'est à l'employeur de payer 100 % de la facture (C. trav., art. L. 2315-80). Mais attention, pour qu'il puisse en être ainsi, le CSE ne doit pas avoir opéré de transfert d'excédent du budget de fonctionnement vers celui des activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes. En plus, si l'employeur a été obligé de payer 100 % de l'expertise, le comité social et économique ne pourra pas décider de transférer d'excédents du budget de

fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes (C. trav., art. L. 2315-61).

Des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, pour quoi faire ?

Le CSE réalise, à intervalles réguliers, des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il y en a au moins quatre par an. Ces inspections permettent notamment aux représentants du personnel d'exercer leur rôle de contrôle et d'analyse des risques et de formuler des propositions d'amélioration. Mais où, quand et pourquoi mener de telles inspections ?

Références : C. trav., art. L. 2312-13 et R. 2312-4

L'inspection, un outil de prévention qui permet aux membres du CSE de contrôler et de proposer

Le code du travail ne dit pas grand-chose sur les inspections du CSE, si ce n'est qu'il y en a au moins 4 par an

Il y a peu de précisions concernant la mission d'inspection dans le code du travail. La seule indication majeure concerne la fréquence des inspections. Il doit y en avoir au moins autant que de réunions du CSE consacrées à la santé et à la sécurité, c'est-à-dire au moins 4 par an (C. trav., art. L. 2312-13 et R. 2312-4). Il revient donc aux membres du CSE d'en faire un outil adapté à leurs préoccupations et objectifs.

D'après le code du travail, au moins 4 réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-27). Bien évidemment, rien n'interdit

aux représentants du personnel d'aborder des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail et de mener des inspections plus souvent.

Observer les postes de travail, recueillir des informations sur le terrain, détecter les situations dangereuses, proposer des actions d'amélioration...

L'inspection, souvent appelée visite sécurité, est essentielle. Elle est l'occasion d'observer les situations réelles de travail et de recueillir des informations sur le terrain. Ainsi, elle permet au CSE de détecter tout type de situation dangereuse que l'on n'aurait pas identifié ou, plus généralement, qui résulterait d'une dérive ou d'un défaut d'application des mesures de prévention. Les principaux objectifs d'une mission d'inspection sont donc :

- d'identifier les risques ou dérives qui peuvent apparaître en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- de proposer des actions préventives ou correctives visant à réduire les risques, qui seront à inscrire dans les priorités lors de l'élaboration du programme annuel de prévention ;
- de contrôler le respect des prescriptions législatives et réglementaires et de suivre la mise en oeuvre des actions de prévention.

La présentation du rapport d'inspection lors de la réunion de CSE suivante est le moment privilégié pour proposer des actions d'amélioration à l'employeur. Si l'employeur n'est pas tenu de les mettre en oeuvre, il doit motiver sa décision (C. trav., art. L. 2312-9).

C'est le CSE et lui seul qui décide des missions d'inspection qu'il souhaite confier à ses membres

Il est vraiment conseillé au comité social et économique de programmer ses inspections sur l'année

Même si le code du travail ne prévoit rien à ce sujet, il revient au CSE de définir les missions d'inspection qu'il souhaite confier à ses membres. C'est lui qui détermine le domaine, l'objet et la fréquence des inspections. La décision est prise à la majorité des membres présents. Dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés, le CSE doit obligatoirement mettre en place une

commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Il reviendra naturellement à cette commission de proposer le programme des inspections.

Le CSE peut confier une mission d'inspection à un ou plusieurs de ses membres, qu'ils soient ou non représentants du personnel au comité. Ainsi, le chargé de sécurité ou le médecin du travail peuvent participer aux missions d'inspection.

En pratique, il est courant d'observer le schéma suivant :

- définition d'une mission lors d'une réunion consacrée à la santé et sécurité : qui ? quoi ? où ? quand ? comment ? etc. ;
- réalisation de l'inspection entre 2 réunions consacrées à la santé et sécurité par les membres désignés, sur leur crédit d'heures ;
- présentation du rapport de mission lors d'une réunion suivante, après en avoir éventuellement discuté en réunion préparatoire.

Programmer les inspections sur 1 année, voire 2 selon la configuration de l'entreprise permet d'organiser à l'avance le travail du CSE, de se mettre en capacité de rencontrer potentiellement chaque salarié et de couvrir l'essentiel des activités de l'entreprise. Le reste de l'année peut être l'occasion de fixer des missions d'inspection complémentaires en fonction des demandes formulées par les salariés et des événements se produisant dans l'entreprise. Cette façon de faire oblige le comité à élaborer des priorités et à être pragmatique.

Après des travaux, mise en route d'une nouvelle machine, nouveaux équipements, nouvelle procédure, suivi de certaines actions de prévention... : autant de circonstances ou d'événements qui peuvent justifier une inspection complémentaire.

C'est le comité social et économique qui détermine librement les modalités de réalisation de l'inspection

Il existe plusieurs grands types de missions d'inspection. Le CSE est libre du choix du thème de l'inspection :

- l'inspection générale des locaux de travail, pour prendre la température, observer les postes de travail et dialoguer avec les salariés, sans rechercher a priori de problèmes ou de risques particuliers ;

- l'inspection thématique, effectuée dans un but précis déterminé à l'avance. Par exemple, pour analyser un risque déterminé, un poste de travail ou une nouvelle machine reçue par l'entreprise ou pour contrôler l'application de certaines procédures de sécurité, etc. ;
- l'inspection liée à une analyse des risques concernant une activité déterminée ou un secteur précis de l'entreprise : un process, le service commercial, la télévente interne, une chaîne de montage, le service résiliation, le service clientèle, etc.

Plusieurs modalités existent :

- il est possible de coupler l'inspection avec une réunion de CSE. Dans cette hypothèse, le président du comité y participe. Cela permet de bénéficier de plus d'expertises et de décisions plus rapides de la part de la direction. L'inconvénient majeur est de ne pas toujours pouvoir approfondir les entretiens avec les salariés, du fait de la présence de la hiérarchie. En plus, cela donne à l'inspection un aspect « commission officielle » d'une dizaine de personnes qui se déplace dans les locaux ;
- il est possible, et c'est vraiment conseillé, de réaliser l'inspection entre 2 réunions. Dans ce cas, l'employeur n'y participe pas. On peut alors se demander s'il faut préalablement prévenir le responsable de la zone, de l'atelier, du service ou si on peut « débarquer » de façon inopinée. Faute de précision dans les textes légaux, tout est possible mais il faut garder en mémoire qu'une intervention inopinée risque de braquer le responsable hiérarchique et de faire ressembler l'inspection à une « descente » du CSE.

Cela pourrait avoir pour effet de limiter la confiance et la qualité des échanges que les membres du CSE pourraient avoir avec les salariés. S'ils ne sont pas prévenus, les salariés ne comprendront pas forcément pourquoi cette « descente » !

Au final, la question de l'accompagnement des membres du CSE réalisant l'inspection par le responsable hiérarchique, de la méthode utilisée pour conduire l'inspection, du nombre et de la qualité des personnes en faisant partie, etc. sont à la libre appréciation des membres du comité. Tout ceci peut, et doit, être défini en réunion selon les objectifs visés.

Le temps consacré à l'inspection est pris sur les heures de délégation et les éventuels frais de déplacement sur le budget de fonctionnement du CSE. La présence éventuelle de l'employeur à l'inspection n'y change rien. Même si la visite d'inspection a lieu pendant la réunion plénière, le temps qui y est consacré doit être pris sur les heures de délégation (Cass. crim., 17 févr. 1998, n° 96-82.118, n° 1172 P + F).

Comment faire lorsque l'on est sur des locaux éclatés ?

Certains CSE couvrent des salariés qui travaillent dans des locaux répartis sur l'ensemble du territoire ou qui sont détachés chez des clients. C'est par exemple le cas dans les entreprises dont le métier est la sous-traitance : restauration collective, BTP, SSII, etc. Il est difficile d'inspecter l'ensemble des locaux sur le crédit d'heures des représentants du personnel. Dans cette configuration, il est conseillé de faire « tourner » les réunions ordinaires sur les principaux sites afin de les coupler avec une mission d'inspection. Il est également utile de contacter par téléphone ou par questionnaire les salariés des zones éloignées de façon à mener des pré-inspections virtuelles et de mieux appréhender les sites sur lesquels il semble urgent de se déplacer entre les réunions.

Une inspection en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, ça se prépare

La mission d'inspection est l'occasion de constater, au plus près du terrain, si la réglementation et les consignes de sécurité sont bien appliquées et que les risques professionnels sont bien couverts. Elle permet de prendre contact avec les salariés et leur encadrement pour créer des liens. Mais surtout, c'est l'occasion d'identifier les améliorations que l'on peut apporter dans l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2312-13

Si on veut éviter un coup d'épée dans l'eau, il est nécessaire de préparer l'inspection avant de se rendre sur le terrain

Il est très déstabilisant, et dangereux pour l'efficacité de la mission et la crédibilité des membres du CSE, ou de son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail, chargés de mener l'inspection, d'arriver sur la zone à inspecter sans savoir précisément que faire une fois sur place.

*D'ailleurs, c'est la même chose pour les réunions du comité social et économique.
Il n'y a rien de pire que d'y aller sans avoir pris le temps de la préparer.*

Peut-on parler avec les salariés ? Que leur demander ? Que faire de ce que ces derniers nous disent ? Comment être sûr de ne pas passer à côté de quelque chose d'important ? C'est incontestable, la préparation de la mission permet de limiter ces risques.

Savoir effectuer une visite d'inspection, identifier les dangers et les risques, vérifier l'application de la réglementation, faire des propositions d'action de prévention, etc., on a le droit de ne pas savoir faire. On peut remédier à cela par une formation des membres du CSE chargés de suivre plus particulièrement les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le budget de fonctionnement du CSE est là pour ça.

Une première réunion, même informelle ou téléphonique, permet de mettre au clair les points essentiels

Qui fait quoi pendant l'inspection ? Qui pose les questions ? Qu'est-ce qu'on recherche ? Qui nous accompagne ? etc.

Il est important que les représentants du personnel chargés de mener l'inspection essaient de se voir, même de manière informelle, avant le jour J. Quelques coups de téléphone, quelques échanges de mail peuvent très bien faire l'affaire. L'essentiel

est de savoir où l'on va. Pour ce faire, il faut répondre préalablement à ces questions et mettre au clair les points suivants :

- Qui et avec qui ? Qui fait quoi ? Comment se répartit-on les rôles ? Qui prend des notes ? Qui présente la mission au responsable de la zone ? Qui discute avec les salariés ? Est-ce qu'on se fait accompagner par le responsable de la zone ? On prend des photos ? etc. ;
- Quoi ? Quel est notre objectif ? Inspection générale des locaux de travail ? Inspection thématique ? Analyse de points particuliers pré-identifiés ? etc. ;
- Où ? Quelle zone inspecte-t-on ? Nombre et qualité des salariés ? Structure hiérarchique ? Configuration géographique de la zone ? Activités exercées par les salariés ? Organisation du travail ? etc. ;
- Comment ? Quelle méthode de travail une fois sur place ? Quel déroulement étape par étape de la mission ? Informe-t-on le responsable de la zone au préalable ? Que lui demande-t-on de présenter le jour J ? etc.

Il faut également préciser le jour, le moment et la durée prévisible de l'inspection. Si l'inspection est effectuée sur le temps de travail, les représentants du personnel doivent prendre des heures de délégation.

Préparer l'inspection, c'est se documenter et connaître les risques déjà identifiés sur la zone

Il est très utile d'avoir une bonne connaissance des risques professionnels d'ores et déjà identifiés dans la zone. En effet, l'inspection sera ainsi l'occasion de vérifier que ces risques sont bien « couverts » et qu'il n'en existe pas d'autres non identifiés. Ne pas oublier de prendre en compte de la même façon les risques professionnels généraux de l'entreprise. Selon le thème de la mission (par exemple si on travaille spécifiquement sur le risque chimique ou les troubles musculo-squelettiques), il peut également être utile de rechercher de la documentation auprès d'organismes spécialisés comme l'INRS ou l'ANACT ou d'experts internes de l'entreprise comme le médecin du travail.

Une bonne préparation de la mission d'inspection nécessite de doter les membres du CSE y participant de moyens de collecte des informations : liste de questions, appareil photo, enregistreur, etc. Cela permettra de faciliter la retranscription ultérieure de l'inspection. Il convient également de bien connaître la partie de

l'entreprise, le service ou l'unité inspectés. Ainsi, il est utile de récupérer les plans du bâtiment, l'implantation des bureaux ou des unités de travail, le nombre de salariés concernés, leur qualification, etc.

Pour mémoire, le document unique d'évaluation des risques professionnels mais également les procédures de sécurité applicables sont des sources de données précieuses pour préparer l'inspection. Il est également utile de consulter la liste des accidents du travail ou maladies professionnelles ayant eu lieu dans la zone ainsi que les incidents et autres événements marquants révélant des dysfonctionnements potentiels. On peut également consulter le registre des accidents bénins - ou cahier d'infirmérie - autre source de données intéressantes pour préparer l'inspection.

Selon ce que l'on souhaite observer, il ne faut pas hésiter à demander les fiches de données de sécurité (mieux appréhender le risque chimique) ou rapports de vérification périodiques (incendie, électricité, etc.) afin d'en savoir plus sur les éléments matériels et leur conformité.

La liste des questions ou de points de contrôle doit permettre le jour J, de savoir :

- « que regarder » (observer) ;
- « que demander » (écouter).

Enfin, il est également important de faire le point pour savoir si des problèmes ont déjà été rencontrés antérieurement, ainsi que les solutions qui y ont été apportées.

Sur le temps de délégation

Le temps consacré par les représentants du personnel à préparer et à mener l'inspection doit être imputé sur les heures de délégation dont ils disposent pour exercer leur mandat (Cass. crim., 17 fevr. 1998, n° 96-82.118, n° 1172 P + F). Dans cette affaire, la visite de l'atelier avait été inscrite à l'ordre du jour de la réunion du CSE et avait eu lieu au cours de cette réunion. Même dans ce cas, le temps consacré à l'inspection doit donc être déduit du temps de réunion et être imputé sur les heures de délégation.

Conduire l'inspection du CSE ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail

La mission d'inspection est l'occasion de constater, au plus près du terrain, si la réglementation et les consignes de sécurité sont bien appliquées et que les risques professionnels sont bien couverts. Elle permet de prendre contact avec les salariés et leur encadrement pour créer des liens. Mais surtout, c'est l'occasion d'identifier les améliorations que l'on peut apporter dans l'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2312-13

Commencer par présenter le rôle du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et le but de l'inspection et sa portée

Au responsable

Au début de l'inspection, il est recommandé de se présenter au responsable de la zone à inspecter et de lui expliquer le but de la mission. Il est utile :

- de lui poser quelques questions et de lui demander, d'une part, ce qu'il a à dire sur la santé et la sécurité des salariés et les éventuels problèmes qu'il peut rencontrer en la matière et, d'autre part, de présenter l'activité réalisée sur la zone ;
- de le rassurer sur la durée et les suites que le comité social et économique ou sa commission santé sécurité et conditions de travail donnera à l'inspection et de lui indiquer que l'on fera tout pour perturber le moins possible l'activité de la zone et le travail des salariés.

Il n'est pas nécessaire que le responsable de la zone accompagne les représentants du personnel durant toute l'inspection. Les salariés risqueraient d'être sur la réserve.

Aux travailleurs

Il est également important de se présenter aux salariés afin qu'ils comprennent bien pourquoi on les rencontre et ce qu'ils peuvent dire, sans oublier de préciser que les membres du CSE ou de sa commission respecteront la confidentialité des propos tenus.

Les salariés ignorent comment fonctionne un CSE. Il faut donc leur expliquer que les problèmes qui seront identifiés ne seront pas résolus dès le lendemain. Il suffit de leur dire que le comité a son propre rythme, selon les réunions, et qu'une solution peut parfois prendre du temps à se matérialiser. Sans oublier de bien leur faire comprendre que le CSE n'est jamais décisionnaire. Cet échange sera l'occasion de leur rappeler qu'il faut lire les PV de réunion et qu'ils peuvent solliciter les représentants du personnel à tout moment.

Inspecter, c'est d'abord observer, avec un regard précis, neutre, objectif et systématique

L'observation des postes et des situations de travail doit être neutre, objective et précise. Aucun point de détail ne doit être négligé. D'où l'intérêt de préparer une liste de points à observer systématiquement, que l'on complétera au fur et à mesure.

Il faut prendre des notes détaillées. Quelques jours après l'inspection, on aura peut-être oublié une partie de ce que l'on a vu : la localisation exacte de telle machine, une anomalie... D'où l'intérêt d'avoir pris des notes. Si on en a la possibilité, avec l'autorisation des personnes présentes, il faut prendre des photos. Une image est souvent plus parlante et objective que les mots !

Pour avoir la certitude de ne rien laisser passer, il est possible de suivre une méthode d'observation simple mais ayant l'avantage d'être complète. Elle consiste à diviser la zone inspectée en unités distinctes et, si besoin est, à se répartir les zones. Ensuite, il convient d'arpenter la zone en regardant successivement le niveau bas (sol, rangement, machines, dégagements, etc.), moyen (revêtements muraux, portes, etc.) et haut (éclairage, état des plafonds, etc.).

Il ne faut pas hésiter à parler avec les salariés pour en savoir plus sur ce que l'on observe. Pourquoi y a-t-il une imprimante stockée sous tel bureau ? Quel est ce produit odorant ? Comment et pourquoi cet outil est-il utilisé ? etc.

Si on organise une mission d'inspection thématique, centrée sur un poste de travail, une machine ou un type de risque en particulier, une simple observation ne sera pas suffisante. On aura besoin d'accéder au travail concret réalisé par les salariés pour identifier les risques, leur degré d'importance et de couverture en termes de prévention et de protection. L'observation seule ne suffira pas, il faudra également écouter.

Inspecter, c'est aussi écouter avec attention, sans idées préconçues sur ce que l'on va trouver

Et écouter, c'est tout d'abord savoir faire parler. Une des principales difficultés est d'écouter avec attention sans idées préconçues sur ce que l'on va trouver. Cette attitude permet, d'une part, de créer un lien avec la personne en lui montrant notamment l'intérêt que l'on porte à son travail et à ce qu'elle dit et, d'autre part, de collecter de nombreuses informations.

Avant de se lancer dans un entretien, il ne faut pas oublier de se présenter, de présenter son rôle et de demander à la personne si elle a un peu de temps à vous accorder.

Voici quelques questions de « lancement » qui peuvent aider à recueillir des informations sur les risques professionnels et les conditions de travail du personnel :

- Pourriez-vous m'expliquer en quoi consiste votre travail ? Quels sont les risques auxquels vous êtes confrontés ?
- Vous arrive-t-il de rencontrer des problèmes ? Lesquels ? A quelle fréquence surviennent-ils ? D'après vous quelles en sont les causes ?
- Certaines opérations sont-elles pénibles ? Gênantes ? Fatigantes ? Lesquelles ? A quelle fréquence surviennent-elles ? D'après vous quelles en sont les causes ?

- Vous arrive-t-il d'avoir des douleurs (maux de tête, poignet, cou, tête, etc.) ? Lesquelles ? A quelle fréquence surviennent-elles ? D'après vous quelles en sont les causes ?

Lors de la prise de note, il convient de s'assurer que la personne peut voir ce que l'on écrit. Penser à relire les notes avec elle avant de la quitter, tout en lui expliquant à quoi elles vont servir.

Ces questions ont surtout pour but d'aider à détecter les risques visibles, permanents et généralement connus, et les risques cachés. Ces risques cachés sont ceux qui apparaissent de façon plus occasionnelle mais qui sont potentiellement les plus dangereux car les salariés sont moins préparés à y répondre. Ils résultent d'événements comme la surcharge de travail, la réalisation d'activités inhabituelles ou ponctuelles ou encore de dysfonctionnement dans une procédure ou dans l'environnement de travail. Ils sont plus difficiles à détecter au moment de l'inspection. Il n'y a que l'expérience et la connaissance du travail des salariés qui peuvent aider.

Après avoir achevé le relevé des informations sur le terrain, il est conseillé de s'entretenir avec le responsable local

Sauf à être le directeur de l'établissement, le responsable local est lui aussi un salarié. Il est susceptible de faire part de difficultés managériales qu'il rencontre à son niveau. De plus, il est intéressant de recueillir son point de vue sur les éléments collectés :

- d'une part, il partage certainement un certain nombre d'observations et est susceptible d'éclairer les membres du comité social et économique ou de la commission sur les démarches qu'il a entreprises pour les traiter ou sur les difficultés qu'il rencontre pour le faire ;
- d'autre part, cet entretien permet de mettre en lumière des problèmes qu'il n'avait pas forcément détectés et qu'il est susceptible de régler à son niveau. Par exemple, en mettant en place un plan d'actions local du fait de ses responsabilités en matière de santé et de sécurité ou encore en faisant intervenir les services généraux ;
- enfin, cet entretien permet aux représentants du personnel de se positionner non comme contrôleur intrusif mais comme partenaire visant à

soutenir le manager dans ses efforts pour améliorer les conditions de travail de son équipe.

Gagner en crédibilité

En résumé, une mission d'inspection bien menée permet de préparer à l'avance son rapport d'inspection et de ne remonter en réunion de CSE que les éléments pertinents, c'est-à-dire les problématiques de risque ou d'application des consignes qui ont une dimension collective et préventive. On a tout intérêt à procéder ainsi. Lors des réunions, moins on est obligé d'aborder des questions matérielles simples (problème de papier-toilette, changement de dalle de moquette, etc.), plus on peut axer son compte rendu sur une analyse des risques partagée et concertée avec le responsable local. Au final, on y gagne en crédibilité et augmente ses chances de déclencher des actions de prévention efficaces.

Analyser les observations faites lors de l'inspection

Lors d'une mission d'inspection, beaucoup d'observations diverses sont recueillies. Il n'est pas évident de les « classer » et de savoir comment les traiter. C'est l'objet d'une analyse qui permettra aux personnes qui se sont chargées de l'inspection de savoir précisément ce qui pose problème et comment le régler.

Références : C. trav., art. L. 2312-13

Avant toute chose, on doit commencer par reprendre les données collectées au cours de l'inspection

Analyser les éléments collectés lors de l'inspection va permettre :

- d'identifier s'il y a réellement un risque ou une anomalie gênante qui mérite d'être évoquée en CSE. Si tel est le cas, il faut pouvoir le justifier :

ampleur du risque, insuffisance de prévention et de protection, nombre de salariés concernés, conséquences sur le travail, etc. ;

•de proposer différentes améliorations : actions concrètes de type techniques et matérielles, humaines (formation et information des salariés) ou organisationnelles (procédures de sécurité, organisation du travail des salariés, etc.).

Toutes les observations recueillies au cours de l'inspection ne révèlent pas forcément des risques professionnels. Il y a généralement 4 grandes catégories d'observations :

- 1. celles qui révèlent un risque professionnel et qui pourraient être à l'origine d'un incident ou d'un accident du travail ;
- 2. celles qui révèlent une anomalie ou un dysfonctionnement dans la prévention (procédure inadaptée, etc.) ou dans un dispositif de protection (carter de protection manquant, etc.) ;
- 3. celles qui concernent des réparations dans les locaux de travail de l'entreprise ou du matériel de travail dégradé ;
- 4. les revendications, demandes et autres plaintes des salariés, qu'il faudra éventuellement faire traiter par un autre canal, celui des réclamations que les membres du CSE peuvent présenter à l'employeur.

1. Chaque risque professionnel doit faire l'objet d'une analyse objective et rigoureuse

On attend en effet du CSE qu'il produise des analyses et non pas une simple remontée d'information, de problèmes et de revendications (C. trav., art. L. 2312-9). Cette analyse doit pouvoir être faite de façon rigoureuse et objective. Il faut tout confirmer et s'assurer que les difficultés rencontrées par les salariés ne sont pas seulement le fruit d'un mouvement d'humeur mais bel et bien d'un risque professionnel avéré et trop important pour être toléré.

D'où la nécessité de prendre du recul par rapport à ce que l'on a vu ou entendu. Il ne suffit pas donc de dire « C'est grave », ou encore « Il y a un risque, il faut faire quelque chose ».

Il est conseillé de se poser les questions suivantes et d'y répondre précisément :

- y a-t-il un risque particulier lié à telle ou telle observation de la situation ou tel ou tel témoignage d'un ou plusieurs salariés ?
- où, comment et auprès de qui ce risque se manifeste-t-il : description de la situation dangereuse, de l'opération réalisée, etc. ?
- quelle est l'ampleur effective de ce risque : nombre de travailleurs concernés, fréquence d'exposition des salariés, etc. ?
- quelles sont les causes possibles de ce risque : causes techniques ? causes humaines ? causes organisationnelles ?
- quelles sont les conséquences du risque : blessure, atteinte à la santé physique ou mentale des salariés, gêne et nuisance, etc. ?
- ce risque est-il actuellement maîtrisé : risque connu et couvert par des mesures de prévention et de protection existantes et appliquées ?
- si le risque en question n'est pas couvert, quelles actions concrètes permettraient de le maîtriser de manière définitive ?

Les risques identifiés dans la zone inspectée devraient figurer au document unique. Il est peu utile de les évoquer. Il est plus important de se concentrer sur les risques identifiés mais non maîtrisés ou encore sur les risques non identifiés, qui impliquent une mise à jour du document unique. A cet égard, il peut être opportun de reprendre les catégories d'analyse du document unique et d'y positionner ses propres résultats. Utiliser un langage partagé avec l'ensemble des acteurs de la prévention augmente les chances d'être écouté et entendu.

2. Défaut d'application de la réglementation, non-respect des consignes de sécurité... : il y a un dysfonctionnement dans la prévention

L'inspection peut révéler divers dysfonctionnements dans l'application :

- de la réglementation : défaut de formation à la sécurité au poste de travail, défaut de vérification périodique obligatoire, etc. ;
- des consignes de l'entreprise : stockage encombrant une issue de secours, utilisation de produits dangereux sans port des équipements de protection individuels requis, etc.

Dans ce second cas, avant d'aller plus loin, il faut demander au personnel concerné pourquoi telle ou telle procédure n'est pas appliquée. S'agit-il d'une

inadaptation de la procédure par rapport au travail à réaliser ? La procédure est-elle encore à jour ? Est-elle connue et enseignée aux salariés ? Est-elle mise de côté du fait d'une surcharge de travail ? Y a-t-il mauvaise foi et contournement volontaire des salariés ? En fonction des réponses à ces questions, on n'en parlera pas de la même façon en réunion. Et les préconisations pourront aller d'une meilleure formation et information des salariés à un appel à plus de fermeté de la part de l'encadrement, en passant par des suggestions d'achat de matériel (équipements de protection individuels plus adaptés...).

L'inspection peut également révéler un problème de conformité du matériel, comme l'absence d'un carter de sécurité ou le dysfonctionnement d'un dispositif de sécurité machine. Ce genre de problème doit être rapidement signalé et réglé. Il peut être source d'accidents graves.

Là encore, il faut se poser des questions. Ces problèmes sont-ils signalés dans les rapports de vérification périodique ? Pour quelle raison le carter a-t-il été enlevé ? Avait-on besoin de voir ce qui se passe dans la machine ? etc. Il faut comprendre pourquoi le carter est manquant. Si on ne s'intéresse pas à cette raison, on risque de retrouver le carter de nouveau déposé quelque temps après.

3. Réparations dans les locaux de travail ou du matériel de travail dégradé : le responsable de la zone peut généralement s'en occuper

D'où l'intérêt d'avoir échangé avec lui à la fin de l'inspection. Si certaines réparations échappent au responsable de la zone, il faut en dresser la liste et convenir avec l'employeur, selon des modalités à définir conjointement avec lui, si on peut transmettre directement la liste aux services généraux. Cela évite de passer du temps en réunions de CSE sur des points plus accessoires.

4. Revendications, demandes et autres plaintes des salariés : il faut parfois les traiter avec précaution

De telles plaintes et revendications peuvent refléter des situations dangereuses avérées, résulter par exemple de dysfonctionnements. Elles peuvent aussi porter sur des installations et équipements défaillants. Toutes ne relèvent pas du CSE et certaines sont à traiter avec précaution. Il ne s'agit pas de dire que les salariés

mentent mais plutôt de vérifier scrupuleusement ce qui se cache derrière. Une affirmation comme « il faut changer la climatisation » révèle-t-elle un problème de réglage manuel de la climatisation, un total dysfonctionnement ou encore le fait qu'elle souffle directement au-dessus du poste de travail du salarié à l'origine de la remarque. Dans tous les cas, il faut creuser la question et approfondir l'analyse.

L'intérêt des allers-retours

L'inspection est généralement opérée en une seule fois. Il n'est pas évident de tout noter, ni de réussir à tout analyser à chaud ou quelques jours après. Il est donc parfois nécessaire de revenir vers le responsable de la zone inspectée ou les salariés concernés. Si une relation de confiance a été établie, cela ne posera pas de problème. Ces allers-retours peuvent que solidifier les analyses des risques, des dysfonctionnements... Ils permettent de s'assurer de la pertinence et de l'acceptation locale des propositions d'amélioration qui seront faites au président du CSE lors de la prochaine réunion. Cette démarche quasi participative est essentielle pour la mise en œuvre effective et efficace des actions proposées.

Rédiger et présenter le rapport d'inspection

La mission d'inspection n'a de sens que si elle conduit à mettre en œuvre des améliorations concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. Pour cela, le moment fort est la prise de décision du président vis-à-vis des propositions que feront les membres du CSE dans leur rapport d'inspection. Il est donc essentiel de bien préparer ce rapport.

Références : C. trav., art. L. 2312-13

Au cœur du rapport d'inspection, l'analyse des risques, des anomalies, des dysfonctionnements et les propositions d'amélioration

Quelques éléments de forme pour rappeler le contexte de l'inspection et les différents points positifs

Le rapport peut être présenté simplement en quelques pages. Il est classique de récapituler les éléments suivants en tête de rapport :

- de quoi parle-t-on : mission d'inspection X ou Y décidée lors de la réunion du comité social et économique du jj/mm/aaaa ;
- qui a participé à la mission, quand et où a-t-elle eu lieu, combien de temps a-t-elle duré et quelles en ont été les étapes.

Après cette partie descriptive, contextuelle, on peut présenter globalement les points positifs. Il s'agit d'exposer ce qui a été constaté, comme se passant bien dans la zone inspectée : accueil et contact avec le responsable et les salariés, état général des locaux, diminution des accidents du travail par rapport à l'année précédente, respect des consignes et des règlements, vérifications périodiques obligatoires effectuées et suivies, etc.

Ces éléments sont importants car ils montrent que le CSE n'est pas juste là pour pointer ce qui ne va pas. De plus, c'est utile de noter ce qui fonctionne bien car, lors d'une inspection ultérieure, les représentants du personnel auront des points de comparaison supplémentaires.

Hiérarchiser les priorités, en veillant à mettre l'accent sur les points qui nécessitent des actions

Il faut axer la présentation du rapport d'inspection sur les éléments les plus dangereux et préoccupants. Il s'agit des risques professionnels et des anomalies ou dysfonctionnements, qui n'ont d'ailleurs pas tous la même importance. Le rapport doit donc se concentrer sur les 4 ou 5 points principaux qui nécessitent des actions. On peut détailler ces points en reprenant les résultats de l'analyse des risques, afin d'illustrer le caractère circonstancié, sérieux et pertinent des observations du CSE.

L'expérience montre :

- *d'une part, qu'il y a rarement des risques d'une extrême dangerosité et imminence. Ce genre de risque est d'ailleurs traité en urgence dans le cadre d'un droit d'alerte du CSE ;*
- *d'autre part, qu'il y a souvent une liste assez fournie de petites choses, dont des réparations matérielles qui peuvent être réglées rapidement par les services généraux ou leur équivalent.*

Ensuite, pour supprimer ou réduire les risques et remédier de façon définitive aux anomalies et dysfonctionnements, on peut proposer des actions de prévention ou de protection. Cette recherche d'actions doit être effectuée en tenant compte des conditions réelles d'exécution du travail par les salariés concernés et en ayant présent à l'esprit que certaines actions peuvent avoir pour effet de déplacer ou de créer certains risques.

Les propositions d'amélioration ne sont pas toujours simples à identifier avec précision. Une observation, un risque, une anomalie requièrent parfois un approfondissement de l'analyse, menée avec des experts internes (médecin du travail, etc.) et/ou externes (consultants, etc.), voire des mesures (luminosité, bruit, polluants atmosphériques, etc.). Ainsi, l'inspection permet parfois d'identifier de nouvelles pistes d'analyse plutôt que des améliorations. De nouvelles missions en perspective pour le comité !

Il est également utile de proposer des conditions de mise en oeuvre, en suggérant des chargés d'action, des délais cohérents avec le degré de priorité ou d'importance du risque. Toutes les remarques qui paraissent utiles sur la façon de mettre en oeuvre les actions seront les bienvenues.

Mettre toutes les chances de son côté le jour de la présentation du rapport d'inspection en réunion de CSE

Une présentation qu'il ne faut pas improviser

Si le CSE a pour habitude d'organiser des réunions préparatoires, il est utile de présenter le rapport d'inspection à cette occasion à tous les membres présents. Il est utile de préparer la présentation en plénière du rapport d'inspection en CSE. A ce titre, il faut déterminer qui prendra la parole et ce qui sera dit. La cohérence de la présentation et sa fluidité sont des gages de sérieux. Il n'y a pas de durée idéale de

présentation ou de conseils particuliers concernant les supports à utiliser. Celui qui va prendre la parole est libre.

Il faut penser à envoyer au secrétaire du CSE un exemplaire du rapport afin qu'il soit joint à l'ordre du jour et la convocation. Ainsi, le président du comité pourra d'ores et déjà identifier les risques et propositions d'amélioration demandées, et commencer à agir et préparer ses réponses. Sinon, il faut au moins penser à distribuer un exemplaire du rapport le jour de la réunion afin que tous puissent suivre plus aisément la présentation. Bien évidemment, il ne faut pas oublier de signaler dès que possible au secrétaire l'inscription de cette présentation à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Le jour J, on présente le rapport d'inspection

Le coeur de la présentation, ce sont les risques ou problématiques qui nécessitent une action de prévention ou de protection. Le président du CSE étant le seul habilité à décider si oui ou non il mettra en oeuvre ces actions, il faut le convaincre de leur importance et de leur nécessité. Pour cela, éviter une présentation de type « liste des courses » ou « revendications ».

Le rappel des points forts, c'est-à-dire de ce qui marche bien, est un premier signal positif, montrant que le comité social et économique n'est pas là pour critiquer systématiquement ce qui est fait dans l'entreprise.

Ensuite, on peut passer aux propositions d'actions de prévention. Le président doit écouter, répondre et justifier un éventuel rejet de l'action proposée (C. trav., art. L. 2312-9). Et plus on appuie ses constats par une évaluation des risques en référence au document unique, plus on a de chance de convaincre. C'est également dans cette perspective de convaincre qu'il faut aussi penser à s'appuyer sur les membres consultatifs, comme le médecin du travail ou le chef du service sécurité.

Il est parfois difficile d'avoir des engagements clairs de la part de la direction, qui peut se contenter d'une réponse évasive de type « nous allons voir ». Il faut quand même essayer d'obtenir des engagements concrets. Il est vrai qu'il n'est pas toujours possible pour le président du CSE de s'engager sur-le-champ.

L'entreprise peut avoir besoin de devis, d'une étude de faisabilité, d'une expérimentation sur des postes de travail pilote, etc. Pour autant, il est toujours possible de demander au président ce qu'il va faire d'ici à la prochaine réunion, c'est-à-dire ce qui sera concrètement réalisé. On peut notamment lui demander quelles mesures provisoires destinées à limiter les risques il compte prendre d'ici à la résolution définitive du problème soulevé. Lors de la prochaine réunion, on pourra ainsi faire un point sur l'avancement de ces réalisations.

Soigner la forme : un tableau synthétique

Il est possible de faire un tableau récapitulatif et synthétique des risques ou anomalies identifiés et des propositions d'amélioration. Ce tableau, de type « plan d'action », peut aussi mentionner le degré d'importance ou de priorité et récapituler les conditions de mise en oeuvre (chargé d'action, délai, indicateurs, etc.). Il y a certainement des supports de ce type utilisés dans l'entreprise. Par exemple, dans le document unique ou au sein du service sécurité afin de suivre l'avancement de la mise en oeuvre du programme annuel de prévention. Il ne faut donc pas hésiter à s'inspirer de ces documents connus par ailleurs. Ils seront d'autant mieux lus et compris par les autres membres du comité.

Des enquêtes pour permettre de comprendre ce qui s'est passé

Le CSE peut réaliser des enquêtes en cas de risque grave, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il s'agit d'une mission complémentaire à l'inspection. Ici, ce sont les événements qui se sont produits qui guident l'action du comité. On ne se situe plus en prévention mais en réaction : le but est de comprendre ce qui s'est passé pour éviter que cela ne se reproduise un jour.

Références : C. trav., art. L. 2312-13et R. 2312-2

Une mission officielle du CSE, qui sert à analyser les situations d'échec en termes de prévention

L'enquête est une mission officielle du CSE, au même titre que l'inspection. Elle a pour objet d'analyser des situations non voulues, c'est-à-dire les échecs en termes de prévention. D'après le code du travail, le CSE peut en réaliser une en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle (C. trav., art. L. 2312-13) ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave (C. trav., art. L. 2315-11).

Les accidents de trajets peuvent donner lieu à une enquête du CSE. Idem pour les maladies à caractère professionnel ou de simples risques d'existence de telles maladies car il s'agit de maladies dont le lien avec le travail est suspecté.

Il est important de bien comprendre que l'enquête ne sert pas à trouver le « coupable ». Elle doit permettre, d'une part, de comprendre ce qui s'est passé et, d'autre part, de proposer des actions concrètes de prévention, dont la mise en oeuvre empêchera un nouvel échec. C'est donc une mission permettant de faire du retour d'expériences et de s'améliorer en tenant compte de ses limites.

L'enquête ne se cantonne pas seulement aux accidents d'ordre physique (chute, coupures, etc.). En effet, lorsqu'un salarié « pète les plombs », là aussi l'enquête CSE a son importance.

Il revient exclusivement au comité d'apprécier l'opportunité d'organiser une enquête

Tout accident du travail ou maladie professionnelle grave doit forcément faire l'objet d'une enquête

Il n'y a pas de nombre minimal d'enquêtes à réaliser. C'est la nature et l'importance des événements qui se produisent qui doivent guider la réflexion et la décision des membres du CSE. En pratique, il faut systématiquement enquêter en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles graves, ayant entraîné de lourdes blessures. Idem en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave. Pour les autres accidents et maladies, il faut décider au cas par cas.

Le déclenchement d'une enquête suppose que le CSE soit bien informé régulièrement par l'employeur de tous les événements de ce type qui se produisent dans l'établissement. Parfois, l'enquête est expressément demandée par l'inspecteur du travail ou l'ingénieur du service prévention de la CARSAT. Ces membres de droit du comité pourront naturellement participer à l'enquête.

En cas d'accident de travail grave, généralement entendu comme un accident à l'origine d'un décès ou d'une invalidité lourde, ou d'incident ayant pu entraîner un tel accident, le CSE doit obligatoirement être réuni par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-27). Cette réunion est notamment l'occasion d'apprecier l'opportunité de réaliser une enquête.

La réunion, c'est obligatoire ! Il ne faut donc pas accepter la proposition de l'employeur selon laquelle il choisit discrétionnairement un élu pour mener l'enquête et ce sans avoir réuni le comité.

Une enquête particulière accompagne les procédures d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent

Lorsqu'un membre du CSE signale à l'employeur une situation de danger grave et imminent, une enquête a immédiatement lieu entre ce représentant du personnel et l'employeur. L'enquête a pour objet de s'assurer de l'existence réelle d'un tel danger et de définir les moyens à mettre en oeuvre pour le faire cesser. En cas de désaccord sur un de ces deux points, une réunion extraordinaire est alors organisée dans les 24 heures.

Il ne faut surtout pas tarder car plus le temps passe, plus il est difficile de savoir ce qui s'est passé

Sur le plan légal, il n'y a pas de délai minimal ou maximal pour réaliser une enquête. En pratique, il convient toutefois d'être attentif aux points suivants :

- plus le temps passe et plus il est difficile de savoir ce qui s'est réellement passé lors d'un accident. La mémoire de l'événement qu'en ont les salariés que l'on peut interroger va, naturellement, perdre en acuité. Plus tôt l'enquête est déclenchée, mieux c'est ;

•tant que l'enquête n'a pas été réalisée, on ne connaît pas les causes des accidents ou maladies identifiés. Elles peuvent donc perdurer et entraîner de nouveaux accidents à l'avenir.

La décision de réaliser une enquête est prise en réunion à la majorité des membres présents.

L'urgence de la situation exige parfois une réunion quasi immédiate, ce qui ne permet pas le respect du délai de 3 jours pour la communication de l'ordre du jour. Dans de telles circonstances, les membres du comité ne doivent pas être trop formalistes, surtout si cela permet d'enclencher rapidement une enquête. Une autre solution envisageable serait d'aménager la procédure d'information en prévoyant qu'un membre du comité serait en priorité informé et pourrait immédiatement procéder à une enquête, avant même que le comité ne soit réuni. Le règlement intérieur du CSE pourrait prévoir des règles précises à ce sujet.

L'enquête doit être confiée à au moins 2 personnes : un représentant du personnel au CSE, choisi par le CSE avec une délibération votée, et un représentant de la direction (C. trav., art. R. 2312-2). La délégation chargée d'enquêter peut être plus importante, et comprendre par exemple le médecin du travail s'il s'agit d'analyser une maladie professionnelle. Si le CSE est doté d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, il reviendra assez naturellement aux membres de cette commission de se charger de l'enquête.

Il est recommandé toutefois de confier l'enquête à deux élus et non pas à un seul. Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave n'a pas à être déduit du crédit d'heures. Il est payé comme temps de travail effectif (C. trav., art. L. 2315-11).

Après l'enquête, il faut rédiger et transmettre une fiche officielle à l'inspecteur du travail

A l'époque du CHSCT, un arrêté du 8 août 1986 prévoyait que le comité devait transmettre à l'inspection du travail une fiche de renseignement établie à partir

de modèles Cerfa. Même si ces Cerfa, que l'on trouve facilement sur site www.service-public.fr, n'ont pas été mis à jour, on peut légitimement penser que le CSE doit les remplir et les transmettre après une enquête.

Après l'enquête, en parallèle à la mise en oeuvre d'actions de prévention en vue d'éviter le retour de l'accident, de la maladie ou du risque analysé, il faut rédiger et transmettre une fiche officielle à l'inspecteur du travail, en double exemplaire. Cette formalité doit être accomplie dans un délai de 15 jours suivant la fin de l'enquête. Il existe 3 formulaires officiels à utiliser qui correspondent à 3 types d'enquête.

Type d'enquête	Cerfa
Enquête relative à des situations de risque grave ou à des incidents répétés ayant relevé un risque grave	Cerfa n° 61-2258
Enquête relative à une situation de travail relevant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave	Cerfa n° 61-2257
Enquête relative à un accident du travail grave	Cerfa n° 61-2256

Même si ce n'est pas dit par le code du travail, l'enquête devra bien évidemment être présentée lors d'une réunion suivante du CSE.

Veiller aux événements non voulus

Il existe plusieurs types d'événements non voulus contre lesquels le CSE est en lutte : les incidents révélant un risque pour la santé et la sécurité des salariés, les accidents du travail, dont les accidents de trajet, les maladies professionnelles suspectées ou tout autre trouble pour la santé pouvant être lié à l'exercice du travail. Comment être informé de ces événements afin de

déclencher une enquête le plus rapidement possible ? En plus de l'information donnée par l'employeur à chaque réunion, les membres du CSE peuvent s'informer, entre 2 réunions consacrées à la santé et à la sécurité, au cours de leurs inspections ou encore en demandant au président du comité de transmettre au secrétaire une copie des déclarations d'accident en temps réel.

Enquêter sur le terrain après un incident ou un accident, tout un art

L'enquête se conduit de façon libre car le code du travail n'impose rien. Dans la pratique, il existe une méthode qui permet de s'assurer que l'on a bien identifié les causes de l'événement à l'origine de l'enquête. Suivant cette méthode, il convient tout d'abord de recueillir les faits avant de les analyser, en ayant notamment recours à des outils de type « arbre des causes », et de proposer des actions de prévention.

Un accident est forcément la conséquence logique d'un enchaînement d'une série de causes

Avertissement ! Pour expliquer le plus concrètement possible comment le CSE doit s'y prendre pour réaliser une enquête, nous envisagerons le cas d'une enquête consécutive à un accident du travail.

L'axe central autour duquel sera réalisée l'analyse est qu'un accident est la conséquence logique d'un enchaînement de causes. Un accident n'est donc pas lié à la fatalité, au hasard ou au manque de chance. Il s'agit plutôt de comprendre comment un enchaînement d'événements et d'actions a conduit à l'accident. Pour restituer cet enchaînement, il faut d'abord comprendre de façon claire ce qui s'est réellement passé. C'est l'objet du recueil des faits.

Il est primordial de garder présent à l'esprit que l'enquête du CSE ou de sa commission santé, sécurité et conditions de travail a pour but unique l'amélioration des conditions de travail, de santé et de sécurité du personnel. En effet, cette enquête n'est pas une investigation destinée à identifier des fautes et des responsabilités individuelles. En aucun cas, cette mission ne saurait donner lieu à des sanctions disciplinaires. Le CSE n'est pas là pour mener une enquête policière. Il ne recherche pas un coupable mais les causes d'un accident afin de les supprimer ou de les réduire.

Où trouver les faits ? Comment mener les entretiens ? Comment s'assurer que l'on n'a rien oublié ?

Plusieurs sources d'informations permettent de recueillir un maximum de faits sur l'accident

Pour recueillir un maximum d'informations sur l'accident, il faut :

- se rendre sur place pour observer le lieu de l'accident. Si nécessaire, il faut prendre des photos ou faire un schéma ;
- interroger les personnes ayant quelque chose à dire au sujet de l'accident : la victime, les témoins, ceux qui ont vu l'accident, etc. ;
- consulter les documents disponibles. Par exemple, si l'accident survient dans le cadre d'une coactivité avec une entreprise extérieure, il est utile de consulter le plan de prévention.

Poser des questions dont la réponse n'est pas oui ou non, savoir écouter et prendre des notes

L'objet des entretiens est de recueillir des informations sur ce qui s'est passé au moment de l'accident. Il est donc essentiel de faire parler, notamment en posant des questions ouvertes, dont la réponse n'est pas oui ou non, et d'écouter avec attention. Il est conseillé de prendre des notes pour garder la trace de ce qui sera échangé. Quelques conseils :

- essayer de ne pas avoir d'idée préconçue sur l'accident afin d'éviter d'induire des réponses conformes à ce que l'on pense ;
- ne pas hésiter à reformuler les propos tenus par les personnes interrogées pour être sûr d'avoir bien compris ce qui a été dit par la personne interrogée ;

- éviter de gêner le travail des personnes, ce qui suppose un minimum de politesse en lui demandant si elle a un peu de temps pour répondre à quelques questions ;
- ne pas hésiter à demander aux personnes des idées de solution pour lutter contre le retour d'un accident similaire ;
- faite attention à la présence de la hiérarchie car certaines personnes n'oseront peut-être pas se confier aussi librement.

Il faut créer une relation confiance. D'où l'intérêt de préciser que l'on n'est pas là dans le cadre d'une enquête disciplinaire ou à la recherche du coupable. Sinon, la personne restera sur la réserve et sera tentée de garder des informations qui pourraient être utiles. Il faut donc bien lui expliquer ce que l'on va faire des informations qu'elle donne, lui laisser la possibilité de voir les notes prises, etc. En fait, il faut procéder comme pour une inspection.

Les faits et rien que les faits, car tout ce qui est opinions, jugements interprétations brouille la réalité

Lorsque l'on apprend qu'un accident vient d'avoir lieu, on obtient généralement des bribes d'information sur ce qui s'est réellement passé selon la personne qui nous l'apprend. Lorsque l'on interroge des personnes pour en savoir plus sur ce qui s'est passé, on obtient beaucoup d'informations complémentaires... mais aussi parfois déformées. Selon la fraîcheur de l'information et la personne qui nous la donne, l'information recueillie peut être qualifiée :

- d'opinion ou d'interprétation : à mon avis ça s'est passé comme ça ;
- de jugement : c'est la faute à X qui n'a pas fait assez attention, à Y qui est incompetent, etc. ;
- de fait : tel jour à telle heure, telle personne a précisément fait ceci et cela.

Qui peut donner l'information ? La victime qui a vécu l'événement, un témoin qui a vu ce qui s'est passé, un badaud qui s'est attroupé lorsque les pompiers sont intervenus, etc.

Il faut donc d'éviter les opinions, les interprétations et les jugements. Ils contiennent une part humaine de subjectivité, qui malheureusement brouille la réalité et empêche de remonter jusqu'à l'enchaînement logique des causes de

l'accident. Il faut au contraire aller chercher la vérité au-delà des apparences. Pour cela, il est conseillé de se concentrer sur le recueil de faits, c'est-à-dire sur le recueil des actions ou des événements qui se sont réellement produits et qui peuvent être décrits de façon précise, objective et irréfutable.

Plutôt que de dire : « Il n'a pas fait suffisamment attention et a glissé sur un objet qui traînait par terre », il est préférable de dire : « En marchant dans l'allée de circulation, il a posé le pied sur une pièce métallique cylindrique. Cette pièce métallique ayant roulé sous son pied, il a perdu l'équilibre ».

Au final, il faudra écarter toutes les informations qui ne constituent pas des faits. Mais, au préalable, il est indispensable de vérifier ce qui semble incertain et de croiser les informations données par différentes personnes. Si une incertitude subsiste, et c'est presque toujours le cas, il faut retourner poser des questions aux personnes interrogées.

Avant de passer à l'arbre des causes, il faut s'assurer que l'on n'a rien oublié au cours de l'enquête

Pour s'assurer que l'on a bien cerné l'accident, son histoire, il est utile de vérifier que l'on a recueilli des éléments de réponse sur au moins tous les points suivants :

- qui ? les personnes présentes au moment de l'accident, dont la victime ;
- quoi ? la description du travail effectué par ces différentes personnes au moment de l'accident ;
- quand ? le moment de l'accident : date, heure, etc. ;
- où ? la description du lieu de l'accident ;
- comment ? la liste des principaux éléments explicatifs de l'accident, comment celui-ci est survenu ?

Il ne reste plus qu'à recréer l'enchaînement logique des causes qui découle de cette histoire factuelle. C'est l'arbre des causes.

On peut a priori penser que c'est à l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement liés à l'enquête

La question des frais de déplacement peut se poser lorsque les membres du CSE sont amenés à se déplacer pour effectuer une enquête après un accident du travail

grave, des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle. Compte tenu du fait que cette enquête est obligatoire (C. trav., art. L. 2312-13) et que le temps d'enquête n'a pas à être pris sur les heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-11), on peut légitimement penser que les éventuels frais de déplacement doivent être pris en charge par l'employeur.

Rester objectif

C'est un des gages de qualité de l'enquête. Il est important de tenir ses propres certitudes à distance et de rester objectif, ce qui est parfois très difficile. Il faut également se méfier des opinions régnant dans le groupe effectuant l'enquête ! En effet, on peut être tenté de s'enfermer dans une explication qui paraît convenir à tout le monde. Il est donc utile de demander à une des personnes du groupe d'enquête de jouer un rôle de garant qui sera chargé de s'assurer qu'aucune information n'a été négligée et que les informations recueillies constituent bien des faits. Il est également intéressant de travailler avec des membres expérimentés et des novices. Ces derniers, si on leur laisse de la place pour s'exprimer, sauront peut-être plus facilement questionner les évidences.

L'arbre des causes, une méthode d'analyse des accidents

Il existe plusieurs méthodes d'analyse des accidents du travail : diagramme d'Ishikawa (dit en arête de poisson), méthode dite des 5 M (matériel, milieu, matière, méthode et main-d'oeuvre), etc. La plus connue d'entre elles est l'arbre des causes, méthode développée par l'INRS permettant d'établir une représentation graphique de l'enchaînement logique de causes ayant conduit à un accident.

L'arbre des causes, une méthode qui va permettre au CSE d'analyser les faits recueillis au cours de l'enquête

La place de l'arbre des causes dans l'enquête menée par le CSE en cas de risque grave, d'accident du travail ou de maladie professionnelle

L'arbre des causes est une méthode permettant d'analyser les faits recueillis au cours de l'enquête du CSE en reproduisant l'enchaînement logique de causes qui ont conduit à la survenance d'un dommage. Sa construction prend donc place juste après le recueil des faits. C'est un préalable nécessaire à la définition de solutions de prévention.

Il revient à ceux qui ont recueilli les faits de construire l'arbre des causes car les deux processus sont très liés. Attention, cette analyse, si elle est réalisée collectivement, peut durer plusieurs heures. Par ailleurs, il est très important de ne pas se contenter de l'arbre des causes qu'aura probablement élaboré de son côté la direction. Même si l'exercice leur paraît difficile, les membres du CSE ne doivent pas se reposer sur l'employeur.

Une méthode d'analyse qui permet de remonter aux causes profondes et de dégager des solutions pérennes

L'arbre des causes est une méthode logique et rigoureuse qui permet d'augmenter la puissance de l'analyse. Si elle est bien employée, cette méthode permet :

- d'ouvrir la connaissance des causes de l'accident à notamment des causes « lointaines » ou insoupçonnées, notamment techniques et organisationnelles ;
- de rechercher des solutions immédiates, qui pourront s'appliquer à moyen terme sur différents domaines de prévention : organisationnel, technique et humain ;
- de générer un consensus entre les diverses personnes prenant part à l'analyse et d'éviter de polémiquer ou de dévier, par exemple en recherche de responsabilités.

Cette méthode permet donc de produire une analyse sur laquelle peu de critiques peuvent être adressées et favorise la mise en œuvre d'actions de prévention et de protection qui vont réellement permettre de lutter contre les sources de l'accident et en éviter le retour.

Construire un arbre des causes consiste à faire un schéma avec des boîtes et des flèches

Une représentation graphique de ce qui s'est passé

Construire un arbre consiste à faire un schéma avec :

- d'une part, des boîtes dans lesquelles on inscrit les faits recueillis au cours de l'enquête. Il peut s'agir de carrés, de rectangles ou de ronds ;
- d'autre part, des flèches qui permettent de matérialiser les liens de cause à effet entre deux faits.

Ainsi, l'arbre des causes n'est rien d'autre que la représentation graphique de l'enchaînement de causes ayant conduit à l'accident que l'on veut analyser.

On part de la fin en se posant certaines questions

Classiquement, on part des faits recueillis. L'idée est de démarrer l'analyse du « fait ultime » ou de l'accident à proprement parler. On se pose alors les questions suivantes :

- qu'a-t-il fallu pour que le fait ultime Y survienne. Autrement dit, il faut se demander quelle a pu être la cause de Y ? On trouve une cause Z ;
- Z était-il nécessaire pour que le fait ultime Y se produise. Autrement dit, Z est-il bien une cause directe et nécessaire de Y. On répond par oui ou non ;
- Z était-il suffisant pour que Y arrive. Autrement dit, la survenance de Y n'est-elle pas due à plusieurs causes concomitantes. On répond par oui ou non.

Puis on répète le processus pour chacun des faits qui a été identifié comme cause du fait ultime. On recherche ainsi les causes des causes, et ainsi de suite. On arrête généralement l'analyse lorsque l'on a plus d'éléments ou que les questions sur la « cause de la cause » touchent à des éléments humains ou encore dépassant la sphère de maîtrise de l'entreprise.

A savoir ! Une conséquence peut être due à plusieurs causes identifiées : on appelle ça une conjonction. Parfois, une même cause peut produire plusieurs conséquences : on appelle ça une disjonction.

Un petit exemple pour bien comprendre la méthode

En traversant l'entrepôt, Isabelle a été blessée à la tête à la suite de la chute d'un colis. Le fait ultime, c'est la blessure à la tête. Il faut donc se poser les 3 questions :

- « Qu'a-t-il fallu pour qu'Isabelle soit blessée à la tête ? ». La réponse est « Qu'elle reçoive un colis sur la tête » ;
- « Le fait de recevoir un colis sur la tête était-il nécessaire pour qu'Isabelle soit blessée à la tête ? ». La réponse est « Oui » ;
- « Le fait de recevoir un colis sur la tête était-il suffisant pour qu'Isabelle soit blessée à la tête ? ». La réponse est « Oui ».

On répète ensuite le processus :

- « Qu'a-t-il fallu pour qu'Isabelle reçoive un colis sur la tête ? ». La réponse est « Il fallait une chute de colis » ;
- « La chute d'un colis était-elle nécessaire pour qu'Isabelle soit blessée à la tête ? ». La réponse est « Oui » ;
- « La chute d'un colis était-elle suffisante pour qu'Isabelle soit blessée à la tête ? ». La réponse est « Non » car il fallait qu'Isabelle se trouve en dessous au moment de la chute du colis.

Dans notre exemple, il y a une conjonction car la blessure à la tête a 2 causes identifiées : la chute du colis et la présence d'Isabelle en même temps que la chute. D'où de nouvelles questions à se poser :

- « La présence d'Isabelle au moment de la chute du colis était-elle nécessaire pour qu'elle reçoive le colis sur la tête ? ». La réponse est « Oui » ;
- « Ces deux faits simultanés étaient-ils suffisants pour générer la conséquence que l'on reçoive un colis sur la tête » ? Oui.

On peut désormais passer à la recherche des causes de ces deux nouveaux faits, à savoir la présence d'Isabelle au moment de la chute du colis et la chute du colis, etc.

Pour plus d'aisance dans la construction de l'arbre des causes, surtout si on est plusieurs, il est conseillé d'utiliser une grande feuille de paperboard sur laquelle on (re)positionne des post-it dans lesquels sont écrits les faits. Les flèches entre les faits pourront être dessinées en dernier.

Exploiter l'arbre des causes : trouver des solutions

L'exploitation d'un arbre consiste à se demander pour chaque fait identifié, et notamment pour ceux qui apparaissent anormaux ou résultant d'une anomalie, ce qu'il faudrait faire pour éviter que ce fait ne survienne de nouveau. Ainsi, on peut rechercher de nombreuses solutions en ayant à cœur d'agir à différents niveaux : organisationnel, technique et humain.

Reste ensuite à faire le compte rendu de l'enquête et à présenter celle-ci en réunion du comité social et économique.

Pour bien pratiquer l'arbre des causes

Afin d'utiliser au mieux la méthode de l'arbre des causes, il est recommandé, d'une part de se former à la méthode, auprès par exemple de la CARSAT, et, d'autre part, de pratiquer régulièrement afin de développer son expertise. Plus on pratique et plus on s'améliore, avec toutefois le risque de prendre de mauvaises habitudes. C'est pourquoi il est également utile de désigner un garant de la méthode qui s'assure que les principes de construction d'un arbre des causes sont bien respectés.

Si le CSE a un budget de fonctionnement, c'est pour l'utiliser ! A ce titre, il a tout intérêt à proposer régulièrement à ses membres des formations, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le droit d'alerte économique du CSE, à quoi ça sert et comment ça marche ?

Face à une situation préoccupante, le CSE peut demander des éclaircissements à l'employeur sur la situation économique de l'entreprise. Il peut ensuite poursuivre ses investigations en décidant d'établir un rapport sur cette situation. Si nécessaire, il peut même saisir les plus hautes instances dirigeantes de l'entreprise. C'est ce qu'on appelle le droit d'alerte économique.

Références : C. trav., art. L. 2312-63 et s.

Le droit d'alerte économique, un droit qui sert à anticiper les difficultés auxquelles l'entreprise pourrait être confrontée

Avant de s'en servir, il faut savoir à quoi ça sert

Le droit d'alerte est là pour permettre au CSE de tirer une sonnette d'alarme avant qu'il ne soit trop tard. L'idée est d'obliger l'employeur à ne pas s'enfermer dans l'isolement lorsque la situation de son entreprise est préoccupante, à le pousser à communiquer davantage et, parfois même, à se rendre compte de la réalité des difficultés de son entreprise.

Sur le papier, le droit d'alerte est assez simple

Face à une situation préoccupante, le CSE peut demander des éclaircissements à l'employeur sur la situation économique de l'entreprise. Si, malgré les informations fournies, il n'est pas rassuré, il peut poursuivre ses investigations en décidant d'établir un rapport sur cette situation et en se faisant assister par un expert-comptable. Si nécessaire, il peut aller plus loin...

Demande d'explication du CSE, explications de l'employeur, intervention d'un expert-comptable... : le droit d'alerte économique en 7 étapes

Attention, pour pouvoir déclencher un droit d'alerte économique, il faut des « faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise ». En conséquence, dans les entreprises qui ont plusieurs établissements distincts, la mise en oeuvre du droit d'alerte relève de la compétence exclusive du CSE central (Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-13.312, n° 757 F - B ; Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 22-13.391). Un comité social et économique d'établissement ne peut donc pas s'en servir.

1. Le CSE doit d'abord demander des explications à l'employeur sur la situation qu'il juge préoccupante. Cette question est inscrite de droit à l'ordre du jour de la

prochaine réunion. Autrement dit, l'employeur ne peut pas s'y opposer. Reste à savoir :

- comment demander des explications ? Soit on le fait au cours d'une première réunion de CSE, et l'employeur répond à la réunion suivante, soit on adresse un mail ou un courrier en recommandé avec accusé de réception à la direction, auquel elle devra répondre en réunion ;
- ce que l'on demande ? Il ne suffit pas de dire « On est inquiet, on voudrait des explications ». Il faut des faits, des chiffres, des arguments ! Plus les demandes d'explications seront précises, plus le CSE sera en mesure d'apprécier la pertinence des explications.

Sur un plan purement formel, le CSE n'est pas tenu de faire expressément valoir auprès de l'employeur que les faits qu'il invoque sont, selon lui, de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. Une demande d'explications et une série de questions posées en réunion sur une situation donnée constituent bien la première étape de la procédure (Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-18.027).

2. C'est ensuite à l'employeur de fournir en réunion des explications claires, précises et loyales. Il ne peut refuser de le faire en prétextant que la situation n'a rien de préoccupant. A ce stade, il ne peut pas agir en justice pour faire interdire au comité d'engager la procédure d'alerte (Cass. soc., 8 mars 1995, n° 91-16.002, n° 1095 P).

Le PV de la réunion doit bien faire ressortir les questions des élus, les réponses de l'employeur et les échanges qui ont eu lieu. Attention, les informations concernant l'entreprise communiquée à l'occasion de la mise en oeuvre de la procédure d'alerte ont, par nature, un caractère confidentiel. Toute personne qui y a accès est tenue à leur égard à une obligation de discrétion (C. trav., art. L. 2312-67).

3. Ensuite, c'est au comité social et économique de décider :

- si les explications données par l'employeur semblent suffisantes et « rassurent » les élus, la procédure d'alerte s'arrête là ;

- si le CSE n'a pu obtenir de réponses suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment le caractère préoccupant de la situation, il peut décider de poursuivre.

Rien n'oblige les représentants du personnel à prendre leur décision à l'issue de la réunion. Ils peuvent s'accorder quelques jours de réflexion, ce qui leur laissera le temps de contacter leur éventuel expert-comptable, et demander par la suite l'organisation d'une réunion extraordinaire.

4. Le CSE décide de poursuivre la procédure d'alerte. En réunion, il prend officiellement la décision d'établir un rapport sur la situation et, s'il le souhaite, de nommer un expert-comptable pour l'assister (Cass. soc., 19 fevr. 2002, n° 00-14.776, n° 696 FS - P + B). Pour ce faire, il doit adopter une délibération, qu'il est important de bien motiver.

Car, en cas de contestation de la part de l'employeur, le juge aura besoin de faits pour apprécier la situation et prendre sa décision. Il faut donc lui donner un maximum d'éléments. L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise, ainsi que son coût définitif (C. trav., art. L. 2315-86). En revanche, après avoir saisi la justice, il ne peut pas profiter de l'occasion pour remettre en cause la régularité de la procédure d'alerte économique déclenchée par le CSE (Cass. soc., 28 juin 2023, n° 21-15.744).

A noter que dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés, ce rapport est établi par la commission économique, avec l'assistance éventuelle d'un expert-comptable. Quoi qu'il en soit, les décisions de poursuivre ou d'arrêter la procédure d'alerte ne peuvent être prises que par le CSE. La commission économique n'a pas de pouvoir de décision.

De la théorie à la pratique ! Pour l'établissement du rapport, le comité peut convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre 2 salariés, extérieurs au comité, choisis pour leur compétence, et qui disposent chacun d'un contingent de 5 heures payées comme temps de travail (C. trav., art. L. 2312-64). En pratique, il

faut être lucide, le CSE peut difficilement établir seul ce rapport. Il a forcément besoin d'un expert-comptable, et pas seulement pour établir ce rapport.

5. C'est ensuite à l'expert-comptable de travailler, en étroite collaboration avec le CSE ou sa commission économique. Sa mission s'étend aux faits de nature à confirmer la situation préoccupante de l'entreprise.

A l'issue de son intervention, l'expert-comptable rédige un rapport sur la situation, dont le CSE va pouvoir s'inspirer largement pour établir son propre rapport. En fait, dans la pratique, c'est l'expert qui rédige le rapport du comité.

6. Une nouvelle réunion pour examiner le rapport du CSE, qui doit contenir un avis sur l'opportunité d'arrêter là la procédure d'alerte ou de la poursuivre. A la majorité des membres présents, le comité peut décider, selon le cas :

- de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées ;
- d'informer de ses conclusions les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Le rapport du CSE doit être transmis au commissaire aux comptes. L'avis de l'expert-comptable doit être joint à la saisine de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance ou à l'information des associés ou des membres du GIE.

7. Suite et fin. Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins 15 jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée. Cet organe délibère dans le mois de sa saisine. L'extrait du PV des délibérations où figure la réponse motivée à la demande d'explication est adressé au CSE dans le mois qui suit la réunion de cet organe (C. trav., art. R. 2312-29). Dans les autres personnes morales, ces règles s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le CSE a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du comité social et économique. Cette communication a lieu dans les huit jours de la délibération du comité demandant cette communication (C. trav., art. R. 2312-30).

Le droit d'alerte du commissaire aux comptes

Le code de commerce prévoit toute une procédure d'alerte lorsque le commissaire aux comptes d'une société anonyme relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation : information du président du conseil d'administration ou du directoire, réponse des dirigeants, délibération du conseil d'administration ou de surveillance, convocation d'une assemblée générale, etc. (C. com., art. L. 234-1). Le CSE n'est pas acteur de cette procédure mais en est informé tout au long à partir de la saisine du conseil d'administration ou de surveillance.

Quand peut-on considérer que la situation de l'entreprise est préoccupante ?

La situation dans laquelle se trouve l'entreprise nous permet-elle de faire jouer notre droit d'alerte économique ? Voilà la première question que les élus qui envisagent un droit d'alerte doivent se poser. Il n'est pas facile d'y répondre et de savoir avec certitude ce qu'on entend par « faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ».

Références : C. trav., art. L. 2312-63 et s.

La situation dans laquelle se trouve l'entreprise nous permet-elle de faire jouer notre droit d'alerte économique ?

Voilà la première question que les élus qui envisagent un droit d'alerte doivent se poser, en ayant présent à l'esprit que seuls des « faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise » peuvent justifier le déclenchement de la procédure d'alerte. Il peut s'agir de préoccupations d'ordre financier, économique, technique ou social.

Toute la difficulté consiste à se faire juge de la situation de l'entreprise. Et c'est d'autant plus difficile que le code du travail n'est pas plus concret que ça et qu'il n'y a pas beaucoup de jurisprudence sur la question.

Le droit d'alerte économique ne se déclenche pas sur la base d'un événement ou d'un fait isolé

Très souvent, c'est la conjonction de plusieurs phénomènes, de plusieurs événements qui engendrent une situation préoccupante :

- certains indicateurs peuvent révéler le caractère préoccupant de la situation : retard de paiement des fournisseurs, non-paiement de cotisations sociales, retards dans le paiement des salaires, pertes entraînant une diminution de l'actif net, difficultés financières de la maison mère, insolvabilité d'un important client, baisse des dépenses de recherche et de développement, forte hausse du prix des matières premières, etc. ;
- au-delà des éléments comptables et financiers, le CSE peut invoquer d'autres indices : baisse d'activité ou de rentabilité, perte d'un important client, baisse importante et durable des commandes, chute des investissements, gonflement important et durable des stocks pouvant s'accompagner de plans de licenciements, faible charge de travail, chômage partiel à répétition, augmentation de la sous-traitance, rachat d'une société concurrente, etc.

Projet de délocalisation, importante réorganisation, fermeture d'un site... : quelques exemples concrets de droit d'alerte

D'abord, il faut savoir que la connaissance par le comité social et économique d'un projet de fusion ne constitue pas en soi une circonstance justifiant le déclenchement du droit d'alerte et l'assistance du comité par un expert-comptable

aux frais de l'entreprise (Cass. soc., 30 juin 1993, n° 90-20.158). Qui dit réorganisation ou restructuration ne dit pas forcément droit d'alerte économique.

Il ne suffit donc pas au comité d'alléguer que les projets de modification des structures juridiques ou économiques portés à sa connaissance sont préoccupants. Il faut des éléments objectifs qui permettent de montrer qu'il y a de quoi s'inquiéter.

A l'inverse, il ne faut pas croire que le droit d'alerte du CSE est limité à la seule hypothèse d'une situation économique et comptable critique de l'entreprise. Autrement dit, il peut tout à fait être déclenché au sein d'une entreprise en bonne santé financière mais qui présente des signes inquiétants en matière d'emploi (CA Grenoble, ch. soc., 10 févr. 2010, n° 09/01272).

Dans cette affaire, il était question d'un regroupement sur un même site d'une clinique et d'un institut de recherche, avec transfert automatique des personnels au sein de la clinique et augmentation des capacités d'accueil du service d'hospitalisation de l'institut. Le CSE avait alors relevé de graves approximations quand à l'organisation de la nouvelle structure, ce qui n'était pas sans conséquences sur les coûts de fonctionnement. Le DRH, saisi par les élus, avait lui-même reconnu « ne pas avoir de solution immédiate ». Un droit d'alerte justifié !

Le déclenchement d'un droit d'alerte n'est pas seulement possible lorsque l'inquiétude du CSE concerne l'activité principale de l'entreprise. Il a été admis que l'alerte pouvait être donnée lorsqu'une activité encore marginale dans l'entreprise mais stratégique pour son avenir connaît des difficultés (Cass. soc., 27 nov. 2012, n° 11-21.566). Dans cette affaire, l'entreprise n'était pas parvenue à développer, malgré une réorganisation, son activité de formation externe, qui avait pourtant un caractère stratégique pour son avenir. D'où l'inquiétude justifiée des élus face à la situation déficitaire de cette activité.

D'autres exemples :

- fermeture d'un laboratoire de prothèses dentaires entraînant des suppressions d'emplois et remettant en cause les objectifs et missions

traditionnels d'une caisse régionale d'assurance maladie, dont le CSE a été admis à déclencher un droit d'alerte (Cass. soc., 19 févr. 2002, n° 00-14.776, n° 696 FS - P + B) ;

•projet de délocalisation d'une ligne de production de l'activité au Maroc, dès lors notamment (TGI Nanterre, ord. réf., 10 sept. 2004, n° 04/02484) que :

- le projet est de nature à avoir des répercussions sur les effectifs et la situation sociale des salariés d'un établissement situé en France avec redéploiement des salariés concernés sur d'autres lignes de production du même établissement,
- les questions posées à l'employeur par le CSE sur les aspects financiers et l'évolution du marché et de la production de l'entreprise, sur l'arrêt projeté de l'activité sur le site français, ses conséquences tant au regard de l'emploi que des gains attendus et sur les conditions de mise en oeuvre du projet n'ont pas donné lieu à réponse concrète de la direction ;

•projet de fermeture de plusieurs guichets de la banque avec licenciements économiques, d'autant que l'employeur n'a pas répondu de façon précise aux questions du CSE quant aux méthodes de gestion, à l'équilibre financier et aux perspectives de l'entreprise (CA Paris, 1^{re} ch., sect. A, 3 mai 1989, n° 88/3141) ;

•rapprochement dans le cadre d'une stratégie de croissance externe d'une société française avec une entreprise étrangère dont l'activité est partiellement semblable à l'activité exercée par un établissement français de la société (Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 10-30.126, n° 196 FS - P + B).

Dans cette affaire, malgré plusieurs réunions, les membres du comité n'avaient pas réussi à obtenir d'informations claires et précises sur les objectifs de la direction pour l'activité d'ingénierie, l'avenir de l'établissement français et l'organisation avec la société étrangère.

Dans une autre affaire, le CSE d'une société appartenant à un groupe a été admis à faire jouer son droit d'alerte économique, dès lors que la situation de dépendance « extrêmement délicate de la filiale vis-à-vis de la société mère rendait indispensable pour le comité d'obtenir des informations sur la stratégie de la société mère à l'égard de sa filiale » (Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-17.658, n° 1569 FS - P + B). Il faut dire que la société mère, qui détenait la totalité du capital

de la filiale, était contrainte de lui apporter tous les mois « une somme de 350 000 € à 400 000 € afin de lui permettre de faire face au paiement des salaires et à la trésorerie ».

Comme le comité social et économique n'avait pas pu obtenir ces informations, on a considéré que sa décision de se faire assister par un expert-comptable était pleinement justifiée.

En cas de déficit croissant depuis plusieurs années consécutives, l'absence de réponse pertinente de la direction de nature à expliquer le déficit et les moyens envisagés pour y remédier justifient bien l'exercice d'un droit d'alerte économique (Cass. soc., 7 juill. 2021, n° 19-15.948).

Droit d'alerte ne veut pas dire suspension du projet

Le déclenchement du droit d'alerte ne suffit pas en soi pour paralyser les projets de l'entreprise et à en demander la suspension en justice (TGI Créteil, 1^{er} sept. 2005, n° 05/01209). Ce n'est que si le comité social et économique n'a pas été mis en mesure d'émettre un avis éclairé qu'il pourra demander la suspension du projet (TGI Nanterre, ord. réf., 10 sept. 2004, n° 04/02484). A ce titre, s'il faut attendre le rapport de l'expert pour avoir les informations dont le CSE a besoin pour se prononcer, on attendra le rapport d'expertise. Mais si l'employeur a délivré au comité une information suffisante, ce dernier n'est pas fondé à demander la suspension de la mise en oeuvre du projet jusqu'au dépôt du rapport.

Le droit d'alerte économique du CSE, un droit difficile à utiliser

Les membres du CSE doivent en avoir conscience, le droit d'alerte n'est pas facile à utiliser. Il faut savoir déclencher l'alerte au bon moment, il faut savoir se faire juge de la situation de l'entreprise et des explications fournies par l'employeur, il faut être prêt à aller jusqu'au bout de la procédure en interpellant les plus hautes

instances de l'entreprise... Sans l'aide d'un expert-comptable, c'est quasiment impossible.

Références : C. trav., art. L. 2312-63et s.

Les membres du comité social et économique doivent le savoir, le droit d'alerte n'est pas facile à utiliser

Déclencher l'alerte au bon moment

Il y a plusieurs raisons à cela :

- il n'est pas facile pour les élus d'apprécier si la situation de l'entreprise justifie ou non un droit d'alerte. L'alerte ne se déclenche pas sur la base d'un événement ou d'un fait isolé. C'est la conjonction de plusieurs phénomènes qui engendre une situation préoccupante ;
- il faut savoir déclencher le droit d'alerte au bon moment. Il ne faut ni se précipiter, ni tarder :
 - le comité social et économique qui se précipiterait pour déclencher son droit d'alerte pourrait se voir reprocher d'avoir agi à tort,
 - un déclenchement tardif du droit d'alerte pourrait réduire les chances de remédier à la situation préoccupante de l'entreprise ;
- un déclenchement du droit d'alerte pourrait conduire l'employeur à restructurer l'entreprise et à mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi et, si les difficultés sont patentées, déboucher sur un redressement judiciaire.

Le CSE qui déclenche un droit d'alerte est rarement accueilli à bras ouverts par la direction ! Il faut s'attendre à des pressions, des menaces, des intimidations de toutes sortes. Plus qu'en raison du coût de l'éventuelle expertise, il en est sans doute ainsi parce que le droit d'alerte permet au comité de s'immiscer dans un domaine traditionnellement réservé aux dirigeants et aux associés.

Communiquer, un peu mais pas trop

Le code du travail prévoit que les informations concernant l'entreprise communiquées dans le cadre du droit d'alerte ont par nature un caractère

confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discréction (C. trav., art. L. 2312-67) :

- d'un côté, il va donc falloir faire preuve de prudence en prenant soin de ne pas étaler sur la place publique la situation de l'entreprise. De toute façon, il est rigoureusement interdit de diffuser des PV de réunion à l'extérieur de l'entreprise ;
- d'un autre côté, il va quand même falloir communiquer auprès des salariés pour leur expliquer la situation au fur et à mesure et son évolution, sans pouvoir dévoiler d'informations confidentielles. Si c'est un jour nécessaire, on pourra plus facilement les mobiliser.

Conséquence de l'obligation de discréction : le PV de réunion au cours de laquelle l'employeur a fourni les explications doit être tronqué des informations à caractère confidentiel. Il faut quand même en garder une trace écrite. La solution ? Rédiger deux PV. Un premier qui restera entre les mains du CSE et qui mentionnera les informations confidentielles, un second qui sera diffusé sans reprendre les informations confidentielles. Ce délestage des informations préoccupantes et confidentielles est très important en pratique.

Il n'est pas nécessaire d'inquiéter les salariés, les clients, les fournisseurs ou les investisseurs s'il s'avère, après explication de l'employeur, que les faits ne sont pas préoccupants pour l'entreprise. Cela risquerait d'être contre-productif pour l'entreprise, allant finalement à l'encontre de l'objectif principal du droit d'alerte qui est de résoudre les difficultés en amont et non de les accroître.

Stopper ou poursuivre la procédure

Une fois que le CSE a les explications de l'employeur, il va falloir décider d'arrêter ou de poursuivre la procédure d'alerte. Un choix difficile, qui va essentiellement dépendre de l'attitude de l'employeur et de la pertinence de ses explications. Au comité de se faire juge, en ayant conscience que tout cela peut déboucher sur un contentieux en justice.

Il ne faut pas se tromper car le tribunal judiciaire a le pouvoir d'annuler la délibération du CSE et de l'obliger à prendre en charge la totalité des frais d'expertise déjà engagés (Cass. soc., 21 nov. 2006, n° 05-45.303).

Si on décide de poursuivre, il faut établir un rapport circonstancié sur la situation de l'entreprise et contenant un avis sur l'opportunité d'aller jusqu'au bout en saisissant les plus hautes instances de l'entreprise. Il faut être réaliste, l'exercice est plus que difficile pour les représentants du personnel.

D'où l'intérêt pour le comité social et économique de travailler en étroite collaboration avec un expert-comptable avant, pendant et après

En amont

Si on s'en tient au code du travail l'expert-comptable est normalement là pour aider le CSE qui, après avoir obtenu des explications de l'employeur en réunion, maintient le droit d'alerte et décide de rédiger un rapport sur la situation de l'entreprise. En pratique, il est plus que conseillé de préparer l'éventuel déclenchement du droit d'alerte avec l'expert-comptable du comité. Il pourra aider les élus :

- à juger si les faits dont ils ont connaissance sont réellement de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise et à émettre un avis sur l'origine et l'ampleur des difficultés ;
- à préparer une liste de questions qu'il conviendra de poser à l'employeur s'il est décidé d'enclencher la procédure d'alerte.

Pendant

Ce n'est pas tout de demander des explications, il faut pouvoir apprécier le sérieux et la pertinence des explications fournies. C'est ce qui détermine l'arrêt ou la poursuite de la procédure. L'expert-comptable peut aider le CSE à porter un jugement sur les réponses de l'employeur, les éventuelles mesures proposées pour remédier à la situation, les délais de mise en oeuvre, etc.

D'où l'importance du PV de réunion car l'expert-comptable, qui est encore dans l'ombre à ce stade de la procédure, ne peut pas assister à la séance du comité social et économique.

Si le CSE décide de poursuivre la procédure d'alerte, il doit établir un rapport sur la situation de l'entreprise. Seul un expert-comptable est en mesure de l'aider. Celui-ci

dispose d'importants moyens d'investigation et a les compétences nécessaires pour déchiffrer les documents comptables, économiques et financiers de l'entreprise.

A défaut d'accord employeur/syndicat ou, en l'absence de délégué syndical, d'accord employeur/CSE, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois par accord employeur/syndicat ou par accord employeur/CSE (C. trav., art. R. 2315-47).

La mission de l'expert s'étend aux faits de nature à confirmer la situation économique préoccupante de l'entreprise. Il peut analyser les causes réelles des difficultés, en montrer les fondements et proposer des axes de solutions. Le CSE peut lui demander d'approfondir ses recherches lorsque de nouveaux faits, en relation avec la procédure d'alerte, ont été portés à sa connaissance (Cass. soc., 28 oct. 1996, n° 95-10.274, n° 4053 P). Ainsi, un comité qui a fait jouer son droit d'alerte sur un projet de privatisation peut étendre la mission de l'expert au projet de fusion annoncé un peu plus tard (Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-15.035, n° 1912 F - P + B). Il peut lui demander d'étudier les conséquences sociales (Cass. soc., 11 mars 2003, n° 01-13.434, n° 746 FS - P).

Si le CSE décide d'aller jusqu'au bout, vient ensuite la phase faisant intervenir les plus hautes instances dirigeantes de l'entreprise. Cette phase n'impressionne pas un expert-comptable, alors qu'un CSE...

Et après

La présentation du rapport à l'employeur ne lie pas la direction, qui pourra décider de le suivre ou non. Cependant, la portée stratégique de ce rapport n'est pas à négliger. Ainsi, suite à la procédure d'alerte, le CSE pourrait se trouver en « position de force » pour négocier, par exemple, des mesures sociales d'accompagnement en cas d'éventuel plan de sauvegarde de l'emploi. Ce droit d'alerte permet véritablement d'être dans un meilleur rapport de force. Il s'agit donc d'un véritable outil stratégique : si la direction refusait de tenir compte de la procédure d'alerte, il faut penser à acter les points de désaccords dans le PV, ce qui permettrait d'être en meilleure position lors d'éventuelles prochaines négociations sociales.

Alerter l'employeur en cas de danger grave et imminent

Participer à la prévention des risques professionnels fait partie des missions essentielles du CSE. D'où cette possibilité qu'a tout représentant du personnel de saisir l'employeur lorsqu'il constate, directement ou par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une cause de danger grave et imminent. C'est ce que l'on appelle le droit d'alerte pour danger grave et imminent. Reste à savoir ce qu'est un danger grave et imminent.

Références : C. trav., art. L. 4131-1 et L. 4131-2

Tout membre du CSE peut tirer une sonnette d'alarme en cas de danger grave et imminent : c'est le droit d'alerte

Le code du travail prévoit que tout représentant du personnel au CSE peut saisir l'employeur lorsqu'il constate, directement ou par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une cause de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4131-2). C'est ce que l'on appelle le droit d'alerte pour danger grave et imminent. Cette possibilité de tirer une sonnette d'alarme sert à la fois à informer l'employeur de la situation et à l'obliger à prendre les mesures de prévention nécessaires s'il y a effectivement une cause de danger pour la santé et la sécurité des travailleurs. Mais attention, car le droit d'alerte ne donne pas au représentant du personnel le droit d'arrêter les machines.

Indépendamment de ce droit d'alerte, chaque salarié dispose d'un droit de retrait qui lui permet de cesser immédiatement de travailler lorsqu'il se trouve dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (C. trav., art. L. 4131-2).

Une fois l'alerte déclenchée, l'employeur ne peut rester inactif. Il doit obligatoirement réagir en menant une enquête, voire en organisant une réunion d'urgence du CSE. Si nécessaire, il sera même tenu de saisir l'inspecteur du travail. D'où l'intérêt qu'il peut y avoir à déclencher le droit d'alerte lorsqu'un salarié a fait jouer son droit de retrait.

Reste à savoir dans quel genre de situation on peut considérer qu'il y a danger grave et imminent

Ce n'est pas facile à apprécier

Le danger est une menace pour la vie ou la santé physique du salarié. Il peut par exemple émaner d'une machine, d'une ambiance de travail ou d'un processus de fabrication. La santé mentale du salarié peut également être menacée par une situation anormale de harcèlement sexuel (CA Riom, 4^e ch. soc., 18 juin 2002, n° 01/00919) ou moral.

Il est impossible de donner une définition générale de ce qu'il faut entendre par danger grave et imminent car tout dépend des circonstances de fait. C'est une notion que les juges apprécient au cas par cas quand il y a un contentieux.

Ce danger doit être :

- grave : il doit être susceptible d'entraîner des conséquences fâcheuses, des suites sérieuses. D'après l'administration, un danger est grave lorsqu'il est « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » ;
- imminent : cela signifie que le risque doit être susceptible de se réaliser dans un délai très rapproché. Il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

L'existence d'un danger grave et imminent ne concerne pas seulement le risque d'accident. Le risque de maladie doit également être pris en compte. Ainsi, un danger grave et imminent peut être la cause d'un accident, une brusque asphyxie,

ou d'une maladie, une intoxication plus ou moins rapide due à des émanations toxiques.

Attention, car il ne faut pas confondre danger grave et imminent et risque habituel lié à l'exercice normal d'un travail. Il faut donc tenir compte du type d'activité exercée. L'exercice de certaines activités peut, en soi, être pénible, voire dangereux. Il n'y a pas pour autant danger grave et imminent car cela fait partie des conditions normales et habituelles de travail.

Par exemple, le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne suffit pas à prouver l'existence d'un danger grave et imminent (CA Versailles, 11^e ch. soc., 26 févr. 1996, n° 22877/94). Idem pour le salarié travaillant pour une entreprise de transport de fonds, le risque d'attaque armée étant inhérent à la fonction (CA Aix-en-Provence, 9^e ch., 8 nov. 1995, n° 92/6287) ou pour le salarié du BTP ayant parfois à travailler alors qu'il pleut et qu'il y a du vent (Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 91-42.028, n° 215 P). En revanche, un tel danger existe bien lorsque les conditions météorologiques ne sont pas bonnes en raison de la neige, du vent et du froid et que le chantier extérieur de grande hauteur est démunie de système de protection efficace (ligne de vie, système anti-chute, filet) (CA Douai, ch. soc., 30 sept. 2008, n° 07/02873).

Des exemples de jurisprudence

Les contentieux apparaissent surtout lorsque l'employeur estime qu'un salarié a fait jouer à tort son droit de retrait parce qu'il s'estimait en situation de danger grave et imminent. Ainsi, l'existence d'un tel danger a été admise dans les situations suivantes :

- veilleur de nuit d'un foyer confronté à l'attitude menaçante d'un des locataires du foyer en état d'ébriété (CA Paris, 21^e ch., sect. B, 27 mars 1987, n° 33604/85) ;
- défaut persistant de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité (Cass. soc., 1^{er} mars 1995, n° 91-43.406) ;
- camion dont le système de freinage est défectueux et qui a fait l'objet d'une interdiction de circulation tant qu'il ne serait pas réparé (CA Montpellier, 30 avr. 1998, n° 96/00627) ;

- absence de chaussures de sécurité, de casques, de filets de protection, de lunettes de protection et de masques antipoussières (CA Douai, ch. soc., 29 avr. 2005, n° 04/01725) ;
- ambulance dont le pare-brise était susceptible de voler en éclats en cours de trajet et dépourvu de rétroviseur central, d'où une visibilité réduite (CA Metz, ch. soc., 17 janv. 2006, n° 03/02359) ;
- gabarits servant pour le découpage de joints caoutchouc contenant de l'amiante et défaut de protection du salarié (CA Metz, ch. soc., 6 févr. 2006, n° 03/00175) ;
- changement d'un joint d'amiante, sans équipement spécialisé de protection, ayant provoqué une irritation aux yeux du salarié (CA Montpellier, ch. soc., 20 mars 2002, n° 00/01655) ;
- engin de levage n'ayant ni stabilisateurs, ni crochets de sécurité, aucun mode d'emploi n'ayant été fourni au salarié (CA Reims, ch. soc., 21 janv. 2009, n° 07/02126).

Il n'est pas nécessaire que la cause du danger soit exclusivement étrangère à la personne du salarié. Un salarié, dont l'état de santé ne lui permet pas d'être en contact avec des animaux ou des produits chimiques, peut invoquer un danger grave et imminent lorsque l'employeur le mute à un tel poste (Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111, n° 1336 P).

Plus on tire de sonnettes d'alarme, mieux c'est !

D'un côté, il y a le droit d'alerte du CSE, de l'autre, le droit de retrait du salarié. Ces mécanismes, tous deux organisés en cas de danger grave et imminent, sont autonomes. Un salarié peut donc faire usage de son droit de retrait, même si le CSE n'a pas déclenché la procédure d'alerte (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43.437). Le médecin du travail dispose également d'un « droit d'alerte ». Lorsqu'il constate un risque pour la santé des travailleurs, il propose par écrit des mesures visant à la préserver. L'employeur doit en tenir compte et, en cas de refus, le justifier (C. trav., art. L. 4624-9). Alors pourquoi ne pas contacter le médecin du travail en prime ? En pratique, plus on tire de sonnettes d'alarme, mieux c'est !

Le droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent, étape par étape

La procédure d'alerte commence par le constat d'un danger grave et imminent et par l'information immédiate de l'employeur. Elle se poursuit par une enquête et, si nécessaire, par une réunion d'urgence du CSE, voire par une intervention de l'inspecteur du travail. Généralement, l'employeur prend les mesures nécessaires pour faire cesser le danger après l'enquête.

Références : C. trav., art. L. 4131-2 et L. 4132-2 et s.

Première étape : le membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent

L'existence d'une cause de danger grave et imminent peut être directement constatée par le représentant du personnel. Elle peut également l'être par l'intermédiaire d'un salarié qui aura informé un membre du CSE. Dans cette seconde hypothèse, il semble important d'aller vérifier sur place les dires du salarié, de s'entretenir avec lui, d'analyser la situation et de recueillir un maximum d'informations.

Pour constater l'existence d'un danger grave et imminent, il n'est pas exigé d'y aller à plusieurs. Sur le plan légal, un seul représentant du personnel peut déclencher la procédure d'alerte. En pratique, il est conseillé d'informer au moins le secrétaire du comité ou, si on en a le temps, d'organiser une réunion des membres du comité pour que tout le monde soit informé de la situation.

Pour effectuer ses constats, le représentant du personnel peut avoir besoin de se déplacer car il ne travaille pas forcément sur le même site que celui où le danger a été détecté. Il doit utiliser ses heures de délégation.

Seconde étape : le représentant du personnel au CSE alerte immédiatement l'employeur en utilisant le registre spécial

Le code du travail prévoit que le représentant du personnel alerte immédiatement l'employeur en consignant son avis par écrit sur un registre spécial prévu à cet effet. Cet avis, daté et signé, indique les postes de travail concernés par la cause du danger constaté, la nature et la cause de ce danger ainsi que le nom des travailleurs exposés (C. trav., art. D. 4132-1). Il faut être le plus précis possible.

Faut-il à ce stade informer l'inspecteur du travail de la situation ? Ce n'est pas prévu par le code du travail mais rien ne l'interdit. C'est donc au CSE d'en décider. Il peut être utile d'informer en amont l'inspecteur du travail car il pourra être amené à intervenir en cas de désaccord persistant entre l'employeur et le comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution.

Le registre spécial est tenu à la disposition des représentants du personnel au comité social et économique, sous la responsabilité de l'employeur (C. trav., art. D. 4132-2). Ce registre doit exister au niveau de chaque établissement distinct de l'entreprise. Il devra être conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier aura désigné à cet effet.

En pratique, le déclenchement d'un droit d'alerte passe forcément par un échange informel avec l'employeur pour l'informer de la situation et lui faire savoir qu'on déclenche un droit d'alerte. Décrocher son téléphone, envoyer un mail, se rendre dans le bureau de la RH, c'est d'ailleurs la première chose à faire en cas de situation urgente.

Troisième étape : l'employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CSE

Une fois informé de la situation, l'employeur doit procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CSE qui lui a signalé le danger et prendre les mesures nécessaires pour y remédier (C. trav., art. L. 4132-2). Généralement, la procédure s'arrête là car l'employeur prend les mesures nécessaires.

Il y va de son intérêt. Si le risque signalé se matérialise et qu'il y a un accident du travail, on considérera automatiquement que l'employeur a commis une faute inexcusable (C. trav., art. L. 4131-4). Sa responsabilité pénale pourrait aussi être engagée. En effet, l'employeur dont la faute d'imprudence, de négligence ou le manquement à une obligation de sécurité est à l'origine indirecte d'un dommage peut voir sa responsabilité pénale engagée s'il est établi qu'il a commis une faute délibérée ou caractérisée (C. pén., art. 121-3).

Il peut être utile pour le CSE, et pour les salariés qui étaient exposés au danger, d'établir un compte rendu d'enquête et d'y consigner la nature du danger, les conditions de déroulement de l'enquête et les mesures arrêtées par l'employeur ainsi que les délais de mise en oeuvre.

L'article L. 2315-11 du code du travail prévoit que le temps consacré aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave est payée comme du temps de travail effectif. Le temps consacré à l'enquête menée après le déclenchement d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent n'est pas visé par cet article. Ainsi, l'élu devra utiliser ses heures de délégation.

Quatrième étape : s'il y a un désaccord entre l'employeur et le membre du CSE, on réunit d'urgence le comité social et économique

A l'issue de l'enquête, l'employeur et le représentant du personnel peuvent ne pas être d'accord sur la réalité du danger. Il peut également y avoir une divergence de vues sur la façon de faire cesser le danger, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation. Dans ce cas, le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT, qui peuvent assister à la réunion du CSE (C. trav., art. L. 4132-3).

Il s'agit d'une réunion extraordinaire qui ne peut pas remplacer les réunions ordinaires obligatoires. Bien évidemment, tous les membres du comité doivent être convoqués. Il semble normal que l'employeur indique dans la convocation

l'objet de la réunion. Il faut aussi un ordre du jour, qui ne pourra pas être communiqué 3 jours avant la réunion. Ce n'est pas très grave.

A quoi va servir la réunion ? A poursuivre collectivement l'analyse de la situation et amener l'employeur à prendre les mesures nécessaires. Si l'employeur et la majorité des membres du comité tombent d'accord sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, la procédure d'alerte s'arrête là. Quelle que soit l'issue des débats, il faut adopter une délibération.

Il faut essayer de trouver un peu de temps pour préparer cette réunion. Il revient au membre du CSE qui a déclenché l'alerte et qui a procédé à l'enquête de rendre compte de la situation aux autres représentants du personnel. Cela permettra à tous d'avoir le même niveau d'information.

Comme toute réunion, cette réunion doit faire l'objet d'un procès-verbal qui devra être rédigé avec le plus grand soin par le secrétaire. Il semble en effet important de consigner par écrit tout ce qui s'est passé dans le cadre de la procédure d'alerte. Cela permettra de rappeler la nature du danger grave et imminent signalé à l'employeur, les résultats de l'enquête, les raisons du désaccord sur la réalité du danger et/ou sur la façon de le faire cesser, les mesures proposées par l'employeur, celles proposées par le CSE, etc.

En cas de désaccord avec l'employeur sur l'existence d'un danger grave et imminent, le CSE ne peut pas saisir le juge des référés pour lui demander de trancher. Seul l'inspecteur du travail peut agir dans le cadre de la procédure d'alerte. Le CSE conserve cependant une possibilité d'action en restant sur le terrain du droit commun. S'il estime que le projet que l'employeur envisage de mettre en oeuvre représente un danger grave et imminent pour les salariés, il peut demander la suspension du projet en invoquant devant le juge des référés un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité telle que prévue par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail (Cass. soc. avis, 12 févr. 2025, n° 24-70.010, n° 15003 B).

Cinquième étape : l'employeur doit faire intervenir l'inspecteur du travail en cas de désaccord persistant avec le CSE

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur (C. trav., art. L. 4132-4). L'inspection du travail peut :

- sans mise en demeure préalable, dresser un procès-verbal lorsque les faits constatés présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs. Ce procès-verbal précise les circonstances de fait (C. trav., art. L. 4721-5) ;
- saisir le juge des référés pour faire ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres (C. trav., art. L. 4732-1 et L. 4732-2).

Sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant soit du non-respect des principes généraux de prévention, soit d'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité, la direction départementale du travail peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre toutes mesures utiles (C. trav., art. L. 4721-1).

Et si le représentant du personnel a déjà épuisé son crédit d'heures mensuel ?

Il pourra invoquer l'existence de circonstances exceptionnelles pour justifier d'un dépassement de son crédit d'heures. Il a en effet été jugé que la mise en oeuvre régulière du droit d'alerte constituait une circonstance exceptionnelle (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-41.783). Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que les membres du CSE peuvent partager leurs heures de délégation.

Alerter l'employeur en cas de risque pour la santé publique ou l'environnement

Les scandales publics du sang contaminé, du Mediator ou encore de la viande de cheval dans les lasagnes ont poussé les pouvoirs publics à créer un droit d'alerte : le droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement. Un droit ouvert aux membres du CSE qui n'est pas si facile à faire jouer.

Références : C. trav., art. L. 4133-1 et s. et D. 4133-1 et s.

Un membre du CSE ou un salarié peut déclencher un droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement

Un mécanisme qui permet de tirer une sonnette d'alarme auprès de l'employeur en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement

Tout travailleur peut alerter immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement (C. trav., art. L. 4133-1).

L'alerte donnée en matière de santé publique et d'environnement ne permet pas au salarié de faire automatiquement jouer son droit de retrait. Toujours est-il que s'il y avait un danger grave et imminent...

Côté CSE, il est prévu que le représentant du personnel au comité social et économique qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur (C. trav., art. L. 4133-2).

En pratique, il n'est pas évident du tout de caractériser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement

Le code du travail ne précise pas ce qu'on doit entendre par « risque grave pour la santé publique ou l'environnement » et n'énumère pas les cas dans lesquels une alerte peut être donnée. L'appréciation du risque et de sa gravité suffisante devra se faire au cas par cas.

Concrètement ? Il peut s'agir d'alerter la direction sur le non-respect des mesures d'hygiène dans une usine agroalimentaire qui aurait pour conséquence le développement de bactéries rendant impropres à la consommation certains produits fabriqués par cette usine. Autre exemple, la direction d'une usine de raffinage du pétrole pourrait être alertée en cas de fuite d'une canalisation qui

conduit des produits dangereux pour la santé et/ou l'environnement comme le sulfure d'hydrogène.

Le code du travail n'impose pas au salarié de prouver de manière scientifique que le risque existe bel et bien. Il suffit à celui qui déclenche l'alerte d'estimer de bonne foi. Toujours est-il qu'il lui faudra des faits.

S'il n'est pas de bonne foi, c'est-à-dire s'il apparaît qu'il a menti, le salarié prend un gros risque. Il s'expose en effet à une sanction pénale qui peut aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (C. pén., art. 226-10). C'est d'ailleurs la même sanction qui s'applique si l'alerte a été lancée dans l'intention de nuire ou en sachant que ce qui est dit publiquement ou diffusé est faux ou partiellement faux (L. n° 2013-316, 16 avr. 2013, art. 12 : JO, 17 avr.).

Compte tenu des enjeux et du risque pris, un salarié n'a pas forcément intérêt à y aller seul. Il est donc préférable pour lui de passer par le CSE. En fait, on n'imagine pas un droit d'alerte sans que le CSE ne soit au moins mis dans la boucle.

Les représentants du personnel ne doivent pas prendre pour argent comptant ce que leur rapportent les salariés. Il ne faut pas relayer des informations qui pourraient être fausses ou même diffamatoires. Le CSE risquerait d'en ressortir décrédibilisé. Il convient alors de procéder à des inspections pour « vérifier » la réalité des propos des salariés, ou tout du moins pour avoir des éléments concrets.

Le membre du CSE ou le salarié doit consigner son alerte dans un registre spécial tenu à la disposition des membres du comité

Lorsqu'une alerte est lancée, le salarié ou le membre du CSE doit la consigner dans un registre. C'est le registre spécial de consignation des alertes en matière de santé publique et d'environnement (C. trav., art. D. 4133-1 et D. 4133-2). Il est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du comité social et économique (C. trav., art. D. 4133-3).

Dès lors que l'entreprise n'est dotée que d'un seul CSE, l'employeur ne doit mettre en place qu'un seul registre de consignation des risques graves pour la santé publique ou l'environnement (Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-16.993, n° 1042 F - B). En conséquence, une entreprise dotée de plusieurs CSE d'établissement, doit prévoir un registre dans chaque établissement distinct. Il serait également logique d'en avoir un au niveau du CSE central.

Dans le registre, l'alerte doit indiquer :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ;
- le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement et toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Les alertes consignées doivent être datées et signées. Toutes les pages du registre doivent être numérotées.

Lorsque l'alerte émane d'un membre du CSE, il doit indiquer dans le registre les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement dont il constate qu'ils font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Exemple : une usine agroalimentaire n'utilise pas d'eau potable pour effectuer le nettoyage et la désinfection des matériels et locaux de travail (produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre). Les préparations alimentaires risquent donc d'être contaminées par des bactéries comme par exemple la légionelle (conséquences potentielles pour la santé publique). Lors d'une inspection, le CSE a en effet constaté que le système de traitement des eaux usées de l'usine est défaillant (information utile à l'appréciation de l'alerte).

L'employeur doit réagir en étudiant l'alerte transmise et en informant des suites qu'il y réserve

Une fois alerté, l'employeur ne peut pas rester inerte, il a toute une série d'obligations :

- lorsque l'alerte a été donnée par le comité social et économique, il doit examiner la situation avec le membre du comité social et économique qui lui a transmis cette alerte ;
- lorsque l'alerte a été donnée par un salarié, il doit l'informer des suites qu'il y réserve. Il doit informer le CSE des alertes transmises par les salariés, des suites données et des éventuelles saisines du préfet.

Même si sur le plan légal, il n'y a pas de délai imposé pour réaliser cette enquête, il convient en pratique de ne pas traîner. En effet, il ne faut pas oublier que des questions de santé publique et/ou d'environnement sont en jeu.

A la différence de ce qui est prévu en cas de déclenchement d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent, ni l'enquête conjointe, ni la réunion en urgence du comité social et économique ne sont prévues lors de l'exercice du droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-25.885). Il n'en demeure pas moins que le code du travail impose bien à l'employeur de réunir le CSE en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (C. trav., art. L. 2315-27).

Même si le code du travail ne le précise pas, il est évident que le CSE doit s'assurer que la direction a pris des mesures pour remédier à la situation

En effet, le comité doit rester vigilant. Surtout, il doit vérifier que les solutions proposées par la direction pour remédier à ces situations de risques pour la santé publique ou l'environnement ont bien été appliquées. Les membres du CSE peuvent à ce titre utiliser leur pouvoir d'inspection.

Le préfet du département, l'arbitre de la dernière chance

Si le salarié ou le membre du CSE n'est pas d'accord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte qu'il lui a transmise, celui-ci peut saisir le préfet de son département. Idem lorsque la direction n'a pas donné suite à l'alerte dans un

délai d'1 mois (C. trav., art. L. 4133-3). En cas de saisine du préfet, le CSE doit d'ailleurs en être informé.

Saisir le préfet n'est pas anodin. En effet, il pourrait par exemple décider de suspendre ou même de retirer l'agrément sanitaire à une entreprise agroalimentaire qui ne respecterait pas les mesures en matière de traçabilité.

Et le droit de retrait des salariés, ça marche comment ?

Tout salarié se doit d'alerter l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut par ailleurs abandonner son poste de travail en faisant jouer son droit de retrait.

Références : C. trav., art. L. 4131-1 et s.

Tout salarié se doit d'alerter l'employeur s'il estime qu'il y a un danger grave et imminent

D'après le code du travail, le salarié alerte l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (C. trav., art. L. 4131-1). Une fois l'alerte déclenchée, il revient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires (C. trav., art. L. 4121-1).

Cette faculté donnée à tout salarié de signaler un risque à l'employeur est plus qu'un droit. C'est semble-t-il un devoir, ce qui laisse à penser que l'employeur pourrait reprocher à un salarié de ne pas avoir signalé un danger. L'article L. 4122-1 du code du travail prévoit en effet qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité

et de sa santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions.

Aucune procédure particulière n'est prévue lorsqu'un salarié fait jouer son droit d'alerte. Cela peut donc se faire verbalement, par courriel, etc. Quoi qu'il en soit, le règlement intérieur de l'entreprise ne peut pas lui imposer de le faire par écrit (CE, 29 juin 1990, n° 87015 ; Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744, n° 1026 FS - P + B). Si c'est possible, il est préférable d'informer très rapidement un membre du CSE, qui pourra lui-même faire jouer son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

L'employeur, c'est qui ? D'après l'administration, c'est la personne sous la subordination de laquelle se trouve le salarié pour l'exécution de son travail et qui dispose de l'autorité nécessaire pour prendre la décision qu'il y a éventuellement à prendre pour remédier à la situation (Lettre CTI DRT n° 456, 25 janv. 1984).

Le salarié qui estime qu'il y a un danger grave et imminent peut refuser de travailler : c'est le droit de retrait

Au salarié de se faire juge de la situation

Tout salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (C. trav., art. L. 4131-1). Autrement dit, le salarié peut quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer. Mais attention, le droit de retrait ne permet pas d'arrêter les machines. Ce droit de retrait constitue pour le salarié un droit et non une obligation (Cass. soc., 9 déc. 2003, n° 02-47.579). Bien sûr, pour pouvoir se retirer encore faut-il être au travail, exécuter son contrat de travail. Un salarié ne peut donc pas invoquer son droit de retrait alors qu'il est en arrêt maladie (Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-22.288, n° 1625 FS - P + B).

La situation de danger justifiant le droit de retrait peut être individuelle ou collective. Dans cette seconde hypothèse, chaque salarié exerce son droit individuellement, ce qui suppose qu'il ait un motif raisonnable de penser qu'il existe un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il n'y a pas de procédure particulière à respecter. Le simple refus de travailler peut suffire à caractériser la mise en oeuvre de son droit de retrait (Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-45.086). En pratique, il est quand même préférable pour le salarié de déclarer ouvertement qu'il fait jouer son droit de retrait en justifiant sa position et, si possible, en informant un membre du CSE.

A ce titre, il peut être utile de prévoir dans le règlement intérieur du CSE que le secrétaire du comité sera immédiatement informé par la direction lorsqu'un salarié a fait jouer son droit de retrait. En revanche, l'employeur ne peut pas prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise que le salarié doit, avant de se retirer, rédiger une déclaration écrite (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744, n° 1026 FS - P + B). N'empêche que le salarié a tout intérêt à essayer de garder une trace écrite de ce qui s'est passé. Un simple courriel à son supérieur hiérarchique ou au DRH résumant la situation suffit.

C'est au salarié de se faire juge de la situation et d'apprécier si elle présente ou non un danger grave et imminent. Il suffit qu'il ait un motif raisonnable de penser qu'il en est ainsi. Il n'a donc pas à prouver qu'il y a bel et bien un danger car la loi ne subordonne pas le droit de retrait à l'existence effective d'un danger grave et imminent.

Bien évidemment, le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (C. trav., art. L. 4132-1).

L'erreur d'estimation n'est pas en soi fautive

En fait, à partir du moment où le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il y a danger, il est normalement à l'abri de toute retenue sur salaire, de toute sanction disciplinaire, de tout licenciement (C. trav., art. L. 4131-3). La jurisprudence va même jusqu'à considérer que le salarié licencié à raison de l'exercice régulier de son droit de retrait a le droit d'être réintégré car un tel licenciement est nul (Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-44.556, n° 151 FS - P + B).

Lorsque l'employeur considère qu'il n'existe pas ou plus de danger grave et imminent, il est en droit d'ordonner au salarié de retourner à son poste de travail. L'exercice irrégulier du droit de retrait expose le salarié à une sanction. Sans avoir besoin de saisir les prud'hommes (Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-19.849, n° 509 FS - B), l'employeur peut aussi opérer une retenue sur salaire correspondant au temps durant lequel le salarié n'a pas travaillé (Cass. crim., 25 nov. 2008, n° 07-87.650, n° 6216 F - P + F ; Cass. soc., 30 mai 2012, n° 10-15.992). Le refus injustifié de reprendre le travail peut même constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 91-42.028, n° 215 P), voire une faute (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-22.578 ; Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-11.532).

En cas de contestation, il convient de noter que le juge des référés n'est pas compétent pour dire si le salarié était fondé à faire jouer son droit de retrait (Cass. soc., 30 mai 2012, n° 10-15.992).

Attention, une utilisation abusive du droit de retrait par un représentant du personnel peut justifier l'octroi d'une autorisation de licenciement dès lors que l'inspection du travail estime que les faits invoqués par l'employeur sont d'une gravité suffisante (CE, 28 mai 2024, n° 472007). Dans cette affaire, les juges ont estimé que l'utilisation abusive à deux reprises du droit de retrait, combinée à un refus de venir travailler une journée sans motif légitime, était suffisamment grave pour justifier le licenciement pour faute du salarié protégé.

S'il y a réellement un danger grave et imminent, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires

En cas de danger grave et imminent, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (C. trav., art. L. 4132-5). Bien évidemment, il ne peut leur demander de reprendre le travail (C. trav., art. L. 4131-1).

Lorsqu'un salarié a fait jouer son droit de retrait, il peut être utile de déclencher en parallèle le droit d'alerte du CSE car cela oblige l'employeur à mener une enquête.

Le salarié qui a fait jouer son droit de retrait ne peut pas rentrer chez lui ! Il doit rester à la disposition de l'employeur qui, dans l'attente de la mise en oeuvre des mesures de prévention, peut le muter temporairement sur un autre poste correspondant à sa qualification professionnelle.

Et si l'employeur a fait la sourde oreille ?

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors que l'employeur a été informé du risque dans le cadre du droit d'alerte, bénéficie d'une indemnisation complémentaire. On considère en effet que l'employeur a automatiquement commis une faute inexcusable (C. trav., art. L. 4131-4). Il en a été jugé ainsi pour une chute dans un escalier glissant, dépourvu de rampe (Cass. soc., 17 juill. 1998, n° 96-20.988, n° 3541 P) et de l'utilisation d'un engin perdant son liquide de frein (Cass. soc., 4 mars 1999, n° 97-12.480). En revanche, des courriels adressés par la victime d'un accident mortel aux RH qui font état de relations conflictuelles avec la hiérarchie ne constituent pas le signalement d'un risque permettant de faire reconnaître de plein droit la faute inexcusable (Cass. 2^e civ., 5 janv. 2023, n° 21-11.939). Sur le plan pénal, la faute commise par l'employeur qui ignore le danger ainsi signalé est de nature à engager sa responsabilité pénale (C. pén., art. 121-3).

Quelques exemples relatifs au droit de retrait des salariés

Tout salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Locaux mal chauffés, défaut de conformité des installations ou du matériel de l'entreprise, absence de système de protection, risque d'agression, risque de chute,

harcèlement, etc. : autant de situations qui pourraient justifier un droit de retrait.

Références : C. trav., art. L. 4131-1 et s.

Les affaires relatives au droit de retrait arrivent généralement en justice suite à une retenue sur salaire ou à un licenciement

L'employeur a le droit de ne pas être d'accord avec le salarié qui fait jouer son droit de retrait. A ce titre, s'il considère que l'intéressé n'avait pas un motif raisonnable de penser être en situation de danger grave et imminent, il peut décider d'opérer une retenue sur salaire, voire de le licencier. Si le salarié conteste la mesure, il reviendra au conseil de prud'hommes de trancher et de dire si l'exercice du droit de retrait était régulier ou abusif.

Le code du travail nous dit bien qu'aucune sanction et qu'aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux (C. trav., art. L. 4131-3). Mais attention, car cet article n'interdit pas à l'employeur de sanctionner le salarié lorsque le droit de retrait n'a pas été régulièrement exercé, c'est-à-dire lorsque le salarié n'avait pas un motif raisonnable de penser qu'il y avait danger grave et imminent.

Quelques situations pour lesquelles on a admis que les salariés pouvaient faire jouer leur droit de retrait

Avertissement ! Les exemples de jurisprudence ne manquent pas. Il faut cependant savoir que la solution retenue par les juges dépend, pour chaque affaire, des circonstances de fait. Il ne faut donc jamais faire de généralité à partir d'un exemple.

L'exercice du droit de retrait a été admis dans les situations suivantes :

- salarié qui refuse de travailler dans des locaux insuffisamment chauffés et éclairés et dépourvus d'aération, d'autant que plusieurs attestations en révélaient l'insalubrité (CA Versailles, 12 nov. 1996, n° 95/20571) ;
- défaut persistant de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité (Cass. soc., 1^{er} mars 1995, n° 91-43.406) ;
- salarié qui refuse de travailler dans un local non chauffé (CA Nancy, ch. soc., 16 déc. 2009, n° 08/03185) ;
- salarié chargé de nettoyer des voitures qui travaille dans un atelier dont la température tourne autour de 3 °C (CA Douai, ch. soc., 20 avr. 2012, n° 11/01756) ;
- salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins sont défectueux et dangereux (CA Paris, 16 janv. 1992, n° 91/34223) ;
- camion de livraison d'un chauffeur-livreur dont les pneus sont plus que lisses (CA Poitiers, ch. soc., 25 juill. 1996, n° 2100/95) ;
- risque de chute d'un chantier de grande hauteur dépourvu de système de protection efficace, alors que les conditions météorologiques sont mauvaises en raison du vent, du froid et de la neige (CA Douai, ch. soc., 30 sept. 2008, n° 07/02873) ;
- instructeurs-pilotes de l'aéronautique civile qui refusent une mission de formation de pilotes d'hélicoptères de combat en Angola (CA Paris, 19 nov. 1991, n° 91/33914) ;
- salarié dont l'état de santé ne lui permet pas d'occuper le poste auquel il a été muté et le mettant en contact avec des animaux ou des produits chimiques (Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111, n° 1336 P) ;
- chauffeur de bus qui refuse de conduire un autobus dont il estime que la direction est trop dure et la suspension trop souple, alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite de véhicules à la direction souple (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43.437) ;
- veilleur de nuit dans un foyer qui refuse de reprendre son travail au même endroit en raison de l'attitude menaçante d'un des locataires du foyer en état d'ébriété (CA Paris, 21^e ch., sect. B, 27 mars 1987, n° 33604/85) ;
- souffrance morale, constatée par le médecin du travail, de salariés mettant en avant un état de stress permanent et le refus caractérisé d'écoute et de soutien de la direction (Cass. soc., 31 mai 2017, n° 15-29.225).

Une pandémie grippale pourrait-elle justifier un droit de retrait ? Il est impossible d'apporter une réponse à cette question car le droit de retrait est un droit

individuel. Afin d'apprécier la pertinence du recours au droit de retrait, il convient d'examiner la situation individuelle du salarié. Le droit de retrait vise en effet une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale.

Quelques exemples de situations dans lesquelles l'exercice du droit de retrait n'a pas été considéré comme justifié

Avertissement ! Les exemples de jurisprudence ne manquent pas. Il faut cependant savoir que la solution retenue par les juges dépend, pour chaque affaire, des circonstances de fait. Il ne faut donc jamais faire de généralité à partir d'un exemple.

L'exercice du droit de retrait n'a pas été admis dans les cas suivants :

- salarié qui quitte son bureau sans autorisation et s'installe dans un autre le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale local au motif que les courants d'air dont il se plaint présentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé (Cass. soc., 17 oct. 1989, n° 86-43.272) ; le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale
- retrait d'un salarié en raison des conséquences préjudiciables pour sa santé dues à la dégradation des bâtiments, alors que l'inspecteur du travail n'a fait aucune observation sur l'état des locaux suite à sa visite (CA Dijon, ch. soc., 23 janv. 2007, n° 06/00712) ;
- salarié qui exerce son droit de retrait en soutenant que le véhicule mis à sa disposition est dangereux, alors que l'attestation du garagiste postérieure à ses récriminations relève un jeu mineur dans la direction ne nécessitant pas de réparation immédiate (CA Bourges, ch. soc., 27 mai 2005, n° 04/01285) ;
- salarié qui exerce son droit de retrait mais qui refuse de porter un casque de protection contre l'inhalation de particules en suspension dans l'air (CA Douai, ch. soc., 31 mars 2009, n° 08/01796) ;
- agent de médiation sur un réseau urbain de transports en commun qui, à la suite d'agressions, refuse de reprendre son travail alors qu'il a été affecté à un autre secteur, conformément à l'avis du médecin du travail (CA Douai, ch. soc., 31 mars 2009, n° 08/01493).

Le salarié doit vraiment prouver qu'il a un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé. Par exemple, il ne suffit pas d'invoquer la présence, dans les locaux de travail, d'un rottweiller en liberté ou encore la présence d'une carabine pour justifier un droit de retrait (Cass. soc., 5 juill. 2011, n° 10-23.319). A partir du moment où le salarié n'est pas parvenu à prouver une quelconque menace de la part du chien ou de son employeur, son droit de retrait est considéré comme injustifié.

Et en cas de harcèlement moral ou sexuel ?

D'après la jurisprudence, l'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'un salarié est victime d'agissements de harcèlement moral ou sexuel. Et ce, même s'il a pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements (Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, n° 295 FP - P + B + R). Partant de là, il ne semble pas du tout impossible pour un salarié qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel de faire jouer son droit de retrait. Mais attention, se plaindre de harcèlement risque de ne pas suffire. Il faut avoir un motif raisonnable de penser que le harcèlement dont on fait l'objet est susceptible de représenter un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.

Alerter en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles

Le droit d'alerte permet aux membres du CSE de saisir immédiatement l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Voyons quelles atteintes peuvent justifier l'exercice du droit d'alerte et comment le mettre en oeuvre.

Références : C. trav., art. L. 2312-59

Un membre de la délégation du personnel au CSE constate une atteinte aux droits des personnes, il peut déclencher un droit d'alerte

Les membres du CSE ont aussi pour mission de veiller au respect des droits des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise. Dans ce cadre, un élu qui constate, notamment par le biais d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, en saisit immédiatement l'employeur (C. trav., art. L. 2312-59). On parle ainsi de droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

Ce droit d'alerte est le complément naturel du droit d'alerte reconnu au CSE en cas de danger grave et imminent. Ensemble, ils contribuent au renforcement de la santé et de la sécurité au travail. En outre, le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes permet une protection immédiate du salarié. Cela présente un grand intérêt notamment dans les situations d'urgence telles que le harcèlement.

Cette atteinte peut résulter d'un harcèlement moral ou sexuel. Elle peut également résulter de mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

On n'est pas obligé d'attendre qu'un salarié saisisse un membre du CSE d'une situation pour déclencher un droit d'alerte. Une fois qu'il a constaté la situation, l'élu peut agir.

La marche à suivre lorsqu'un membre de la délégation du personnel au CSE souhaite mettre en oeuvre son droit d'alerte

La première chose que doit faire le membre du comité est d'informer officiellement l'employeur de la situation

L'élu qui constate une atteinte aux droits des personnes en saisit immédiatement l'employeur. Sur le plan légal, il n'y a pas de formalisme pour déclencher le droit d'alerte. Dans les faits, il faut le faire par écrit qui doit servir à décrire la situation et à demander à ce que des mesures soient prises. Un mail ou un courrier suffisent.

Ce droit d'alerte est individuel en ce sens qu'il appartient à chaque membre du CSE. Même s'il est préférable d'en parler tous ensemble avant, pas besoin d'une décision collective pour déclencher un droit d'alerte de ce type.

Attention, le temps passé par les membres de la délégation du personnel au CSE à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes s'impute sur leur crédit d'heures de délégation (Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 21-16.230).

L'employeur procède sans délai à une enquête avec l'élu et prend les dispositions nécessaires pour remédier à la situation

L'employeur doit procéder à une enquête conjointe avec le membre du CSE à l'origine de l'alerte, il doit le faire sans délai, c'est-à-dire immédiatement. Le code du travail ne donne aucune précision sur l'enquête ou ses étapes. En pratique, cette enquête doit retracer les faits, mais uniquement les faits. Il faut écarter les interprétations, jugements ou opinions. Il faut envisager toutes les possibilités et rester objectif afin de garantir la qualité de l'enquête. On cherchera notamment à répondre aux questions : qui, quoi, quand, où et comment ?

Au cours de l'enquête, il faut entendre le salarié victime, le salarié responsable de l'atteinte aux droits, les responsables hiérarchiques et/ou l'employeur, les témoins. Il faut aussi analyser les éléments de faits produits, mais également en chercher de nouveaux si nécessaire.

Il est conseillé, tant pour l'employeur que pour le représentant du personnel, de rédiger un compte rendu d'enquête, contenant les conclusions et, le cas échéant, les mesures décidées conjointement ainsi que celles mises en place par l'employeur. Enfin, on peut veiller à ce que les différents protagonistes soient accompagnés, voire assistés par des représentants du personnel.

Si nécessaire, les membres du comité peuvent également renvoyer vers le médecin du travail, un avocat ou un psychologue du travail.

Si nécessaire, l'élu peut, dans certaines conditions, saisir les prud'hommes pour contraindre l'employeur à prendre des mesures

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur le résultat de l'enquête, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié peut saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Il y a bien carence de l'employeur lorsque celui-ci ne déclenche pas d'enquête, privant ainsi d'effet l'alerte mise en oeuvre et empêchant toute discussion dans l'entreprise. Dans une telle situation, les prud'hommes peuvent le condamner à verser des dommages et intérêts au salarié ayant déclenché l'alerte (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.176).

Le membre du CSE ayant déclenché le droit d'alerte peut agir à la place du salarié devant les prud'hommes. Mais attention, le salarié doit avoir été averti par écrit et ne doit pas s'y être opposé.

Le membre du comité n'a pas besoin d'un mandat exprès du salarié pour agir. L'information écrite individuelle de l'introduction de l'instance et l'absence d'opposition du salarié suffisent (Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-14.970). Le salarié peut refuser que l'élu saisisse les prud'hommes. Il peut le saisir lui-même en dehors d'une procédure d'urgence, dans le cadre de la procédure de droit commun.

Une fois saisi, le conseil de prud'hommes peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte. Il peut ainsi ordonner qu'un autocommutateur n'enregistre pas les conversations privées, qu'un système de caméra soit retiré ou encore le retrait de demandes contenues dans des questionnaires d'embauche qui ne présentent pas de liens directs et nécessaires avec les emplois susceptibles d'être proposés dans l'entreprise (Circ. DRT n° 93-10, 15 mars 1993).

Le temps qui est consacré par le représentant du personnel à une action en justice devant les prud'hommes s'impute sur son crédit d'heures.

Quelques exemples concrets de droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes issus de la jurisprudence

A titre d'exemple, il a été admis que le droit d'alerte pouvait être utilisé :

- pour réclamer le retrait d'éléments de preuve obtenus par l'employeur par des moyens frauduleux constituant une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95-42.661, n° 4739 P + B + R) ;
- pour faire vérifier que l'employeur n'a pas illégalement pris connaissance de messages personnels du salarié stockés sur son ordinateur professionnel (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, n° 1287 FS - P + B) ;
- en cas de discrimination à raison de l'âge à l'encontre de plusieurs salariés (mauvaise notation des salariés de plus de 45 ans) (Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 18-24.861).

Il a aussi été jugé qu'un élu peut également utiliser le droit d'alerte en cas de discrimination à son égard (Cass. soc., 26 mai 1999, n° 97-40.966, n° 2402 P + B ; Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.177).

A l'inverse, il a été jugé qu'un membre du CSE ne pouvait pas faire usage de son droit d'alerte :

- en cas de différend avec l'employeur sur le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés (Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 19-11.508, n° 910 F - P + B) ;
- en cas de divergences avec l'employeur pour des demandes en matière de salaire ou de paiement des heures supplémentaires le concernant (Cass. soc., 3 févr. 1998, n° 96-42.062, n° 525 P) ;
- pour demander l'annulation d'une sanction disciplinaire pour laquelle le salarié concerné dispose d'une voie de recours spécifique (Cass. soc., 9 févr. 2016, n° 14-18.567).

Les membres du CSE peuvent rechercher dans les chartes, codes de bonne conduite ou de déontologie, etc. édictés dans l'entreprise toute clause restrictive des libertés individuelles qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché (C. trav., art. L. 1121-1).

Un droit d'alerte peu utilisé

Malgré son intérêt, le droit d'alerte est peu utilisé, il semble même peu connu. Certains élus qui le connaissent pensent parfois qu'il est trop lourd de conséquences et source de tension avec l'employeur. Pourtant l'arme la mieux adaptée pour assurer la protection immédiate des salariés. C'est une arme légitime, mise à la disposition de tout membre du CSE pour remplir ses missions. Les élus ont donc tout intérêt à l'utiliser dès qu'ils estiment ses conditions d'exercice remplies. L'exercice du droit d'alerte peut également faire office de dissuasion en augmentant la vigilance de l'employeur.

S'occuper des activités sociales et culturelles du comité social et économique

Il est important pour le CSE de savoir ce qu'est une activité sociale et culturelle

Qu'est-ce qu'une activité sociale et culturelle (ASC) ? Il est important pour le CSE de le savoir car, avant toute chose, cela conditionne ce qu'il a le droit de faire avec son budget. Il y a aussi un enjeu de taille vis-à-vis de l'Urssaf, car les avantages octroyés

aux salariés ne seront exonérés de cotisations que s'ils correspondent bien à des ASC. Sans oublier la possibilité de revendiquer la gestion des ASC dont l'employeur aurait continué à s'occuper.

Références : C. trav., art. R. 2312-35

Il est important de savoir si une activité peut ou non être considérée comme une activité sociale et culturelle

Il est important de définir la notion d'activité sociale et culturelle pour deux raisons :

- le comité social et économique bénéficie d'un monopole pour la gestion des activités sociales et culturelles (C. trav., art. L. 2312-78). Très concrètement, ce monopole signifie :
 - que le comité social et économique peut, sous réserve de ne pas prendre de décision discriminatoire, gérer en toute liberté ses ASC et créer, modifier ou supprimer les activités proposées aux salariés,
 - que le CSE peut à tout moment revendiquer la gestion des activités sociales et culturelles existantes dont l'employeur a conservé la gestion et réclamer le budget qui y était affecté par l'entreprise.

La fête de fin d'année, le repas des retraités, la mise à disposition d'une salle de sport équipée, les machines à café, la mise à disposition d'un moyen de transport des salariés, la cantine d'entreprise, voilà le genre d'activités gérées par l'employeur qui pourrait recevoir la qualification d'activités sociales et culturelles.

Le CSE ne peut pas, par exemple, utiliser son budget ASC pour financer des activités purement syndicales. A titre d'exemple, il ne pourrait pas rembourser des frais de déplacement engagés par des grévistes pour se rendre en délégation au siège de la société (Cass. soc., 18 mai 1983, n° 82-11.564) ou à une manifestation (Cass. soc., 7 mai 1980, n° 78-15.803). Il pourrait encore moins participer au financement d'actions médiatiques des syndicats destinées à faire pression sur l'employeur en

matière d'emploi, la défense de l'emploi dans l'entreprise relevant de ses attributions économiques (Cass. soc., 12 févr. 2003, n° 00-19.341, n° 374 FS - P + B).

Il faut également faire très attention à l'Urssaf. A l'occasion d'un contrôle, l'Urssaf pourrait considérer que l'activité mise en place ne constitue pas une activité sociale et culturelle et, en conséquence, qu'elle ne peut pas bénéficier des exonérations sociales habituelles.

Le code du travail se contente d'une énumération d'activités sociales et culturelles, la jurisprudence donne quant à elle des critères

Le code du travail contient une liste, qui n'est pas limitative, des ASC qu'un CSE peut établir au profit des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille. On y trouve notamment :

- les activités tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les crèches, les colonies de vacances ;
- les services sociaux chargés de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de prévention et de santé au travail de l'entreprise ;
- les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive (C. trav., art. R. 2312-35).

Les activités sportives font bien partie des ASC. Le code du travail prévoit d'ailleurs que le CSE assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement. Il doit par ailleurs être consulté en cas de conclusion par l'entreprise d'une convention destinée à faciliter l'emploi d'un sportif, arbitre ou juge de haut niveau et sa reconversion professionnelle (C. trav., art. L. 2312-80).

Quant à la jurisprudence, elle définit l'ASC comme une « activité non obligatoire légalement, quels qu'en soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de

travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise » (Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848).

A cela, s'ajoute le fait que l'ASC ne doit pas avoir de lien avec le travail accompli en ce sens qu'elle ne peut pas correspondre à un avantage accordé par l'employeur à ses salariés en rémunération d'un travail particulier ou de l'obtention de résultats déterminés (Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-16.818, n° 2063 FS - P + B).

Une activité accessible à tous, sans discrimination, qui améliore les conditions de vie et de travail des salariés et qui n'est pas obligatoire

Tout ce qui est « légalement à la charge de l'employeur » ne peut pas être qualifié d'activité sociale et culturelle

Il tombe sous le sens que le CSE n'a pas à se substituer à l'employeur, il n'a pas à prendre en charge les obligations légales de l'entreprise. Dès qu'une action en faveur des salariés est obligatoire pour l'employeur en vertu de la loi, elle ne peut plus être qualifiée d'ASC (Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848).

Cela vaut pour les obligations résultant de la convention collective (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 84-10.617) ou d'un accord d'entreprise (Cass. soc., 1^{er} oct. 2003, n° 02-30.337). En revanche, les avantages sociaux issus d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral ou d'un accord atypique devraient pouvoir être qualifiés d'ASC.

Obligatoire, pas obligatoire, il y a un vrai enjeu pour le CSE. Si l'avantage social dont bénéficient les salariés n'est pas considéré comme « légalement à la charge de l'employeur », il devient une ASC dont le comité pourra revendiquer à tout moment la gestion.

Un avantage accordé en contrepartie du travail accompli par les salariés ne peut pas être considéré comme une ASC

Même si, de sa propre initiative, l'employeur fait plus que ce à quoi il est tenu, un avantage accordé en rémunération d'un travail particulier ou de l'obtention de

résultats déterminés ne peut pas être considéré comme une activité sociale et culturelle (Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-16.818, n° 2063 FS - P + B). Dans cette affaire, le CSE avait en vain tenté de faire admettre que le « challenge commercial » organisé par l'entreprise au profit de ses commerciaux constituait une ASC.

Dans un autre ordre d'idée, il a été jugé que le « casse-croûte des équipes » constitue bien un complément de rémunération obligatoirement octroyé par l'employeur en contrepartie du travail, ce n'est donc pas une ASC (Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848).

De même, lorsqu'une manifestation constitue un élément de gestion, par l'employeur, de son personnel, elle n'est pas une ASC dont le CSE pourrait revendiquer la gestion. Tel est le cas d'une soirée offerte par l'employeur à ses collaborateurs qui, bien que se déroulant dans un cadre festif, a pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-18.577, n° 1491 FS - P + B).

Une activité qui doit avoir pour objet d'améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés

Cette notion d'amélioration des conditions de vie et d'emploi permet d'inclure dans les ASC toute sorte d'actions et d'activités : prêts de livres, de CD, de matériel audiovisuel ou de bricolage, billetterie, bibliothèques, organisation de spectacles, voyages et week-end, organisation de conférences et d'expositions, bons d'achat, abonnement à des revues, chèques-lire, chèques-vacances, activités physiques et sportives, etc.

Le CSE peut, dans le cadre de ses ASC, conclure une convention avec un cabinet d'avocats ayant pour objet l'assistance des salariés sur toutes les questions de droit social ou de droit privé auxquelles ils seront confrontés (TGI Paris, 4 juin 2013, n° 12/05394). Il peut aussi adhérer à une association, même si elle émane d'un syndicat, dans le but de bénéficier de facilités dans la gestion de ses ASC (Cass. soc., 15 mai 1984, n° 82-13.807).

Le budget des ASC peut également être utilisé pour verser des secours, c'est-à-dire des aides, aux familles de salariés grévistes à condition que ces versements n'aient pas pour objet de compenser systématiquement une perte de salaires.

Et surtout, une activité accessible à tous sans discrimination

Le CSE ne doit pas faire de discrimination entre les bénéficiaires des activités sociales et culturelles. Cela l'oblige, avantage par avantage, activité par activité, à traiter de manière identique sans distinction entre eux tous les bénéficiaires placés dans la même situation. Il faut vraiment faire attention, surtout à l'Urssaf. Si, pour un avantage donné, l'Urssaf estime qu'il y a discrimination, elle en déduira qu'il ne s'agit pas d'une ASC mais bien d'un avantage salarial soumis à cotisations sociales. Il faut donc être prudent quand on utilise des critères pour moduler certaines prestations.

CDI, CDD, stagiaires, retraités... : qui a droit aux activités sociales et culturelles ?

Déterminer quels sont les bénéficiaires des activités sociales et culturelles, c'est déterminer la marge de manœuvre du CSE en la matière. Tous les salariés ont-ils droit aux avantages du comité ? Qu'entend-on par famille du salarié ? Les retraités ont-ils droit à quelque chose ? Le CSE a-t-il le droit de financer des associations humanitaires ? Autant de questions auxquelles cette fiche répond.

Références : C. trav., art. L. 2312-78

Les salariés et les anciens salariés

Les activités sociales et culturelles du CSE sont établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, des anciens salariés et de leurs familles (C. trav., art. L. 2312-78). Plusieurs précisions :

- un salarié, c'est celui qui est lié à l'entreprise par un contrat de travail. Peu importe la nature de ce contrat : contrat à durée indéterminée, CDD, temps plein ou temps partiel, apprentissage, professionnalisation, etc. ;
- les intérimaires et les salariés mis à disposition dans le cadre d'une sous-traitance ou d'une prestation de service ne sont pas, sur un plan juridique, salariés de l'entreprise. Le CSE n'a donc pas à les prendre en charge.

Les intérimaires ont accès aux moyens et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier les salariés. Si, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au CSE, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur (C. trav., art. L. 1251-24).

En ce qui concerne les anciens salariés, il s'agit essentiellement des retraités ou des préretraités n'exerçant plus aucune activité (Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 90-11.752). L'article R. 2312-35 du code du travail, qui vise expressément les anciens salariés, ne signifie pas que le CSE doit les prendre en charge. Cet article lui laisse une porte ouverte, c'est tout. C'est donc au comité de fixer les règles du jeu. Il peut d'ailleurs le faire activité par activité, en fonction notamment de ses contraintes budgétaires. C'est ainsi que certains comités restent attachés à l'idée qu'il faut permettre aux « anciens » de maintenir un lien avec les ex-collègues et le monde du travail.

Deux questions qui reviennent souvent :

- un salarié qui a quitté l'entreprise en début novembre peut-il exiger d'avoir ses bons d'achat de Noël ? Pas de doute possible, c'est non dès lors qu'il n'est plus salarié au moment de la distribution des bons. Et ce, même s'il a « cotisé » une partie de l'année. Si on commence à s'engouffrer dans cette brèche en lui envoyant les bons d'achat, on risque de ne pas s'en sortir ;*
- un salarié qui doit de l'argent au CSE parce qu'il n'a pas réglé sa participation au voyage, alors qu'il était du voyage, peut-il être exclu des bénéficiaires tant qu'il n'aura pas payé sa dette ? Juridiquement, il paraît difficile pour le comité de se faire justice soi-même. Pourtant, certains CSE n'ont trouvé que ce moyen pour se faire payer. Tant que personne ne conteste...*

Et qu'en est-il pour les stagiaires ?

Les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles du CSE dans les mêmes conditions que les salariés (C. éducation, art. L. 124-16). Le comité n'a donc pas le choix, il doit les inclure dans les bénéficiaires.

Jusqu'où va la famille du salarié ?

D'après le site www.urssaff.fr, dans le cas des familles recomposées, les prestations allouées aux enfants du conjoint, concubin, ou pacsé du salarié sont exonérées de cotisations et de contributions.

Il ne suffit pas de dire que les activités sociales et culturelles du CSE bénéficient à la famille du salarié. Il faut essayer de définir ce qu'on entend par famille. Le conjoint, c'est celui avec qui on est marié ? Celui avec qui on vit ? Et les enfants alors ? Légitimes ? Naturels ? D'un premier mariage du conjoint ? A chaque comité de répondre à ces questions car il n'existe pas de définition légale de la famille. Autrement dit, à lui de fixer les limites de la famille au regard du bénéfice des activités sociales et culturelles. D'ailleurs, il n'est pas obligé de le faire de manière uniforme en ce sens que les limites de la famille peuvent varier en fonction des activités.

Exclure les enfants adoptés serait sans aucun doute considéré comme discriminatoire. Il n'y a donc pas lieu de priver l'enfant de son bon d'achat Noël et la mère de son bon d'achat « naissance ».

S'agissant du conjoint, les CSE en ont généralement une acceptation assez large : conjoint lié par le mariage, concubin et partenaire d'un PACS. De toute façon, aujourd'hui, exclure le partenaire d'un PACS serait discriminatoire. Et la personne avec qui le salarié entretient une relation stable, sans pour autant vivre avec elle ? Est-il juste de ne pas laisser le salarié venir avec elle au prochain voyage du CSE ? Certainement pas. En fait, il n'y a pas de solution miracle. Tout ce que doit faire le comité, c'est établir des critères de priorité quand l'activité en cause le nécessite.

Parfois le CSE se dit qu'il n'y a pas lieu d'accorder au salarié tel ou tel avantage dès lors que son conjoint en bénéficie dans son entreprise. Il faut bannir ce genre de raisonnement. Une telle considération, qui est en pratique ingérable, n'a pas à être prise en compte par le comité.

S'agissant des enfants, c'est plus difficile car il y a de plus en plus de familles recomposées. D'où la nécessité de trouver un critère. La tâche est d'autant plus difficile qu'il faut faire attention à ne pas tomber dans la discrimination en excluant les enfants qui ne sont pas sur le livret de famille du salarié mais dont il a pourtant la charge effective. Une solution qui fonctionne assez bien consiste à utiliser la notion d'enfant à charge au sens des prestations familiales.

Pour qu'un enfant soit considéré à charge, celui qui demande à bénéficier des prestations familiales doit en assurer la charge effective et permanente. Cela signifie qu'il doit assurer financièrement l'entretien de l'enfant (nourriture, logement, habillement) et assumer à son égard la responsabilité affective et éducative. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien de filiation entre la personne qui élève l'enfant et celui-ci. Il peut donc s'agir d'un enfant adopté ou recueilli (frère, nièce ou neveu...). L'enfant doit vivre de façon permanente en France. Les séjours à l'étranger ne doivent pas, sauf exception, dépasser 3 mois au cours d'une année civile.

Salariés temporairement absents

Congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé sabbatique, etc. ont-ils droit aux avantages du comité social et économique pendant leur absence, sachant qu'ils sont toujours salariés de l'entreprise ? Deux approches sont possibles :

- certains CSE considèrent qu'à partir du moment où le salarié ne « cotise plus », il ne peut plus prétendre aux activités sociales et culturelles ;
- d'autres comités n'entrent pas dans cette considération et maintiennent, dans une logique de solidarité, le bénéfice de toutes les activités au profit des absents.

A chaque CSE de choisir. En tout état de cause, il ne doit pas le faire de manière discriminatoire en excluant ouvertement, par exemple, les congés maternité. Il faut

réussir à se retrancher derrière des critères objectifs applicables à tous de la même manière. Si on ne veut courir aucun risque, on prend tout le monde.

Personnes totalement étrangères

Selon la jurisprudence, l'activité sociale et culturelle doit être exercée « principalement » au bénéfice du personnel de l'entreprise. Il a par exemple été jugé :

- que les subventions accordées par l'employeur à une association sportive d'intérêt général étrangère à l'entreprise, dont le personnel n'est pas principalement bénéficiaire, ne constituent pas des dépenses sociales au sens du code du travail (Cass. soc., 7 mai 1987, n° 84-10.914) ;
- qu'un comité interentreprises assurant la gestion d'une cantine peut y admettre des salariés d'une entreprise non représentée au comité, dès lors que ces salariés paient un tarif normal (Cass. soc., 26 juill. 1984, n° 82-11.227).

Un CSE d'établissement doit utiliser ses ressources au seul profit des salariés de l'établissement et ne peut donc accorder un prêt à un autre CSE d'établissement de la même entreprise. Après, rien n'interdit de mettre en place des activités communes à plusieurs établissements auxquelles chaque comité devra contribuer en fonction, par exemple, du nombre de bénéficiaires.

Lorsqu'un CSE organise un voyage, il fait généralement une distinction entre les salariés et les extérieurs. Seuls les salariés bénéficieront de la subvention du CSE. Quant aux extérieurs, notamment les conjoints, ils bénéficieront seulement du tarif négocié.

Le CSE peut faire un don à une association humanitaire

En cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré à une association dans la limite de 10 % de cet excédent (C. trav., art. L. 2312-84 et R. 2312-51). La délibération du comité social et économique doit préciser les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées. Ce don devra apparaître dans les comptes du CSE et dans son rapport annuel d'activité et de gestion. Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une

ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du comité social et économique précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées.

Quotient familial, avis d'imposition, salaire, livret de famille, ancienneté..., attention à la discrimination

Y a-t-il des précautions minimales à prendre pour éviter de tomber dans la discrimination ? Peut-on donner moins à un cadre qu'à un employé ? Quels critères peut-on utiliser pour moduler les prestations du CSE ? Quels justificatifs peut-on demander ?

Les activités sociales et culturelles du CSE doivent bénéficier à l'ensemble du personnel sans discrimination

Pour chaque avantage, pour chaque activité, cela oblige le CSE à traiter de manière identique, sans distinction entre eux, tous les bénéficiaires placés dans la même situation. Ainsi, le comité n'a pas le droit d'exclure ouvertement une catégorie de salariés ou faire une distinction liée à des critères d'ordre professionnel : CDI/CDD, catégorie professionnelle, cadres de direction, salariés en congé maternité, salariés ayant un coefficient hiérarchique supérieur à un certain indice, salariés en longue maladie (Rép. min. n° 84460 : JOAN Q, 13 déc. 2011, p. 13125), temps de travail (temps plein/temps partiel), présence effective, etc.

Le code du travail (C. trav., art. L. 1132-1) et le code pénal (C. pén., art. 225-1) énumèrent toute une série de motifs discriminatoires qui ne peuvent en aucun cas justifier une différence de traitement : situation de famille, grossesse, activités syndicales, état de santé, orientation sexuelle, etc.

En pratique, même s'ils n'ont pas voulu de discrimination, les élus du personnel doivent savoir qu'il y a toujours un risque. Quelques exemples :

- le fait de réserver une aide aux séjours aux enfants inscrits sur le livret de famille du salarié, et d'en priver un enfant vivant avec lui mais né d'un premier mariage de son conjoint, constitue une discrimination (Délib. HALDE n° 2009-131, 16 mars 2009) ;
- le CSE qui fait dépendre la prise en charge des frais exposés par des salariés partant en congé de formation économique, sociale et syndicale de l'appartenance syndicale des intéressés commet une discrimination (Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-44.839, n° 795 FS - P + B).

Lorsque le comité gère la cantine, il serait discriminatoire de réserver les tarifs préférentiels aux salariés, à l'exclusion des intérimaires (Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 89-13.056, n° 4429 P). Les intérimaires ont accès aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier les salariés. Si des dépenses supplémentaires incombent au CSE, celles-ci doivent lui être remboursées (C. trav., art. L. 1251-24).

La discrimination, il faut surtout y faire attention vis-à-vis de l'Urssaf. Si, à l'occasion d'un contrôle, l'Urssaf constate qu'il y a discrimination, elle pourrait considérer que l'activité n'est pas une activité sociale et culturelle et, en conséquence, qu'elle ne peut pas bénéficier des exonérations sociales habituelles.

Il est interdit de réserver l'accès aux prestations du CSE aux salariés ayant une certaine ancienneté

Il est interdit au CSE de subordonner l'accès à tout ou partie de ses ASC à une condition d'ancienneté minimale dans l'entreprise. Autrement dit, tous les salariés sont en droit de bénéficier des prestations proposées par le comité social et économique dès leur premier jour de travail (Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 22-16.812, n° 398 FS - B ; Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223). Les CSE qui utilisent encore ce critère de l'ancienneté doivent impérativement changer leur pratique.

Quel risque pour le CSE qui continuerait à se référer à l'ancienneté ?

- *d'abord, l'Urssaf pourrait considérer que les conditions d'accès aux ASC sont discriminatoires et priver le CSE des exonérations de cotisations.*
- D'après le site des Urssaf, les CSE qui utilisent encore une condition d'ancienneté ont jusqu'au 31 décembre 2025 se mettre en conformité. La prudence recommande de ne pas attendre pour rentrer dans le rang ;*
- *ensuite, un salarié privé par exemple de bons d'achat ou de chèques-vacances sous prétexte qu'il n'a pas d'ancienneté suffisante pourrait reprocher au CSE une discrimination. Enfin, une organisation syndicale pourrait intenter une action en justice pour contraindre le comité à ne plus utiliser ce critère de l'ancienneté et à revoir les conditions d'accès aux ASC.*

Compte tenu de cette jurisprudence, on peut se demander s'il n'est pas devenu hasardeux d'exclure du bénéfice des activités sociales et culturelles les salariés qui ne sont pas présents dans l'entreprise. Et ce, même si on prend la peine de ne pas tenir compte des absences assimilées à du temps de travail effectif. Dans le doute, il vaut mieux éviter de réserver l'accès aux ASC aux salariés présents. La jurisprudence semble en effet interdire l'utilisation par le CSE d'un critère de présence (Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223).

Si différence de traitement il y a entre les salariés, elle doit obligatoirement reposer sur des critères objectifs

Le CSE a le droit de moduler les prestations en fonction de critères sociaux, objectifs, prédéterminés et connus de tous au sein de l'entreprise. D'après le site www.urssaf.fr, il peut utiliser des critères objectifs de modulation, tels que les revenus du ménage, la composition de la famille, l'âge des enfants ou la présence effective lors de l'événement. Il est également possible de moduler le montant de la prestation ou de la prise en charge du comité en fonction de la rémunération des salariés.

Le quotient familial est un critère qui revient souvent. On le calcule en divisant le revenu imposable par un nombre de parts, qui est fonction de la situation de famille (célibataire, marié, partenaire d'un PACS, divorcé) et du nombre de personnes à charge du foyer fiscal.

En revanche, le CSE ne pourrait pas bénéficier des exonérations de cotisations sociales concernant des avantages octroyés selon l'âge ou le sexe des salariés, des critères d'ordre professionnel, tels que la durée de travail contractuelle du salarié, le nombre de jours travaillés sur l'année ou l'atteinte d'objectifs professionnels fixés par l'employeur. L'ancienneté ne peut pas servir à moduler le montant des prestations.

Il existe un principe d'égalité de traitement entre-temps partiel et temps plein qui fait que la durée du travail ne peut pas être prise en tant que telle comme critère de différenciation. Si on veut réussir à faire une différence de traitement temps plein/temps partiel, il faut passer par un critère lié à la rémunération des salariés.

Peut-on faire une différence cadres/non-cadres ? Non, on a déjà vu des CSE se faire redresser pour la seule raison qu'ils avaient une pratique discriminatoire fondée sur la distinction cadres/non-cadres.

Et les coefficients hiérarchiques, on peut s'en servir ? Oui, mais seulement dans certaines conditions. Ils doivent traduire des niveaux de rémunération différents ou des conditions d'exercice particulières justifiant l'octroi des avantages du CSE. En outre, la participation du comité doit être plus élevée pour les salariés les moins rémunérés. Enfin, le critère lié aux coefficients hiérarchiques doit être connu de tous les salariés et il doit s'agir des coefficients prévus par la convention collective ou l'accord d'entreprise.

Le CSE peut demander aux salariés de fournir tel ou tel justificatif mais doit respecter leur vie privée

C'est le CSE qui détermine la nature des informations et documents à demander et qui permettront au salarié de justifier de sa situation matrimoniale, familiale ou financière : un avis d'imposition, un bulletin de salaire, le quotient familial, un certificat de mariage ou de PACS, une copie du livret de famille, un extrait d'acte de naissance des enfants, un certificat de concubinage, etc.

Il faut se limiter aux informations strictement nécessaires au comité pour déterminer ce à quoi a droit le salarié dans le cadre des différentes activités sociales et culturelles proposées (Délib. CNIL n° 2006-230, 17 oct. 2006).

Et si un salarié refuse de fournir son avis d'imposition ou son quotient familial ? S'il y a une chose à ne pas faire, c'est lui rétorquer « Et bien, tu n'auras droit à rien » car rien ne l'oblige à fournir des informations personnelles. A ce titre, il a été jugé qu'un CSE ne peut pas subordonner l'octroi d'une prime de vacances à la présentation de la déclaration des revenus de l'année précédente. Cette exigence constitue une atteinte à la vie privée, dès lors que la déclaration de revenus comporte des renseignements qui ne sont pas tous utiles pour l'attribution de ladite prime (Cass. 1^{re} civ., 29 mai 1984, n° 82-12.232). Le comité devra donc juste avertir le salarié réfractaire qu'il a effectivement un droit de refus, mais aussi le prévenir que son refus risque d'entraîner la perte du tarif réduit auquel il aurait pu avoir droit (Délib. CNIL n° 2006-230, 17 oct. 2006).

Certains CSE se contentent de demander aux salariés la tranche salariale dans laquelle ils se situent et laissent la DRH, parce qu'elle le veut bien, vérifier l'exactitude de la déclaration de chacun.

Il faut fixer les règles du jeu à l'avance

La gestion des activités sociales et culturelles peut vite devenir un enfer pour ceux qui s'en occupent si le CSE n'a pas pris la peine de fixer par écrit les règles du jeu à l'avance. Par exemple : pas de justificatif du salarié avant la date butoir, pas d'inscription à l'activité ou pas de remboursement de la facture présentée ; bons d'achat réclamés après le 31 décembre de l'année en cours = bons d'achat perdus pour le salarié ; désinscription du voyage annuel à la dernière minute = perte de l'acompte versé par le salarié. Mais attention, lorsque le comité impose aux salariés un délai pour la présentation de justificatifs, il doit en même prévoir quelle sanction sera appliquée en cas de non-respect du délai. Si ce n'est pas fait, il ne pourra pas refuser l'accès à une prestation pour non-respect du délai requis pour la présentation d'un justificatif (Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 90-11.752).

Pour la gestion des activités sociales et culturelles, le CSE a le monopole

Le CSE dispose d'un monopole de gestion des activités sociales et culturelles. Il gère directement les activités les plus simples, et participe à la gestion des œuvres plus complexes. Ce monopole de gestion signifie aussi qu'il peut à tout moment revendiquer les activités gérées par l'entreprise. Cela peut lui permettre de récupérer des fonds pour développer sa politique sociale.

Le comité social et économique dispose d'un monopole de gestion des activités sociales et culturelles

Le CSE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles (ASC) établies dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-78). On dit qu'il bénéficie d'un monopole de gestion. Toute atteinte à ce monopole est susceptible de constituer un délit d'entrave. Par exemple, le fait de confier la gestion des ASC à une association déclarée qui tendait à supplanter le CSE et qui fonctionnait sous le contrôle étroit de la direction constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 22 nov. 1977, n° 76-93.162).

Très souvent, les contrats signés par le comité comportent une clause de tacite reconduction. Il est donc intéressant de savoir que le CSE est, dans ce cas, protégé par l'article L. 215-1 du code de la consommation. Ainsi, en cas de conclusion d'un contrat à tacite reconduction, c'est au prestataire d'informer par écrit le comité que la date limite de résiliation du contrat approche. Si ce n'est pas fait, le CSE pourra reprendre sa liberté à tout moment, il ne sera pas réengagé (C. consom., art. L. 215-1 ; Cass. 1^{re} civ., 15 juin 2016, n° 15-17.369, n° 669 FS - P + B ; Cass. 1^{re} civ., 5 juill. 2017, n° 16-20.748, n° 847 F - P + B).

C'est le comité social et économique qui décide de la création ou de la suppression des activités sociales et culturelles

Le monopole de gestion signifie que le CSE a toute liberté pour créer de nouvelles activités ou répartir différemment les sommes attribuées à chacune d'elles (Cass. ch. réunies, 20 mai 1965, n° 63-13.144). Il peut également abandonner celles qui ne lui paraissent plus nécessaires (Cass. soc., 4 juin 1982, n° 81-11.267).

Sur le plan juridique, les salariés qui bénéficiaient d'une activité sociale supprimée par le CSE n'ont aucun droit acquis. Ils ne peuvent donc pas contester en justice la décision du comité (Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-10.818). Au comité de leur expliquer les raisons de ses choix : contraintes budgétaires, évolution de la population salariée, volonté de privilégier les activités collectives, la famille, les enfants, etc.

Le comité peut revendiquer la gestion des activités sociales et culturelles dont l'employeur a conservé la gestion directe

Le monopole de gestion du CSE signifie qu'il peut à tout moment revendiquer la gestion des ASC jusque-là gérées par l'employeur (Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848). Peu importe que l'employeur ait assumé cette gestion pendant un certain temps ou veuille encore le faire (Cass. soc., 22 juin 1993, n° 91-17.686, n° 2324 P + BS).

Encore faut-il que l'activité dont le comité revendique la gestion constitue réellement une activité sociale et culturelle. Par exemple, il a été jugé qu'un voyage offert aux commerciaux dans le cadre d'un « challenge commercial » ne pouvait pas être considéré comme telle (Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-16.818, n° 2063 FS - P + B). De même, une soirée festive offerte aux collaborateurs qui a aussi pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise ne peut pas être considérée comme une activité sociale et culturelle. C'est un outil de gestion du personnel (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-18.577, n° 1491 FS - P + B). A l'inverse, il a été admis que les titres-restaurants devaient être considérés comme une activité sociale et culturelle dès lors qu'ils avaient un caractère facultatif pour l'employeur (TJ Nanterre, 10 mars 2023, n° 22/00120 ; CA Versailles, 27 févr. 2025, n° 23/00807).

Dans une telle hypothèse, l'employeur devra :

- d'une part, abandonner au profit du comité social et économique la gestion de l'ASC revendiquée, lequel pourra la maintenir telle quelle, la modifier, voire la supprimer en vue de la remplacer par une autre. En revanche, le CSE ne pourra plus imposer à l'employeur de reprendre la gestion directe de l'activité en question ;
- d'autre part, fournir au CSE les moyens matériels, financiers et humains qu'il avait affectés à l'activité en cause. L'employeur, tenu de transférer au comité les activités sociales qu'il assurait antérieurement, doit mettre à sa disposition un local aménagé et le matériel nécessaire aux activités (Cass. soc., 2 juin 1993, n° 91-13.901, n° 2315 P + BS).

La somme que le comité est alors en droit d'obtenir, c'est du TTC et non du Hors Taxe (Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 14-25.847, n° 1576 FS - P + B).

Les pouvoirs de gestion du comité social et économique dépendent de la nature de l'activité sociale et culturelle

Le comité social et économique gère directement les activités sociales et culturelles les plus courantes

D'après l'article R. 2312-36 du code du travail, le CSE assure la gestion des ASC de toute nature qui n'ont pas de personnalité civile. Ce texte ne signifie rien d'autre que c'est lui qui gère les activités les plus simples et les plus courantes : bons d'achat, chèques-vacances, arbre de Noël, voyage, etc.

Certains comités organisent leurs activités sociales et culturelles en commissions ou en sections, parfois gérées par des salariés ordinaires avec l'accord de l'employeur. Une commission Billetterie-Cinéma, une commission VTT-Footing, une commission Football-Rugby, une commission Aide sociale-Prêt... En général, le CSE alloue à chacune un budget annuel pour gérer l'activité dont elle a la charge. Il est très important de suivre régulièrement l'activité et l'utilisation du budget de chaque commission.

Le comité social et économique participe à la gestion des activités sociales ayant la personnalité morale

Le CSE participe à la gestion des activités sociales et culturelles dotées de la personnalité civile (C. trav., art. R. 2312-37). Les institutions pour lesquelles le comité participe à la gestion sont :

- soit des associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, qui ont le plus souvent un caractère sportif ou culturel. Le conseil d'administration de l'association doit comprendre pour moitié des membres désignés par le comité social et économique ;
- soit des coopératives de consommation, qui ont pour objet de fournir à leurs adhérents des marchandises à des tarifs préférentiels. Les représentants du CSE au conseil d'administration des sociétés coopératives sont choisis obligatoirement parmi les adhérents de la société.

Un CSE n'a pas en principe le droit d'accomplir des actes de commerce. Il ne peut donc pas acheter des produits pour les revendre aux membres du personnel, même sans réaliser de bénéfice. En pratique, les comités accomplissent assez souvent ce genre d'opérations dans les entreprises de moyenne importance. Pour être conformes à la loi, l'achat et la revente devraient être faits par une société coopérative de consommation d'entreprise, réservée à ses seuls sociétaires qui doivent obligatoirement être salariés ou anciens salariés de l'entreprise ou membres de leurs familles.

Le comité social et économique contrôle la gestion d'activités sociales et culturelles très spécialisées

L'article R. 2312-41 du code du travail énumère limitativement les cinq catégories d'activités sociales et culturelles sur lesquelles le CSE exerce un pouvoir de contrôle. Il s'agit des organismes de sécurité sociale, des sociétés mutualistes, des logements ouvriers, des jardins ouvriers et des centres d'apprentissage et de formation professionnelle. Cette énumération est aujourd'hui obsolète.

Le CSE peut déléguer la gestion des activités sociales et culturelles qui n'ont pas la personnalité civile

Le code du travail autorise le CSE à déléguer la gestion des activités sociales et culturelles dépourvues de personnalité civile à une commission spéciale, un organisme qu'il crée ou une personne qu'il désigne. Il peut donc confier la gestion de certaines de ces activités à l'employeur (C. trav., art. R. 2312-36).

Lorsque l'employeur gère une ASC, il agit toujours par délégation expresse ou tacite du CSE (Cass. soc., 28 janv. 1971, n° 69-13.861). Celui-ci conserve donc le droit de contrôler le fonctionnement de cette activité, de réclamer le montant des économies réalisées par l'employeur sur son fonctionnement (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 09-12.074, n° 685 FS - P + B) ou encore de décider d'en reprendre la gestion.

Les ASC ne sont pas exclues du champ de la négociation collective. En conséquence, l'employeur, à qui le CSE choisit de déléguer une ASC que constitue la restauration des salariés, et les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent négocier et conclure un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice de la gestion déléguée à l'employeur, qui reste responsable devant le CSE (Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 22-19.675, n° 839 FP - B + R).

Est-il opportun de revendiquer toutes les ASC gérées par l'employeur ?

En pratique, tant que tout se passe bien, le CSE a vivement intérêt à ne pas changer les choses et à laisser l'employeur continuer à gérer telle ou telle activité. L'exemple le plus caractéristique est celui de la restauration des salariés dans une cantine d'entreprise ou interentreprises. Dans la plupart des cas, c'est l'employeur qui s'en occupe, c'est mieux ainsi. Toujours est-il qu'il s'agit bien d'une activité sociale et culturelle (ASC) dont le comité pourrait revendiquer la gestion. En plus, il faut avoir conscience que le jour où le CSE fait jouer ce mécanisme de revendication, l'employeur risque de s'en souvenir. Sachant qu'il a cette épée de Damoclès au-dessus de lui, il s'en tiendra aux minima légaux et conventionnels en termes d'avantages sociaux.

Attention à bien respecter le RGPD en cas de traitement de données à caractère personnel

Pour les besoins de ses activités sociales et culturelles, le comité social et économique a forcément besoin de se constituer son propre fichier du personnel. Il devra le faire en respectant les

conditions posées par le Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Ce que les membres du comité social et économique doivent savoir sur le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est le cadre juridique posé par l'Union européenne pour réglementer la collecte et le traitement des données à caractère personnel et protéger la vie privée des citoyens européens (Règl. n° (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil 27 avr. 2016).

L'idée de cette réglementation, reprise dans la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978, est de lutter contre l'utilisation malveillante des données à caractère personnel en obligeant toutes les entités qui collectent et utilisent des informations personnelles à garantir la protection et le contrôle de ces informations.

Quelques notions à connaître :

•donnée à caractère personnel : information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique. Certaines données sont considérées comme sensibles. Il s'agit notamment de l'origine ethnique ou raciale, des opinions politiques ou religieuses, de l'appartenance syndicale, de la vie sexuelle, etc. ;

L'identification directe d'une personne peut tout simplement se faire à partir de son nom et de son prénom. L'identification indirecte peut résulter du numéro de téléphone, d'une adresse e-mail, d'une adresse postale, d'un matricule interne à l'entreprise, de coordonnées bancaires, etc.

•fichier de données à caractère personnel : ensemble structuré et stable de données à caractère personnel accessibles selon des critères déterminés. Il pourra par exemple s'agir d'un critère alphabétique ou d'un critère chronologique.

Un traitement de données à caractère personnel couvre toute opération ou ensemble d'opérations portant sur des données personnelles, telles que la collecte,

l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction.

Attention, il importe peu que le traitement de données soit ou non informatisé. Même si ce n'est plus tellement d'usage, un fichier papier constitue bien un traitement de données au sens du RGPD.

Aucun doute n'est possible, le comité social et économique doit bien respecter le RGPD

Pour l'organisation et la gestion de ses différentes activités sociales et culturelles (bons d'achat, voyages, chèques-vacances, remboursements divers, etc.), le CSE est nécessairement amené à collecter et à utiliser, sous forme de fichier quasiment toujours informatisé, des informations personnelles sur les salariés et leur famille. Par exemple, leur date de naissance, leurs coordonnées bancaires, leur adresse personnelle, leur situation matrimoniale, le nombre d'enfants, l'âge des enfants, la situation scolaire, le quotient familial, la feuille d'imposition, etc.

En pratique, le CSE doit disposer d'une liste des bénéficiaires des activités sociales et culturelles. Lorsqu'il est contrôlé, c'est l'une des premières choses que va lui demander l'Urssaf.

Le RGPD s'appliquant à toutes les entités privées ou publiques traitant de données personnelles, le comité social et économique y est forcément soumis en tant que personne morale de droit privé. A ce titre, il doit garantir aux salariés que les données personnelles recueillies ne seront pas accessibles à des personnes non autorisées et qu'il n'en sera fait aucun usage détourné. Il importe peu que les informations relatives aux salariés soient fournies au CSE par l'employeur ou que la gestion des ASC soit sous-traitée à un prestataire.

Le simple fait de collecter et d'utiliser les e-mails personnels ou professionnels des salariés pour leur communiquer, par exemple, les PV de réunions ou des

informations sur les activités sociales et culturelles constitue un traitement de données à caractère personnel.

Reste à savoir ce que le comité social et économique a à faire pour se conformer au RGPD

1. Comme toute entité traitant de données à caractère personnel, le CSE doit désigner un responsable du traitement des données à caractère personnel

D'après ce que nous dit la Cnil, pour une société, le responsable du traitement est d'une manière générale « la personne morale incarnée par son représentant légal ». Le CSE n'ayant pas de représentant légal, il lui revient de désigner expressément en réunion un responsable du traitement des données. Il pourra s'agir du secrétaire, du trésorier ou de tout autre membre du comité.

D'après les textes légaux, c'est à ce responsable qu'il appartient de mettre en oeuvre toutes les mesures appropriées pour démontrer que le ou les traitements dont il a la responsabilité sont effectués en conformité avec le RGPD. A ce titre, il doit réaliser et tenir un registre de traitement des données, qui permettra de prouver que le CSE respecte bien le RGPD.

2. Mettre en place et tenir un registre de traitement des données qui liste, activité par activité du CSE, les traitements de données personnelles

Pour mettre en place ce registre, il convient de passer en revue les différentes activités du CSE qui nécessitent la collecte et le traitement de données, et d'établir une fiche par activité. Par exemple, la communication avec les salariés, les activités sociales et culturelles, etc. Chaque fiche doit comporter un certain nombre d'informations, parmi lesquelles l'identité et les coordonnées du responsable du traitement, la finalité du traitement, les catégories de données utilisées, les personnes internes et externes au CSE ayant accès aux données, la durée de conservation des données, etc.

La mise en place de ce registre, dont l'élaboration pourra se faire en utilisant le modèle proposé par la Cnil sur son site internet (www.cnil.fr), doit être l'occasion de s'assurer que les données collectées sont bien utiles au CSE, qu'elles ne sont

pas conservées au-delà de ce qui est nécessaire et que seules les personnes habilitées ont seulement accès aux données dont elles ont besoin.

3. Assurer la sécurité des données à caractère personnel collectées et utilisées par le comité social et économique

Le CSE doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des données. Par exemple, mise à jours des logiciels et de l'antivirus, changement régulier des mots de passe, création de différents profils utilisateurs, sécurisation du local du CSE, insertion d'une clause de confidentialité dans le contrat de travail du salarié du comité, vérification des contrats conclus avec les prestataires utilisant les données personnelles, etc.

Le CSE doit vérifier que les sous-traitants, notamment les plateformes de billetterie en ligne, protègent correctement les données personnelles qu'ils reçoivent du comité car, en cas de « fuite de données », le CSE et le sous-traitant pourraient être coresponsables. Le fait de sous-traiter n'exonère pas le CSE de son obligation de respecter le RGPD.

4. Obtenir le consentement des salariés et leur permettre d'exercer leurs droits à accès, à rectification, etc.

Pour pouvoir collecter et utiliser des données à caractère personnel, le CSE a besoin du consentement, c'est-à-dire de l'accord, des salariés. Ce consentement doit être obtenu préalablement à la mise en place du traitement des données et peut être recueilli de différentes manières (document écrit signé par le salarié, formulaire à remplir, cas à cocher sur le site du CSE, etc.). Le comité doit fournir aux salariés un certain nombre d'informations relatives au traitement de données, parmi lesquelles l'identité et les coordonnées du responsable du traitement, la finalité du traitement, c'est-à-dire ce à quoi il va servir, la durée de conservation des données, les personnes ayant accès aux données, etc.

Les salariés doivent également être informés de leur droit à accès, à rectification, à effacement, etc. Pour cela, on peut utiliser un formulaire de contact spécifique, un numéro de téléphone ou une adresse de messagerie dédiée pour permettre l'exercice de ces droits.

Lorsque les données ont été fournies au CSE par l'employeur, les salariés doivent en plus être informés des catégories de données personnelles concernées et de la source des données personnelles. Cependant, si les salariés ont déjà été informés par l'employeur, le comité est dispensé de son obligation d'information.

Quelles sanctions ?

Le CSE qui, par faute ou négligence, ne respecte pas le RGPD pourrait voir sa responsabilité civile engagée et être tenu de réparer le préjudice subi par les salariés. Il existe aussi des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende.

On peut confier au CSE central la gestion d'activités sociales et culturelles communes à plusieurs CSE

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, la gestion des œuvres sociales et culturelles relève de la compétence des CSE d'établissement. La gestion des activités communes à plusieurs établissements peut néanmoins être confiée au CSE central. Se pose alors la question du financement de ces activités.

Références : C. trav., art. L. 2316-23 et D. 2316-7

Les activités sociales et culturelles dont bénéficient les salariés, ça se passe au niveau des établissements et c'est l'affaire des CSE d'établissement

C'est écrit dans le code du travail, « les comités sociaux et économiques d'établissement assurent et contrôlent la gestion des activités sociales et culturelles » (C. trav., art. L. 2316-23). En fait, c'est simple, un CSE d'établissement est exactement dans la même situation qu'un CSE d'entreprise, il dispose d'un monopole de gestion des activités sociales et culturelles. C'est lui qui décide des

activités et des prestations, des critères sociaux, du montant des aides et des participations du comité, etc. Le CSE central n'a, en principe, rien à faire ici. Il n'a aucun pouvoir de gestion des ASC, il n'a droit à aucun budget.

Les CSE d'établissement peuvent confier au CSE central la gestion d'activités sociales et culturelles communes aux différents établissements

Un comité social et économique central qui gère des activités sociales et culturelles, on peut effectivement l'envisager

Ça aussi, c'est écrit dans le code du travail, les CSE d'établissement peuvent confier au CSE central la gestion d'activités communes. On peut par exemple charger le comité central de l'organisation du voyage annuel, de la gestion du centre de vacances ou, plus modestement, de l'achat des chèques-cadeaux de Noël.

En pratique, tout va dépendre de la taille de l'entreprise, des relations et des échanges qui existent entre les CSE d'établissement, des activités et des prestations proposées aux salariés mais aussi de l'entente entre les syndicats, tant au niveau du comité central qu'au niveau des établissements.

Cela ne peut pas se faire sans signature d'une convention entre le CSE central et les comités sociaux et économiques d'établissement concernés

Le code du travail prévoit deux choses (C. trav., art. L. 2316-23) :

- d'une part, qu'un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut définir les compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement ;
- d'autre part, qu'en cas de transfert au CSE central de la gestion d'activités sociales et culturelles communes, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les CSE d'établissement et le comité central.

Il peut s'agir d'un transfert partiel de gestion de telle ou telle activité socio-culturelle ne mettant pas tous les CSE d'établissement de l'entreprise dans la boucle.

En fait, de cet article, il faut retenir qu'un accord d'entreprise de droit commun employeur/syndicats peut prévoir que le CSE central se chargera de la gestion des activités communes et qu'il faut, en tout état de cause une convention CSE d'établissement concernés/comité central. En pratique, c'est vraiment du cas par cas. A noter que l'accord d'entreprise doit être adopté dans les conditions de majorité prévues par l'article L. 2232-12 du code du travail et qu'il ne peut pas faire l'objet d'un référendum auprès des salariés.

On trouve même des accords employeur/comité central/CSE d'établissement ou des accords employeur/comité central/CSE d'établissement/syndicats. Ce n'est peut-être pas totalement conforme au code du travail mais cela permet de bien fixer, à l'avance et tous ensemble, les règles du jeu. Quant à la présence de l'employeur dans ce genre d'accord, elle s'explique bien souvent par le fait que l'entreprise accepte d'accorder des moyens supplémentaires au CSE central en termes de financement, de moyens matériels, de moyens humains ou de temps pour la gestion des activités communes.

En tout état de cause, la convention CSE d'établissement/CSE central ne s'improvise pas, elle doit au minimum contenir un certain nombre de clauses (C. trav., art. D. 2316-7) :

- la description de l'activité ou des activités sociales et culturelles dont la gestion est transférée au comité social et économique central ;
- le financement et les modalités de financement du transfert pour chaque année d'exécution de la convention CSE d'établissement/CSE central ;
- le cas échéant, la liste des biens, moyens matériels et humains mis à la disposition du comité central pour chaque année d'exécution de la convention ;
- les modalités d'accès à l'activité ou aux activités transférées par les salariés des établissements concernés par la convention ;
- la durée de la convention, sa date d'entrée en vigueur et, enfin, ses modalités de révision et de dénonciation par les parties signataires.

Si on doit effectivement envisager la question du financement des activités sociales et culturelles confiées au comité central, il ne saurait être question de priver les CSE d'établissement du droit de percevoir directement de l'employeur la

contribution calculée sur la masse salariale de l'établissement. Même s'il est institué une gestion centralisée des activités sociales et culturelles communes, chaque CSE d'établissement doit continuer de percevoir, pour ces activités, les contributions qu'il percevait antérieurement, à charge de les reverser, s'il le juge utile, au comité central (Cass. soc., 30 juin 1993, n° 90-14.895, n° 2736 P + BBS).

Les comités sociaux et économiques d'établissement ou le CSE central peuvent négocier l'octroi d'une dotation supplémentaire

Outre la subvention des activités sociales et culturelles due à chaque CSE d'établissement, une contribution supplémentaire peut être volontairement attribuée directement au comité central par l'employeur. Dans une telle hypothèse, les CSE d'établissement ne devraient logiquement avoir aucun droit sur cette dotation, dès lors qu'ils perçoivent dans son intégralité la contribution légale qui leur revient.

Même s'il n'y a pas d'activités communes dont la gestion pourrait être confiée au comité central, on peut essayer de faire des achats groupés

Les CSE d'établissement ne souhaitent pas forcément renoncer au profit du comité central à la gestion de leurs activités sociales et culturelles ou, plus simplement, il n'y a pas d'activités communes. Toujours est-il qu'il pourrait être judicieux d'essayer de centraliser certaines commandes, et notamment celle des bons d'achat de Noël. Nul doute que cela permettrait d'obtenir des remises bien plus intéressantes, sans pour autant porter atteinte à la liberté de gestion des activités sociales et culturelles dont dispose chaque comité social et économique d'établissement.

Un CSE d'établissement peut-il reprendre la gestion d'une activité qu'il a confiée au comité central ?

Si le comité social et économique d'établissement a transféré l'activité au comité central en application d'un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales, il est lié par un tel accord et ne peut reprendre cette activité qu'en faisant procéder à la dénonciation de l'accord par les signataires. S'il s'agit d'une simple entente entre les CSE d'établissement, un comité peut choisir de se retirer (CA Paris, 20 déc. 1989, n° 88-15326).

Un comité interentreprises pour gérer les activités sociales et culturelles communes à plusieurs entreprises

De même que plusieurs CSE d'établissement peuvent déléguer la gestion de leurs activités sociales et culturelles communes à un CSE central, plusieurs CSE d'entreprise peuvent confier la gestion de leurs activités communes à un comité des activités sociales et culturelles interentreprises (CASCI).

Références : C. trav., art. R. 2312-43 et s.

Le comité interentreprises a pour seul objet de créer, d'organiser et de gérer des activités sociales et culturelles communes à plusieurs entreprises

Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer des activités sociales et culturelles communes, les CSE intéressés peuvent constituer un comité des activités sociales et culturelles interentreprises (CASCI) (C. trav., art. R. 2312-43).

Par exemple, il peut être intéressant pour les CSE d'entreprise des différentes entités d'un même groupe d'envisager la mise en place un CASCI s'il y a des activités communes. Cela permet de mutualiser les moyens matériels et humains, les ressources et la gestion, les achats, etc.

Quand on veut mettre en place un comité des activités sociales et culturelles interentreprises, il faut qu'une convention soit signée entre les différents CSE intéressés. Elle va servir à définir le périmètre du CSEI, son objet et son champ de compétence, sa composition, les conditions et les modalités d'adhésion, les modalités de retrait, les obligations des CSE adhérents, etc.

Cette convention doit notamment comporter la description de l'activité ou des activités dont la gestion est transférée au CASCI, le financement du transfert et les modalités de financement de ce transfert pour chaque année d'exécution de la convention, les modalités d'accès à l'activité ou aux activités transférées par les salariés des entreprises concernées et, le cas échéant, la liste des biens, moyens matériels et humains mis à la disposition du comité interentreprises pour chaque année d'exécution de la convention (C. trav., art. R. 2312-43 et D. 2316-7).

La décision d'un CSE d'adhérer à un comité interentreprises existant nécessite une résolution prise à la majorité des membres présents, à l'exclusion de l'employeur. Le processus de décision est le même si le CSE souhaite se retirer d'un CASCI (Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 92-16.778, n° 454 P). Attention, en cas de retrait d'adhésion, à bien respecter les conditions et les modalités posées par l'accord, et notamment le délai de préavis. Sinon, la participation financière sera due (Cass. soc., 7 déc. 1995, n° 94-14.736 ; CA Versailles, 1^{re} ch., 8 sept. 2011, n° 10/03481).

Un comité des activités sociales et culturelles interentreprises, c'est comme un CSE d'entreprise à l'échelle de plusieurs entreprises

Du point de vue de la composition (C. trav., art. R. 2312-44)

Le comité interentreprises est composé comme un CSE :

- d'un côté, un représentant des employeurs, désigné par eux. Il préside le CASCI en pouvant se faire assister par un ou deux suppléants ayant voix consultative ;
- de l'autre côté, des représentants des salariés de chaque CSE. C'est deux délégués par comité, choisis de façon à assurer le plus possible la représentation des diverses catégories de salariés.

Comment ? Pour combien de temps ? En ce qui concerne les modalités de désignation, c'est donc à l'accord portant mise en place du comité interentreprises de les prévoir. A ce titre, on peut se caler sur les règles applicables à la désignation des membres d'un comité social et économique central par les CSE d'établissement. En ce qui concerne la durée des mandats, les membres du comité interentreprises sont désignés pour la durée de leur mandat à leur CSE (C. trav., art. R. 2312-47).

Normalement, le nombre total de délégués ne peut pas dépasser douze, sauf accord contraire avec les organisations syndicales ou, à défaut d'accord, dérogation accordée par l'inspecteur du travail (C. trav., art. R. 2312-44). En tout état de cause, seuls les CSE intéressés par la gestion des activités communes ont le droit d'être représentés au comité interentreprise (Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 05-14.533).

Si le nombre d'entreprises à représenter est trop important, on peut descendre à un délégué représentant une ou plusieurs entreprises (C. trav., art. R. 2312-45). En priorité, si on trouve un accord, il vaut mieux augmenter le nombre total de délégués au sein du CASCI.

L'attribution des sièges est faite par les comités sociaux et économiques et les organisations syndicales intéressées (C. trav., art. R. 2312-45). Si aucun accord n'est trouvé, l'inspecteur du travail décide de la répartition des sièges entre les représentants des salariés des entreprises intéressées (C. trav., art. R. 2312-46).

En cas de contestation de la décision prise par l'inspecteur du travail, ou par le ministre du travail s'il y a eu un recours hiérarchique, il faut agir devant le tribunal judiciaire (T. confl., 10 oct. 2022, n° 4249 ; Cass. soc., 7 janv. 1982, n° 81-60.879).

Du point de vue du fonctionnement (C. trav., art. R. 2312-48)

Le comité interentreprise fonctionne dans les mêmes conditions qu'un CSE d'entreprise :

- il est doté de la personnalité civile, il gère son patrimoine, il est responsable, il lui faut une assurance responsabilité civile. On lui applique les règles du CSE relatives, notamment, à la désignation obligatoire d'un secrétaire, aux réunions et à l'adoption des délibérations. Il doit se doter d'un règlement intérieur ;
- il exerce ses fonctions dans les locaux et avec le matériel et le personnel de l'un ou de plusieurs des CSE (C. trav., art. R. 2312-47). Les dépenses nécessaires au fonctionnement du comité sont à la charge des entreprises proportionnellement au nombre de salariés employés (C. trav., art. R. 2312-53).

Les ressources nécessaires aux activités sociales et culturelles communes sont assurées par les CSE (C. trav., art. R. 2312-54). Le CASCI ne peut pas réclamer directement aux employeurs la contribution patronale versée à ces CE (Cass. soc., 21 oct. 1960, n° 57-12.336).

Sauf accord plus favorable, ses membres doivent utiliser leur crédit d'heures d'élu titulaire d'un CSE pour pouvoir y exercer leur mandat (Cass. soc., 7 déc. 1977, n° 76-41.015).

Du point de vue de la comptabilité (C. trav., art. R. 2312-56 et s.)

Les règles prévues pour l'établissement et le contrôle des comptes, le rapport annuel d'activité et de gestion et la commission des marchés du CSE sont applicables au comité des activités sociales et culturelles interentreprises. On retrouve notamment la distinction entre les petits, ceux de taille intermédiaire et les gros CASCI. Il y a juste quelques petites adaptations (C. trav., art. R. 2312-56 et s.) :

- toutes les ressources perçues par le comité interentreprises pour l'année considérée sont prises en compte pour l'appréciation des seuils, y compris les subventions patronales de fonctionnement et les sommes versées par les CSE pour les activités communes ;
- le coût des missions de l'expert-comptable et, le cas échéant, du commissaire aux comptes doit être pris en charge par le comité des activités sociales et culturelles interentreprises sur les sommes perçues au titre de son fonctionnement ;
- le contenu du rapport annuel d'activité et de gestion est identique à celui du CSE, à l'exception de toute obligation relative à l'utilisation de la subvention de fonctionnement puisqu'elle est versée au CSE d'entreprise et non au comité interentreprises.

Il faut une convention de gestion entre les CSE d'entreprise et le comité des activités sociales et culturelles interentreprises

Le code du travail impose la conclusion d'une convention entre les CSE d'entreprise et le comité social et économique interentreprises (C. trav., art. R. 2312-45). Cette convention doit au minimum contenir un certain nombre de clauses (C. trav., art. D. 2316-7) :

- la description de l'activité ou des activités sociales et culturelles dont la gestion est transférée au comité interentreprises ;
- le financement et les modalités de financement du transfert pour chaque année d'exécution de la convention CSE d'entreprise/comité interentreprises ;
- le cas échéant, la liste des biens, moyens matériels et humains mis à la disposition du comité interentreprises pour chaque année d'exécution de la convention ;
- les modalités d'accès à l'activité ou aux activités transférées par les salariés des entreprises concernées par la convention ;
- la durée de la convention, sa date d'entrée en vigueur et, enfin, ses modalités de révision et de dénonciation par les parties signataires.

Un trésorier, un règlement intérieur, des commissions, etc.

Comme tout CSE, le comité interentreprises doit désigner un trésorier. Il doit par ailleurs adopter un règlement intérieur déterminant ses règles de fonctionnement et les modalités de ses rapports avec les CSE et les salariés des entreprises participantes. On y traitera, notamment, de la composition du bureau, du rôle de ses membres, des réunions du CACI, des procédures budgétaires, des commissions, des différentes activités gérées par le comité, etc.

Créer son association, adhérer à une association inter CSE

Pourquoi ne pas créer une association et lui confier la gestion de certaines activités sociales et culturelles du CSE ? Pourquoi ne pas adhérer à une association inter CSE qui permet aux salariés de bénéficier de nombreux avantages ? Voilà deux questions qu'il peut être intéressant pour un comité social et économique de se poser.

Références : L. 1^{er} juill. 1901 : JO, 2 juill.

Le CSE peut créer une association loi 1901 en vue de lui confier la gestion de telle ou telle activité sociale et culturelle

Il peut être intéressant pour le comité social et économique de laisser une association gérer telle ou telle activité

L'idée de l'association est de se regrouper autour d'un projet commun. Dans le cadre des activités sociales et culturelles d'un comité social et économique, on va surtout se regrouper, partager des loisirs, des activités sportives (vélo, randonnées, etc.) ou encore des activités artistiques (peinture, chorale, danses, etc.). Par exemple, le CSE est propriétaire d'un étang et d'un terrain qu'il a l'habitude d'utiliser pour organiser des concours de pêche, des pique-niques, des activités sportives, etc. Une association, contrôlée par le CSE, pourrait s'en occuper à l'aide de bénévoles (salariés, retraités, etc.).

On va partager entre salariés mais aussi entre salariés et anciens salariés. À travers le bénévolat, une association peut donc être un très bon moyen pour permettre aux retraités de garder un lien avec leurs anciens collègues de travail. Ils ne sont plus actifs, ils ont forcément plus de temps, ils pourront s'occuper de l'association. De plus, une aide externe est très précieuse pour les élus du CSE, qui sont encore en activité et qui n'ont pas forcément beaucoup de temps.

Une association peut aussi permettre d'améliorer l'organisation et le suivi des activités dont elle s'occupe pour le compte du CSE. Mais attention, il faut prévoir un vrai contrôle budgétaire de manière à éviter toute dérive dans la gestion des fonds. Il faut aussi penser à souscrire un contrat d'assurance responsabilité civile car l'association n'est pas couverte par l'assurance du comité social et économique.

L'association est principalement financée par le CSE et par les éventuelles cotisations de ses adhérents. On peut essayer de récupérer des financements externes auprès des collectivités locales, d'un parlementaire, d'un sénateur, etc. On peut aussi organiser une tombola ou un loto, c'est assez courant dans le monde associatif.

Des statuts, un règlement intérieur, une déclaration en préfecture..., la création d'une association loi 1901 ne nécessite pas beaucoup de formalités

D'après la loi du 1^{er} juillet 1901 (JO, 2 juill.), l'association est une convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun d'une façon permanente leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. La constitution de l'association passe par :

- la rédaction de statuts. Ils vont servir à définir l'objet de l'association et ses grandes règles de fonctionnement interne (bureau, assemblée générale, etc.) ;
- la rédaction d'un règlement intérieur. Comme celui du CSE, il va permettre de préciser le fonctionnement interne de l'association ;
- la déclaration en préfecture. C'est une nécessité si l'association désire avoir la personnalité juridique, par exemple pour ester en justice, recevoir des dons, etc. ;
- le registre spécial. C'est un document obligatoire. Chacun des changements concernant les dirigeants ainsi que les modifications apportées aux statuts devront y être enregistrées.

L'association n'a pas de but lucratif. Si d'aventure, elle gagne plus d'argent qu'elle n'en dépense, cet argent doit être réinvesti dans l'association, et non pas réparti entre ses membres.

Un kit gratuit pour votre association, c'est ce que propose le site www.association.gouv.fr. Il comporte, notamment, un exemple de statuts commentés et un exemple de règlement intérieur d'association. Ce site, d'une grande utilité, permet de télécharger ou de remplir en ligne les Cerfa officiels qu'il faut utiliser pour déclarer en préfecture l'association. Voilà un site à marquer ou à classer dans ses favoris car il contient de nombreuses informations juridiques et pratiques sur les associations.

Attention, lorsqu'une activité sociale et culturelle est gérée par une association, son conseil d'administration doit comprendre, pour moitié, des membres désignés par le CSE, et son bureau doit inclure un membre désigné par les membres du comité (C. trav., art. R. 2312-41).

En tant que personne morale, l'association peut avoir un patrimoine, recevoir des cotisations des adhérents, et sous certaines conditions, des dons et legs. Elle peut

aussi acquérir des biens, contracter des obligations ou agir en justice. Elle peut également employer des salariés ou avoir recours à des bénévoles.

En adhérant à une association inter CSE, le comité social et économique permet aux salariés d'accéder à un large catalogue d'activités et de prestations

Partout en France, il existe des associations régionales inter CSE auxquelles tout comité social et économique peut, moyennant une cotisation annuelle, librement adhérer. Ce genre d'association, qui s'appuie généralement sur un réseau, a pour objectif de proposer à ses adhérents, quels que soient leur taille et les moyens financiers dont ils disposent :

- des activités sociales, culturelles, sportives et de loisirs, réservées aux adhérents : les salariés, leur famille et les retraités (billetterie, spectacle, tourisme, sport, etc.) ;
- une aide au fonctionnement du comité social et économique et un accompagnement aux élus : formation, assistance juridique, information juridique, etc.

Adhérer à une association inter CSE peut être intéressant pour un petit comité qui n'a pas forcément d'importants moyens financiers. Seul, il ne pourra jamais accéder aux prestations et aux tarifs proposés par l'association, qui joue en quelque sorte un rôle de centrale d'achat. Plus l'association a d'adhérents, plus elle est en mesure de négocier de bons tarifs auprès des prestataires. Il faut aussi tenir compte du fait que la gestion des activités sociales et culturelles prend beaucoup de temps aux élus. D'où l'intérêt de compléter le catalogue du CSE par l'adhésion à une association, c'est un vrai plus pour les salariés.

Généralement, l'adhésion est annuelle. La première année, il y a parfois un droit d'entrée à payer. Quant à la cotisation annuelle, elle est très souvent basée sur l'effectif de l'entreprise. Soit on applique un barème établi en fonction de tranches d'effectif, soit on paye une cotisation de quelques euros par salarié.

Le comité social et économique adhère pour permettre aux salariés de bénéficier de divers avantages à prix réduits. Pas de doute possible, on est bien dans le

cadre de la gestion des activités sociales et culturelles. Donc, la cotisation annuelle, on la règle sur le budget des activités sociales et culturelles. Parfois, on essaie de faire croire aux élus qu'ils peuvent utiliser le budget de fonctionnement sous prétexte que l'adhésion à l'association leur permet de bénéficier d'une assistance juridique pour le comité. L'argument est vraiment contestable.

Pourquoi pas une association sportive ?

Ce sont généralement les salariés, pratiquant le même sport, qui ont l'idée de créer une association sportive d'entreprise. Généralement, ils ne sont pas seuls dans ce projet, ils essayent d'y impliquer l'entreprise pour pouvoir obtenir une subvention ou des moyens matériels de la part de l'employeur. L'entreprise voit vite le bénéfice qu'elle peut en tirer en termes d'image, tant vis-à-vis des salariés que de l'extérieur.

Quant au CSE, il peut apporter une aide financière dans le cadre de ses activités sociales et culturelles. Il faut cependant veiller à ne pas verser une subvention qui serait disproportionnée par rapport au nombre d'adhérents.

Les prestations du CSE sont-elles soumises à cotisations sociales ?

Si on appliquait strictement le code de la sécurité sociale, on devrait soumettre à cotisations les avantages dont bénéficient les salariés dans le cadre des activités sociales et culturelles (ASC).

Heureusement, il existe depuis plusieurs années ce qu'on appelle des tolérances administratives qui permettent de bénéficier d'exonérations.

Références : CSS, art. L. 242-1

Si on s'en tient au droit de la sécurité sociale, les avantages distribués par le CSE sont soumis à cotisations sociales

Ce qui est prévu par le code de la sécurité sociale

Le code de la sécurité sociale donne une définition très large des rémunérations soumises à cotisations (CSS, art. L. 136-1-1 et L. 242-1). Il s'agit de toutes sommes versées aux travailleurs « en contrepartie ou à l'occasion du travail », et notamment des salaires, des indemnités de congés payés et plus généralement de tous les avantages en nature ou en espèces dont peut bénéficier le salarié en raison de son appartenance à l'entreprise.

Ce que nous dit la jurisprudence à propos des ASC

C'est parce que le salarié appartient à l'entreprise qu'il peut bénéficier de son CSE. Voilà pourquoi la jurisprudence considère que les sommes attribuées par un CSE au personnel, en raison de la qualité de salarié de l'entreprise, doivent être intégrées dans l'assiette des cotisations sociales. Autrement dit, les avantages octroyés par le comité sont des avantages salariaux qui doivent donner lieu à paiement de cotisations patronales et salariales (Cass. 2^e civ., 9 févr. 2006, n° 04-30.549, n° 253 FS - P ; Cass. soc., 11 mai 1988, n° 86-10.122).

Cela concerne tant les prestations en espèces que les prestations en nature du CSE. En revanche, les avantages en nature alloués par le comité à la collectivité des salariés, tels que les bibliothèques,... sont exonérés de cotisations. Il n'y a pas d'avantage en nature.

Quelques exemples d'avantages CSE qui ont été soumis à cotisations sociales :

- bons d'achat distribués à l'occasion de départs en vacances (Cass. soc., 5 juin 1997, n° 95-17.763, n° 2364 P) ou à l'occasion des fêtes de Noël (Cass. 2^e civ., 11 juill. 2005, n° 04-30.188) ;
- bourses d'études dont bénéficiaient les enfants de salariés de l'entreprise (Cass. soc., 17 avr. 1996, n° 94-17.315) ;
- aide au séjour pour les enfants du personnel versée par le biais d'une mutuelle en fonction des ressources (Cass. 2^e civ., 9 févr. 2006, n° 04-30.549, n° 253 FS - P) ;
- bons d'achat d'une valeur de 340 € distribués après la vente du patrimoine immobilier du CSE (Cass. 2^e civ., 31 mai 2012, n° 11-10.724).

Trois idées reçues :

- *en soi, il n'y a rien d'illégal à délivrer aux salariés un avantage en nature ou en espèces qui devra être soumis à cotisations de sécurité sociale. Ce qui est illégal, c'est de ne pas payer les cotisations sociales qui sont dues. Certains comités dont le budget le leur permet acceptent de mettre en place une activité soumise à cotisations en se disant que cela aide quand même les salariés ;*
- *le fait d'utiliser le budget de fonctionnement pour financer des activités sociales et culturelles n'accroît pas le risque de contrôle et de redressement. Si l'Urssaf décide de redresser ce n'est pas parce que le CSE aura utilisé son budget de fonctionnement mais parce qu'il aura délivré un avantage considéré comme salarial ;*
- *il n'est pas interdit de faire un chèque au nom du salarié, dès lors qu'il fournit le justificatif demandé par le comité. Beaucoup de comités pensent en effet que leur participation aux locations de vacances, à l'inscription dans un club de sport... doit être directement versée à l'organisme par lequel passe le salarié.*

Les secours et les dommages-intérêts sont exonérés

La jurisprudence admet malgré tout quelques exonérations. C'est le cas pour les secours. Un secours, c'est en fait une aide exceptionnelle du CSE. Il peut s'agir d'une somme d'argent ou d'un bien en nature. S'il a été attribué en fonction d'une situation particulièrement digne d'intérêt, le secours sera exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Les sommes qui ont le caractère de dommages-intérêts sont également exonérées. Il en est ainsi pour les indemnités de départ versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou pour des indemnités complémentaires allouées à des salariés lors de leur licenciement. En pratique, le CSE n'est pas amené à verser aux salariés ce genre de somme.

Il existe heureusement un certain nombre de tolérances administratives qui permettent aux prestations du CSE d'échapper à toute cotisation

Depuis plusieurs années, l'administration a édicté des tolérances administratives permettant au CSE de bénéficier d'une exonération de charges sociales sur les avantages destinés à favoriser ou à améliorer les activités extraprofessionnelles, sociales ou culturelles :

- de détente, tels que les chèques-lire, chèques-disques, chèques culture, bons d'achat, réductions tarifaires pour les spectacles ;
- de sport, tels que réductions tarifaires pour la pratique sportive, ou de loisirs, tels que la participation aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages.

Ces exonérations s'appliquent aussi bien aux prestations versées par le CSE qu'à celles versées par des prestataires extérieures sollicités par le CSE.

En revanche, les compléments de salaire en espèces ou en nature éventuellement distribués par le CSE, ainsi que les sommes allouées de manière automatique et non personnalisée à l'ensemble des salariés de l'entreprise en raison de cette qualité et à l'occasion du travail, ne peuvent pas être rattachés aux activités sociales et culturelles. Ils ne sont donc pas exonérés de charges sociales.

L'administration, c'est l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss), c'est en fait la caisse nationale des Urssaf. Quant aux tolérances administratives, à une certaine époque, elles ont fait l'objet de circulaires administratives servant à fixer les conditions dans lesquelles les ASC pouvaient échapper aux cotisations sociales. Aujourd'hui, les règles se trouvent sur le site www.urssaf.fr.

Sur un plan strictement juridique, les Urssaf ne sont pas obligées d'appliquer les tolérances administratives de l'Acoss et pourraient très bien décider de soumettre à cotisations les prestations CSE. On dit que ces tolérances n'ont pas force de loi. En pratique, à partir du moment où le comité respecte les conditions d'exonération fixées par l'Acoss pour les différents avantages, le risque de redressement est assez faible.

Entre les bons d'achat, la liste des événements Urssaf, les chèques culture, les chèques-vacances, les participations du CSE aux colonies des enfants, il y a

largement de quoi faire sans prendre de grands risques. Il ne faut donc pas tenter le diable en cherchant à sortir des sentiers battus. Par exemple, il faut bannir tout ce qui est versement de prime en argent pour une naissance, la rentrée scolaire, les vacances, etc. Une prime, c'est un avantage salarial soumis à cotisations. De même, il a été jugé que la prise en charge d'une partie de l'addition de restaurant payée par les salariés à l'occasion de la Saint-Valentin et l'octroi d'un cadeau pour la fête de Pâques et la fête des salariés constituaient un avantage en nature devant être soumis à cotisations (CA Paris, ch. 6-13, 25 oct. 2019, n° 16/08511).

Il faut donc veiller à ne pas faire n'importe quoi en dépassant les plafonds des bons d'achat, en ajoutant des événements aux événements Urssaf, en ne demandant aucun justificatif aux salariés, en ne tenant pas correctement la comptabilité du CSE, en utilisant un critère discriminatoire pour moduler telle ou telle prestation, etc. A noter qu'en cas de financement conjoint des activités sociales et culturelles par l'employeur et le CSE, si la participation du comité est, par tolérance, exonérée, celle de l'employeur reste soumise à cotisations.

A noter enfin que certains avantages sont exonérés de cotisations sociales en vertu de la loi. C'est par exemple le cas des titres-restaurants et des aides octroyés dans le cadre des services à la personne. Ainsi, l'Urssaf ne peut remettre en cause ces exonérations légales et refuser de les appliquer si les conditions pour en bénéficier sont satisfaites.

Il est enfin important de savoir que les tolérances administratives n'ont aucune valeur juridique devant les tribunaux (Cass. 2^e civ., 14 févr. 2019, n° 17-28.047). Concrètement, en cas de redressement Urssaf, il ne servira à rien de contester en justice et de brandir devant le juge telle ou telle circulaire de l'Acoss pour lui prouver par des arguments de fond qu'elle a été respectée à la lettre et que le CSE n'avait pas à être redressé. Comme la circulaire n'a pas de valeur juridique, le juge ne pourra pas la faire prévaloir sur le code de la sécurité sociale, il n'aura même pas à écouter les arguments de fond du CSE. Au final, il n'aura pas d'autre possibilité que de confirmer le redressement décidé par l'Urssaf.

En cas de doute, il ne faut pas hésiter à demander en écrivant à l'Urssaf

Contrairement à une idée reçue, le fait d'interroger l'Urssaf ne va pas déboucher sur un contrôle ! Le comité qui a un doute sur le régime social de tel ou tel avantage peut donc sans problème demander à l'Urssaf si l'avantage en question risque d'être considéré comme un élément de rémunération. Il peut le faire en utilisant la procédure de rescrit social. Le rescrit social permet d'obtenir une réponse écrite qui engage l'Urssaf pour l'avenir. Si l'Urssaf a répondu « C'est exonéré de cotisations dans telles conditions », il ne pourra pas y avoir de redressement. Dans la demande, qui doit en fait être adressée à l'Urssaf par l'employeur, il faudra notamment indiquer la nature et le montant de l'avantage et les critères de modulation. Pour plus d'informations sur le rescrit social, on peut consulter le site www.urssaf.fr

Que doit faire le CSE en cas de contrôle Urssaf ?

Sur un plan juridique, c'est l'entreprise et non le CSE qui fait l'objet du contrôle Urssaf. La pratique montre cependant que l'Urssaf demande de manière systématique à contrôler la comptabilité du comité. Il faut donc être en mesure de fournir la comptabilité, la liste des bénéficiaires des activités sociales et culturelles, etc.

Références : CSS, art. L. 243-7 et R. 243-59

Sur un plan juridique, c'est l'entreprise et non le comité social et économique qui fait l'objet du contrôle Urssaf

Le contrôle Urssaf consiste à vérifier que toutes les sommes et avantages en nature qui constituent des salaires au sens de la législation de sécurité sociale ont bien été déclarés par l'entreprise et ont bien donné lieu au paiement de cotisations sociales. Un contrôle peut intervenir à tout moment dans la vie de l'entreprise. Il est mené par un salarié de l'Urssaf dont dépend l'entreprise. C'est l'inspecteur du recouvrement.

A l'exception de celui effectué dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, tout contrôle Urssaf débute par l'envoi préalable à l'entreprise d'un avis de contrôle indiquant notamment à l'employeur la liste des documents à préparer et la période sur laquelle va porter la vérification.

Les avantages alloués par le CSE aux salariés dans le cadre des activités sociales et culturelles sont susceptibles d'être considérés comme des avantages salariaux soumis à cotisations. C'est pour cette raison toute simple que le contrôle Urssaf de l'entreprise va également porter sur les prestations du comité. La pratique montre en effet que l'Urssaf demande de manière quasi systématique à contrôler la comptabilité et les activités du comité. Pour autant, elle n'est pas là pour coincer le CSE, mais pour vérifier que les règles sont bien respectées.

Le contrôle Urssaf porte sur l'année en cours et sur les 3 années en arrière. Le CSE doit donc garder les justificatifs des salariés, les factures, etc. au moins 4 ans.

Sur un plan juridique, le CSE n'est pas destinataire de l'avis de contrôle envoyé à l'entreprise par l'Urssaf. Et même s'il y a un redressement sur ses prestations, on ne pourra pas le contester en faisant valoir que le comité n'a pas été officiellement informé du contrôle (Cass. 2^e civ., 20 juin 2007, n° 06-15.391). En fait, le CSE sera informé du contrôle par l'employeur, qui lui demandera probablement de tenir à la disposition de l'inspecteur du recouvrement les documents nécessaires au contrôle.

C'est l'entreprise qui est contrôlée et non le CSE. En conséquence, rien n'interdit à l'Urssaf de contrôler les 3 années passées, même si les activités sociales et culturelles étaient encore gérées par l'ancien comité d'entreprise. Si redressement il y a, le CSE ne pourra pas faire valoir qu'il n'est pas responsable de ce qu'a pu faire le CE de l'époque.

Comptabilité, factures, justificatifs des salariés... : le CSE doit être en mesure de fournir les documents demandés par l'Urssaf

Qui dit contrôle des avantages sociaux alloués par le CSE, dit vérification par l'Urssaf des divers documents relatifs aux activités sociales et culturelles : comptabilité, liste des bénéficiaires, catalogue des prestations, critères

d'attributions, justificatifs fournis par les salariés, factures d'achat, etc. Ce sont ces documents et informations que l'Urssaf va demander à voir. Voir ne veut pas dire emporter car l'emport de documents est interdit dans le cadre du contrôle Urssaf. En conséquence, pas d'obligation d'imprimer la comptabilité. Une consultation à l'écran suffit.

Dans le cadre de son contrôle, l'Urssaf peut si elle le souhaite interroger les salariés pour savoir quels ont été les avantages dont ils ont bénéficié de la part du comité social et économique.

Généralement, pour cette partie du contrôle, l'employeur laisse le CSE faire. L'Urssaf « traite directement » avec le trésorier du comité. Au moins, si l'inspecteur du recouvrement a besoin de précisions, celles-ci pourront lui être données plus rapidement.

En général, les choses vont assez vite. Il y a en effet une réalité dont il faut tenir compte. L'Urssaf est d'abord là pour contrôler l'entreprise. L'inspecteur de l'Urssaf n'a pas beaucoup de temps. C'est donc surtout la situation de l'entreprise qui l'intéresse. Quand il examine celle du CSE, il est assez rare qu'il épluche toute la comptabilité et qu'il passe en revue toute la liste des bénéficiaires. S'il constate, après avoir pris au hasard la situation de quelques salariés, que les règles du jeu sont respectées, il passe son chemin. Bien évidemment, cette réalité est fonction de la taille de l'entreprise et/ou de l'importance du budget du CSE. L'Urssaf n'aura pas forcément la même approche selon que le comité distribue 4 000 bons d'achat pour Noël par an ou seulement une petite centaine !

En tout état de cause, il est important :

- d'une part, de jouer le jeu de la transparence. Refuser de fournir les documents demandés par l'Urssaf n'est pas une bonne idée car l'employeur pourrait agir en justice pour contraindre le CSE à coopérer (Cass. soc., 3 oct. 1984, n° 83-10.569). Par exemple, le comité ne peut pas refuser de fournir les noms des bénéficiaires et les conditions d'octroi d'un avantage en se retranchant derrière l'atteinte à la vie privée des salariés (Cass. 2^e civ., 21 févr. 2008, n° 07-10.497) ;

•d'autre part, d'être en mesure de fournir une comptabilité bien tenue, une liste des bénéficiaires faisant ressortir, salarié par salarié, les différents avantages octroyés, un catalogue des activités du CSE et les éventuels justificatifs fournis par les salariés. Si la comptabilité est insuffisante ou inexacte, l'Urssaf pourrait procéder à ce que l'on appelle une taxation forfaitaire. C'est en fait une évaluation globale des avantages servis par le comité.

En pratique, lorsque le CSE fait l'objet d'un contrôle de l'Urssaf, il y a des vraies difficultés qui ne facilitent pas la gestion des activités sociales et culturelles. Les règles à appliquer que l'on trouve sur le site des Urssaf ne sont pas toujours très claires, ce qui n'est pas forcément involontaire de la part de l'administration. De plus, d'une Urssaf à une autre, d'un contrôleur à un autre, on n'aura pas forcément le même son de cloche. Un contrôleur peut avoir certaines exigences, notamment au regard des justificatifs qu'il estime devoir être fournis par les salariés, qu'un autre n'aura pas. On a déjà vu des CSE qui étaient obligés de demander aux salariés un certificat de scolarité pour les bons d'achat rentrée scolaire distribués aux enfants en primaire. Ou encore, un comité qui remboursait une partie des billets d'avion de vacances a dû demander aux salariés les cartes d'embarquement !

Si une partie du redressement porte sur les prestations du comité social et économique, c'est l'employeur qui est informé et qui paye...

A l'issue de son travail de contrôle, l'inspecteur peut décider d'un redressement sur les prestations du CSE. Ce redressement ne peut être notifié qu'à l'entreprise, car l'Urssaf ne peut jamais s'adresser directement au comité pour obtenir le paiement des cotisations (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 86-13.959). En pratique, le comité va vite être informé par la direction !

Même si le redressement porte sur certaines prestations du CSE, ni le comité ni le trésorier n'ont de crainte particulière à avoir par rapport à leur responsabilité civile ou pénale. Même si les négligences du trésorier dans la tenue de la comptabilité ont amené l'Urssaf à procéder à une taxation forfaitaire, l'employeur ne pourrait pas se prévaloir de ces négligences pour infliger une sanction disciplinaire au trésorier.

Attention ! Le fait que l'Urssaf n'ait rien dit à la fin du contrôle ne signifie pas forcément qu'il n'y aura pas de redressement la fois d'après. En effet, l'absence d'observations ne vaut accord tacite concernant les pratiques ayant donné lieu à vérification que si l'Urssaf a eu les moyens de se prononcer en toute connaissance de cause (CSS, art. R. 243-59). En plus clair, si l'Urssaf a vu et n'a rien dit, elle ne pourra pas dire quelque chose la fois d'après.

Il est important de vérifier que l'Urssaf a indiqué les documents du CSE relatifs aux activités sociales et culturelles dans la liste des documents contrôlés. Celle-ci figure dans la lettre d'observations.

... mais attention, car il peut dans certaines conditions se retourner contre le comité social et économique

Dans l'entreprise, c'est l'employeur et lui seul qui est chargé de payer les cotisations sociales. Ce sera donc à lui de s'acquitter du redressement décidé par l'Urssaf. Il peut cependant dans certains cas se retourner contre le CSE.

Le comité pourrait ne pas être d'accord avec le redressement opéré par l'Urssaf. Heureusement, il y a des possibilités de contestation mais la contestation passe forcément par l'entreprise car, sur un plan juridique, toute la procédure de contrôle a eu lieu entre l'entreprise et l'Urssaf.

Ça va pour cette fois mais attention au prochain contrôle !

A l'issue des opérations de contrôle, il se peut que l'Urssaf se contente de quelques observations sur telle ou telle pratique du comité social et économique, tout en lui demandant de se conformer pour l'avenir plus strictement à la législation de sécurité sociale et de respecter les conditions d'exonération. Pour cette fois, l'entreprise échappe à un redressement sur les prestations du CSE ! Mais, la fois d'après si l'Urssaf s'aperçoit que ses observations n'ont pas été respectées, il y aura un fort risque de redressement.

Qui doit payer les cotisations sociales, le CSE ou l'entreprise ?

L'employeur supporte seul la charge des cotisations, y compris celles dues sur les prestations du CSE. Dès lors, à partir du moment où le comité octroie un avantage salarial soumis à cotisations, il doit en informer l'employeur. Il faut cependant savoir que l'employeur peut, dans certaines conditions, demander au comité de lui rembourser le montant du redressement.

L'employeur supporte seul la charge des cotisations, y compris celles dues sur les prestations du CSE

L'Urssaf a pour seul interlocuteur l'employeur et ne peut pas demander au comité social et économique de payer

Dans l'entreprise, c'est l'employeur et lui seul qui est chargé de payer les cotisations sociales dues à l'Urssaf (CSS, art. R. 243-6). Cette règle s'applique bien évidemment aux rémunérations versées par l'entreprise aux salariés mais également aux différents avantages octroyés par le comité social et économique, lorsque ceux-ci sont considérés comme des avantages salariaux.

A partir du moment où le CSE octroie un avantage salarial soumis à cotisations, il doit en informer l'employeur

Étant responsable du paiement des cotisations sociales, l'employeur doit pouvoir disposer des informations dont il a besoin pour effectuer les déclarations sociales et calculer les cotisations. C'est au CSE de lui fournir ces informations : salariés bénéficiaires, valeurs de l'avantage, date de versement, etc. A ce titre, le comité ne peut guère s'aventurer à rétorquer à l'employeur que ce qu'il fait de son budget social ne le regarde pas. En cas de rétention d'informations, l'employeur pourrait s'adresser au juge des référés pour forcer le comité à obtempérer (Cass. soc., 3 oct. 1984, n° 83-10.569).

La périodicité de cette communication doit être définie par accord entre l'employeur et le CSE. En tout état de cause, pour l'administration, il faut au moins une information annuelle à l'occasion du rapport annuel d'activité et de gestion du comité.

Lorsqu'ils sont soumis à cotisations, les avantages alloués par le CSE doivent figurer sur les bulletins de paie. Il pourra s'agir du bulletin de paie correspondant, non pas à la date à laquelle le comité attribue sa prestation, mais à la date de versement des cotisations sociales.

Dans certains cas, l'employeur peut demander au comité social et économique le remboursement du redressement dont il a fait l'objet

L'employeur qui a payé les cotisations sociales afférentes aux avantages alloués par le CSE peut, dans certaines conditions, se retourner contre le comité pour se faire rembourser. En l'état actuel de la jurisprudence, ces conditions sont les suivantes :

- l'avantage en question doit avoir été octroyé à la seule initiative du CSE, sans intervention de l'employeur (Cass. soc., 13 mai 1993, n° 91-14.362, n° 1859 P). Il ne doit pas s'agir d'une activité mise en place dans un premier temps par l'employeur puis récupérée ensuite par le comité ;
- l'avantage ayant donné lieu à paiement de cotisations sociales ne doit pas être compris dans la liste des activités sociales et culturelles énumérées par l'article R. 2312-51 du code du travail (Cass. soc., 9 juin 1992, n° 89-18.539, n° 2035 P).

A partir du moment où l'employeur a participé au vote organisé par le CSE pour la mise en place de l'activité, il lui sera plus difficile de faire valoir qu'il n'est pas intervenu dans la décision du comité. En même temps, il ne faut pas se faire d'illusions car le président du comité refuse généralement de participer à ce genre de vote et laisse les élus décider seuls de la politique sociale en faveur des salariés.

Par exemple, par le passé, il a été admis que l'employeur pouvait se faire rembourser les cotisations sociales payées sur :

- des bourses d'études attribuées en dehors de toute intervention de l'entreprise, à l'initiative du comité (Cass. soc., 13 mai 1993, n° 91-14.362, n° 1859 P) ;
- des frais de garde et de cantine scolaire, des cadeaux et bons d'achats et des bons de fourniture scolaire, de carburant et de restaurant (Cass. soc., 9 juin 1992, n° 89-18.539, n° 2035 P).

Il en a été jugé de même pour des aides scolaires, des primes de mariage et de naissance, des aides à l'enfance handicapée ou inadaptée, des compléments d'allocations familiales et des allocations de transport scolaire (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 86-18.667).

Il existe différentes modalités de remboursement des cotisations par le comité social et économique

En priorité, il vaut mieux essayer de trouver un arrangement à l'amiable entre le CSE et l'employeur

Le remboursement peut prendre plusieurs formes :

- l'employeur peut provisoirement réduire le montant de la subvention du CSE. Il y aura une compensation entre ce qu'il doit au comité et ce que le comité lui doit. Cette forme de remboursement ne peut être retenue que si le comité est d'accord, et si le montant exact des cotisations est connu afin de ne pas faire une retenue forfaitaire qui pourrait être préjudiciable. A défaut d'accord, l'employeur ne peut en aucun cas opérer la compensation ;
- le remboursement des sommes réellement dues : le remboursement peut être effectué par le CSE sur la base d'une demande de paiement détaillée, récapitulant le montant des cotisations versées, établie par l'employeur. Cette formule permet au comité de connaître le montant exact des cotisations. Les sommes remboursées doivent être imputées sur le budget des activités sociales et culturelles.

Si l'employeur n'arrive pas à obtenir un arrangement amiabil avec le comité, il peut saisir le tribunal judiciaire d'une demande de remboursement. A l'inverse, le comité pourra également saisir le tribunal si l'employeur a opéré de lui-même une retenue sur les budgets qui sont dus.

Si l'employeur a contesté le redressement opéré par l'Urssaf, il peut appeler le CSE en garantie devant le tribunal judiciaire

L'appel en garantie permet à l'employeur, qui a contesté son redressement Urssaf devant le tribunal judiciaire, de demander au tribunal que le CSE soit mis en cause afin de le garantir des condamnations prononcées contre lui (Cass. soc., 27 janv. 1994, n° 91-14.628).

Dans cette affaire, le CSE s'était associé à l'employeur pour souscrire un contrat d'assurance garantissant aux salariés le paiement d'indemnités journalières complémentaires. Comme sa participation financière a été considérée comme un avantage salarial, l'employeur a été admis à demander au comité de le garantir du paiement des cotisations de sécurité sociale.

Il vaut mieux prévenir que guérir

Même si c'est l'entreprise qui paie les cotisations sociales, il n'est pas raisonnable pour le CSE d'attendre que l'entreprise soit contrôlée voire redressée par l'Urssaf pour s'intéresser au régime social de ses prestations. Apprécier le coût des charges sociales fait partie de la démarche budgétaire qu'il doit suivre avant de mettre en place de nouvelles activités. Cela évitera aussi au CSE et aux salariés d'avoir de mauvaises surprises si l'employeur demande le remboursement des cotisations dont il aura dû s'acquitter. L'image de marque du comité pourrait en prendre un coup ! Sans perdre de vue qu'un syndicat minoritaire pourrait, au moment des élections, essayer de tirer argument de cette mauvaise gestion pour inciter les salariés à ne pas réélire les élus sortants.

Distribuer des bons d'achat ou des cadeaux en respectant les règles Urssaf

Au top ten des activités sociales et culturelles, il y a les bons d'achat. On parle aussi de chèques-cadeaux, c'est la même chose. Au regard du droit de la sécurité sociale, ces bons d'achat constituent

des avantages salariaux soumis à cotisations sociales. Heureusement pour les CSE, les Urssaf font preuve de tolérance, les bons d'achat sont exonérés dans certaines conditions.

Au regard du droit de la sécurité sociale, les bons d'achat et les cadeaux constituent des avantages salariaux soumis à cotisations sociales

Si on appliquait strictement le code de la sécurité sociale, on devrait arriver à la conclusion que les bons d'achat et les cadeaux constituent un avantage salarial. C'est vrai, ils ne constituent pas une contrepartie du travail. Toujours est-il qu'ils ont bien un lien avec le travail, le salarié y a justement droit en sa qualité de salarié. Conclusion, on devrait payer des cotisations dessus.

La jurisprudence est très stricte, elle considère bien que les bons d'achat constituent des avantages salariaux devant donner lieu à paiement de charges sociales (Cass. soc., 27 juin 1996, n° 94-15.292 ; Cass. 2^e civ., 31 mai 2012, n° 11-10.724).

Heureusement pour les CSE, et les salariés, les Urssaf font preuve de tolérance, les bons d'achat et les cadeaux sont exonérés dans certaines conditions. Mais attention, il s'agit d'une tolérance, il faut la respecter à la lettre et ne pas lui faire dire ce qu'elle ne dit pas.

Attention, la tolérance de l'Urssaf ne vaut que pour les bons d'achat et les cadeaux. Voilà pourquoi, d'après le site www.urssaf.fr, une prime en argent versée par le CSE à l'occasion d'une fête patronale ou de fêtes traditionnelles (anniversaire de l'entreprise, Noël, Saint-Nicolas, Sainte-Catherine, etc.) constitue un avantage salarial soumis à cotisations.

Si le montant des bons d'achat et des cadeaux par salarié n'excède pas un certain montant pour l'année civile, il y a automatiquement exonération

Si le montant global des bons d'achat et des cadeaux attribués à un salarié pour l'année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale, il y a exonération de cotisations. Pour 2025, c'est 196 € par salarié. L'attribution des bons d'achat et cadeaux peut être liée ou non à un événement.

Mon CSE n'a pas un gros budget, il offre à chaque salarié un seul bon d'achat de 50 € par an à l'occasion de Noël. Le montant global par an/salarié étant inférieur à 196 €, le bon d'achat de 50 € est automatiquement exonéré. Ici, l'événement à l'occasion duquel le ou les bons d'achat sont distribués n'a pas d'importance, ce qui compte c'est seulement le montant total.

Si le fameux seuil de 5 % est dépassé, les bons d'achat et les cadeaux peuvent être exonérés de cotisations dans certaines conditions

Condition 1 : l'attribution du bon d'achat ou du cadeau doit être en lien avec certains événements limitativement énumérés par le site www.urssaf.fr

Les événements sont les suivants : le mariage ou le PACS, la naissance ou l'adoption, le départ en retraite, la fête des pères ou des mères, la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas, Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile et, enfin, la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat, sous réserve de la justification du suivi de scolarité.

Pour Noël 2024, le comité offre un bon d'achat de 140 € pour le Noël des enfants. Un salarié a un enfant né le 3 janvier 2007. Il aura donc eu 17 ans le 3 janvier 2024. Il n'a donc pas droit au bon d'achat Noël car il aura eu 17 ans dans l'année civile.

Cette liste d'événements est limitative, le CSE ne peut donc pas s'inventer d'autres occasions pour offrir des bons d'achat aux salariés. Sous peine de redressement Urssaf, on oublie la fête des femmes, la fête de la musique, le Nouvel An, la fête de l'entreprise, etc. Il a par exemple été jugé que l'octroi d'un cadeau à l'occasion de la fête de Pâques ou de la fête des salariés constituait un avantage en nature devant être soumis à cotisations (CA Paris, ch. 6-13, 25 oct. 2019, n° 16/08511).

Il convient également de noter :

- que les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement. Sinon, gare à l'Urssaf qui pourrait décider d'un redressement (Cass. 2^e civ., 28 nov. 2013, n° 12-26.921). Il n'est donc pas possible de donner un bon d'achat fête des mères à celles qui ne sont pas mères ;
- que pour la rentrée scolaire, c'est toute rentrée de début d'année scolaire, universitaire. Peu importe la nature de l'établissement : établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage. En tout état de cause, il faut un certificat de scolarité ;
- que les bons d'achat distribués à la Saint-Nicolas sont destinés aux hommes non mariés qui fêtent leur 30^e anniversaire. La Sainte-Catherine célèbre quant à elle les femmes non mariées qui fêtent leur 25^e anniversaire ;
- que l'attribution à l'occasion de la Saint-Nicolas de bons d'achat et de cadeaux aux enfants et aux écoliers dans l'Est et le Nord de la France ne donne lieu à aucune exonération de cotisations. Idem pour les pratiques résultant d'usages locaux (Sainte-Barbe...).

Attention, un bon d'achat « rentrée scolaire » délivré en décembre pour une rentrée scolaire intervenue en septembre ne peut plus être considéré comme étant en relation avec l'événement rentrée scolaire. Une délivrance tardive pourrait donc faire perdre le bénéfice de l'exonération.

Condition 2 : l'utilisation du bon d'achat doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin, soit le nom d'un ou plusieurs magasins. Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant. Cependant, les Urssaf nous disent que les produits alimentaires de luxe dont le caractère festif est avéré sont admis.

Le bon d'achat Noël des enfants doit en toute logique permettre d'acheter des biens en rapport avec Noël : des jouets, des livres, des disques, des vêtements, des équipements de loisirs ou sportifs, etc. Celui distribué pour la rentrée scolaire

devra servir à l'achat de fournitures scolaires, de livres, de vêtements, d'équipements informatiques, etc.

Condition 3 : pour chaque bon d'achat ou cadeau, il ne faut pas aller au-delà du seuil de 5 % par événement et par année civile

La valeur de chaque bon d'achat attribué à l'occasion de l'un des événements ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 196 € pour 2025. Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5 %. Pour la rentrée scolaire, le seuil est de 5 % par enfant et pour Noël des enfants, il est de 5 % par enfant et de 5 % par salarié.

Un salarié qui a 2 enfants de moins de 16 ans pourra recevoir de la part de son CSE un bon d'achat Noël pour lui et un bon d'achat Noël pour chacun de ses enfants. Et c'est bien 5 % au plus par bon d'achat.

A noter que le montant des bons d'achat rentrée scolaire peut être modulé en fonction de l'âge des enfants ou encore du niveau d'étude.

Lorsque le seuil de 5 % est dépassé, les conditions d'exonération des bons d'achat sont cumulatives, c'est donc bien 1 + 2 + 3

Si les conditions 1, 2 et 3 ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis aux cotisations de sécurité sociale pour son montant global, c'est-à-dire en totalité et dès le premier euro.

Attention, la tolérance visant à exonérer les bons d'achat ou cadeaux sous certaines conditions ne s'applique pas aux bons d'achat ou cadeaux versés par l'employeur alors qu'il y a un comité social et économique.

Les cadeaux gagnés par les salariés dans le cadre d'une tombola, d'une loterie ou d'un concours sont exonérés à condition d'être exceptionnels

D'après le guide des Urssaf, les prix en nature (voyages d'agrément, cadeaux...) gagnés par les salariés dans le cadre de tombolas, loteries, et concours sans relation directe et réelle avec le travail accompli au profit de l'employeur sont exonérés de

charges sociales dès lors qu'ils ont un caractère aléatoire et exceptionnel. En revanche, les prix attribués par le CSE ou l'employeur en récompense des performances professionnelles du salarié sont soumis à charges sociales.

C'est l'heure de la distribution !

Quand c'est possible, le CSE organise une permanence consacrée à la distribution des bons d'achat et des cadeaux, cela permet de garder le contact. Il est recommandé de faire signer la liste des bénéficiaires par chaque salarié. Si un salarié retire les bons d'achat pour un collègue, la prudence recommande de lui demander d'indiquer son nom et de signer « Pour ordre ».

Lorsque les salariés ne travaillent pas tous sur le même site, le CSE a l'habitude d'envoyer les bons d'achat par courrier. Un recommandé est plus prudent. En toute logique, le coût de ces envois devrait être réglé avec le budget des activités sociales et culturelles.

Quelques questions sur les bons d'achat du comité social et économique qui reviennent assez souvent

Des questions relatives à l'attribution des bons d'achat, tout comité social et économique s'en pose. Cette Fiche pratique tente de répondre à celles qui reviennent le plus souvent.

Conjoints travaillant l'un et l'autre dans la même entreprise, c'est un seul ou deux bons d'achat ?

D'après le site www.urssaf.fr, dans le cas particulier où 2 conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux. Ainsi, en cas de mariage de deux salariés travaillant dans l'entreprise, chacun étant concerné par l'événement « mariage » peut recevoir un bon d'achat de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Il en est de même en cas de naissance, pour la rentrée scolaire et pour le Noël des enfants.

Un CSE souhaite octroyer pour Noël un bon d'achat de 80 € par salarié et de 110 € par enfant. Deux salariés de l'entreprise ont un enfant commun. Chaque parent pourra recevoir un bon d'achat de 80 € pour le Noël des adultes et un bon d'achat de 110 € pour le Noël des enfants. C'est bien le montant de chaque bon octroyé à chaque salarié pour son enfant, soit 110 €, et non le montant cumulé pour les deux conjoints salariés de la même entreprise, soit 220 €, qui est apprécié au regard du seuil de 5 %. Ce serait la même chose pour un bon d'achat rentrée scolaire ou un bon d'achat naissance.

Un cadeau et un bon d'achat à l'occasion d'un même événement, on a le droit de cumuler ?

Oui.

Certains CSE, dont le budget le leur permet, le font. Par exemple, ils offrent pour Noël un bon d'achat et un panier gourmand. Dans ce cas, on doit additionner la valeur des 2 pour vérifier si le seuil d'exonération de cotisations sociales, les fameux 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, est bien respecté.

Un bon d'achat fête des mères pour les mères, un chèque culture pour les autres, on peut ?

Il y a un doute.

Il est certain que seules les mères de famille peuvent se voir attribuer un bon d'achat. Si, par souci d'égalité, le CSE décide d'attribuer un chèque culture à celles qui ne sont pas concernées par la fête des mères, l'Urssaf pourrait y voir une discrimination à raison de la situation de famille et soumettre à cotisations sociales les chèques culture. Il faut donc rester prudent.

Les chèques culture, les chèques disque et les chèques lire offrent plus de possibilités au CSE, qui n'est pas tenu de respecter une liste d'événements. Un comité peut, par exemple, en offrir à toutes les salariées à l'occasion de la journée internationale de la femme, c'est OK vis-à-vis de l'Urssaf.

La prise en charge partielle des inscriptions aux activités sportives se fait par remise d'un bon d'achat, c'est risqué ?

Oui.

Les bons d'achat, il faut vraiment les distribuer dans les conditions prévues par la tolérance des Urssaf. Un CSE qui offre des bons d'achat en guise de prise en charge des inscriptions des salariés et/ou des enfants à des activités sportives prend le risque d'un redressement. Si, sur l'année civile, on dépasse le seuil de 5 %, il faut s'en tenir à la liste des événements Urssaf.

Le CSE a pris une carte de réduction qui permet à chaque salarié d'acheter avec son crédit des bons d'achat, l'Urssaf pourrait-elle dire quelque chose ?

Oui.

Afin que cet avantage puisse bénéficier des exonérations de cotisations, il est nécessaire que les réductions tarifaires se rattachent exclusivement à des prestations destinées à favoriser les activités sociales et culturelles des salariés et de leur famille. Parfois, le CSE se contente de mettre une réserve d'argent annuelle que chaque salarié pourra utiliser à sa guise. Il pourra acheter ce qu'il veut, quand il le veut. Certains sites proposent aux salariés d'acheter, à tout moment de l'année, des bons d'achat qu'ils pourront utiliser auprès d'une grande enseigne de la distribution. Or, bien souvent, on peut aller au-delà des fameux 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, et on est en dehors de la liste des événements Urssaf. Dans une telle situation, on ne respecte plus les conditions d'exonération des bons d'achat, d'où un risque de redressement Urssaf.

Cette carte ne peut pas être considérée comme un cadeau ou un bon d'achat. En effet, par définition, sa valeur faciale n'est pas représentative de la valeur réelle de l'avantage fourni.

Les salariés d'origine étrangère ont-ils droit aux bons d'achat distribués par le comité social et économique ?

Oui.

C'est le fait d'être salarié de l'entreprise, et rien d'autre, qui donne accès aux activités sociales et culturelles du CSE. Pas question de fonder un refus sur la nationalité, ce serait totalement discriminatoire. Même si ses enfants vivent dans leur pays d'origine, le salarié doit pouvoir bénéficier des bons d'achat rentrée scolaire ou Noël des enfants dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Un bon d'achat Noël pour les enfants des salariés, rien pour le salarié qui n'a pas d'enfant, c'est discriminatoire ?

Non.

La discrimination suppose une différence de traitement qu'il n'est pas possible de justifier de manière objective, alors que les deux personnes sont exactement dans la même situation. Or, par définition, un salarié sans enfant n'est pas dans la même situation qu'un salarié ayant un enfant. Et pourtant, on reproche souvent aux CSE de trop en faire pour ceux qui ont des enfants. Il faut donc essayer de trouver un équilibre dans les activités et prestations proposées en tenant compte de la moyenne d'âge, des situations familiales, etc.

En guise de bon d'achat, on donne aux salariés une enveloppe ou une prime qu'il peut utiliser comme bon lui semble, ça passe vis-à-vis de l'Urssaf ?

Non.

En procédant de la sorte, le CSE s'expose à un redressement de l'Urssaf car, ici, il y a bien avantage salarial. L'exonération ne vaut que pour les cadeaux et les bons d'achat, à l'exclusion des enveloppes ou chèques destinés à l'achat d'un bien. D'après le site www.urssaf.fr, une prime en argent versée par le CSE à l'occasion d'une fête patronale ou de fêtes traditionnelles (anniversaire de l'entreprise, Noël, Saint-Nicolas, Sainte-Catherine, etc.) constitue un avantage salarial soumis à cotisations.

A Noël, on organise une fête de fin d'année, il faut en tenir compte pour le bon d'achat Noël des salariés ?

Non.

Le CSE a parfaitement le droit d'organiser une fête, de réserver un spectacle pour les enfants, le coût de revient par salarié n'a pas à être pris en compte dans le montant du bon d'achat. Vis-à-vis de l'Urssaf, il n'y a rien à craindre pour cette fête ou ce spectacle de fin d'année.

L'employeur participe lui aussi aux bons d'achat du CSE, sa participation est-elle exonérée ?

Non.

D'après le site des Urssaf, www.urssaf.fr, en cas de financement conjoint des activités sociales et culturelles par l'employeur et le comité social et économique, si la participation du CSE est, par tolérance, exonérée, celle de l'employeur reste soumise à cotisations.

Attention à ne pas utiliser un critère lié à l'ancienneté des salariés

Certains élus pourraient avoir l'idée de réserver les bons d'achat aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale ou de faire varier leur montant en fonction d'un barème reposant sur l'ancienneté.

Très mauvaise idée !

Comme le rappelle le site des Urssaf dans son guide des prestations du CSE, la possibilité de réserver le bénéfice des prestations du comité social et économique aux salariés selon un critère d'ancienneté est désormais interdite. Ainsi, les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations et se mettre en conformité. En cas de contrôle et si une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice des prestations du CSE, il sera demandé au CSE de se mettre en conformité pour l'avenir.

Cinéma, spectacles, concerts, musées, chèques culture... il y a de quoi faire pour le CSE

Il existe une tolérance des Urssaf qui permet au comité social et économique d'être exonéré de cotisations sociales sur tout ce qui est chèques culture au sens large du terme, place de cinémas, place de spectacles, tickets d'entrée à des parcs d'attraction et de loisirs, etc.

Faciliter l'accès des salariés à des activités ou prestations de nature culturelle, ça sert à ça les chèques culture

Chèques disque, chèques lire et chèques culture fonctionnent dans le principe comme les bons d'achat

Ces différents chèques se présentent, comme les bons d'achat, sous la forme d'un chèque d'une certaine valeur. Ils sont achetés par le comité auprès d'une société qui les émet pour être offerts ou revendus, à prix moindre, aux salariés :

- les chèques lire peuvent être échangés dans un large réseau de librairies contre tous types de livres (livres scolaires, romans, BD, etc.) ou de CD multimédia ;
- les chèques disque permettent quant à eux d'acquérir toute sorte de supports musicaux : des CD audio, des Cd-rom ou encore des DVD ;
- les chèques culture peuvent s'échanger contre des biens (livres, supports musicaux, CD multimédia, DVD, etc.) ou contre des prestations culturelles (cinéma, théâtre, concerts, etc.).

Vis-à-vis de l'Urssaf, les chèques disque, chèques lire et chèques culture ne sont pas soumis à cotisations sociales

D'après le site des Urssaf (www.urssaf.fr) les chèques culture, les chèques disque et les chèques lire devraient être traités comme des bons d'achat. Ils ne pourraient être exonérés de cotisations que dans les conditions strictement définies par la tolérance administrative dont bénéficient les bons d'achat (montant maximum, liste d'événements, etc.).

En fait, ce pourrait être pire ! Sur un plan juridique, si on appliquait strictement le code de la sécurité sociale (CSS, art. L. 242-1), on devrait arriver à la conclusion que les chèques culture, les chèques lire et les chèques disque constituent un avantage salarial. C'est vrai, ces différents chèques ne constituent pas une

contrepartie du travail. Toujours est-il qu'ils ont bien un lien avec le travail, le salarié y a justement droit en sa qualité de salarié. Conclusion, on devrait payer des cotisations dessus.

Heureusement pour les CSE et les salariés, les Urssaf font preuve de tolérance, les chèques culture, les chèques disque et les chèques lire ne sont pas assimilés à des bons d'achat, ils ne sont pas soumis à cotisations sociales. Ils représentent une modalité de prise en charge par le comité social et économique d'une activité culturelle. A ce titre, l'Urssaf admet une exonération de cotisations et contributions sociales, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

Attention aux risques de redressement Urssaf si les conditions d'utilisation des chèques culture ne sont pas rigoureusement respectées. Le chèque culture échangeable contre des équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels (lecteur DVD...) n'est pas exonéré. Par ailleurs, lorsqu'il peut être utilisé auprès d'enseignes non spécialisées dans la commercialisation de biens ou prestations culturels (grandes surfaces, librairies, etc.), le chèque culture doit comporter de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels.

En résumé, l'utilisation du chèque culture est conforme à son objet dès lors que celui-ci est exclusivement échangeable contre des biens ou prestations à caractère culturel :

- soit parce que les enseignes dans lesquelles le chèque culture peut être utilisé commercialisent exclusivement des biens ou prestations à caractère culturel ;
- soit parce que le chèque comporte de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels.

D'après le site www.urssaf.fr, la participation du CSE au financement de cours de cuisine ou bricolage est exonérée de cotisations sociales dans la mesure où les cours constituent une initiation pour amateur.

Le site www.urssaf.fr précise qu'aucun justificatif relatif à l'utilisation des chèques par les bénéficiaires n'est exigé.

Certains CSE n'utilisent pas les chèques culture car ils estiment qu'on ne peut pas en faire grand-chose. Il est vrai que les possibilités d'utilisation sont moindres par rapport aux bons d'achat.

Les chèques culture, les chèques disque et les chèques lire vivent leur vie par rapport aux bons d'achat

Dire qu'on n'assimile pas ces différents chèques à des bons d'achat signifie que le CSE n'est pas tenu par le seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale et qu'il n'est pas obligé de se limiter à la fameuse liste des événements de l'Urssaf. C'est lui qui détermine le montant de ses chèques culture, chèques disque et chèques lire, le taux de prise en charge et l'événement à l'occasion duquel il souhaite le distribuer aux salariés.

La fête des femmes, la fête de la musique, le nouvel an, le comité social et économique peut même se créer ses propres événements. Il peut aussi envisager d'utiliser des chèques culture lorsqu'il lui reste un peu d'argent en fin d'exercice ou lorsqu'il est amené à disparaître et qu'il souhaite liquider la totalité de son budget.

Le CSE peut aussi vendre des places de cinéma, des entrées de parc de loisirs, rembourser des places de spectacles, etc.

Places de cinéma, entrées de parcs de loisirs, places de concerts, beaucoup de CSE proposent de la billetterie aux salariés. Vis-à-vis de l'Urssaf, ça passe. D'après le site www.urssaf.fr, la participation du comité au financement de prestations à caractère culturel est exonérée de cotisations sociales. Il peut s'agir de places de spectacles (théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques), de concerts symphoniques, d'orchestres divers, de music-halls, de cirques, de places de cinéma ou encore de billets d'accès aux musées ou monuments historiques.

Le CSE fixe librement le montant de sa participation financière, l'Urssaf ne lui impose aucun plafond. Il a quand même intérêt à fixer des règles et à encadrer la billetterie. Il est en effet important :

- de bien suivre les stocks et de limiter le nombre de places de cinéma, de tickets d'entrée pour les parcs d'attraction, etc. qu'un même salarié peut acheter sur une période donnée ;*
- d'exiger une facture lorsque le comité social et économique rembourse directement le salarié de ses places de spectacle, de concert, etc.*

Le CSE peut prendre un abonnement pour permettre aux salariés d'accéder à une plateforme de réductions tarifaires

Pour éviter d'avoir à gérer en direct la billetterie, et aussi pour permettre aux salariés de bénéficier de réductions tarifaires diverses et variées, de plus en plus de CSE adhèrent à une plateforme de réductions tarifaires. Cela permettra notamment à chaque salarié de commander directement via le site du prestataire des places de toute sorte à tarif réduit. Cet abonnement n'a rien à voir avec le fonctionnement du comité, on le paye avec le budget des activités sociales et culturelles. La prise en charge par le CSE du coût d'accès à la plateforme est exonérée de cotisations sociales. Mais attention, les réductions tarifaires doivent se rattacher exclusivement à des prestations destinées à favoriser les activités sociales et culturelles des salariés et de leur famille. Si l'offre proposée par la plateforme est globale, c'est-à-dire ne permettant pas d'individualiser les prestations par nature, elle ne pourra pas être considérée comme présentant un caractère social et culturel. L'abonnement sera soumis à charges sociales.

Parfois, on dit au CSE que l'abonnement qu'il prend à la plateforme de réduction tarifaire peut être réglé en totalité avec le budget de fonctionnement car il comprend une assistance juridique pour le comité lui-même. C'est juridiquement faux, c'est un argument commercial.

On peut aussi télécharger de la musique

D'après le site www.urssaf.fr, la participation financière du CSE destinée à financer l'accès à des produits culturels via Internet (téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne) est considérée comme une

modalité particulière de financement d'une activité culturelle par le comité social et économique non soumise aux cotisations et contributions sociales.

En revanche, la prise en charge par le comité du coût de l'abonnement Internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable...) est soumise à cotisations sociales.

Chèques-vacances, colonies, départs en vacances, activités sportives... le CSE peut aider

Les aides du CSE favorisant le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls sont exonérées de charges sociales. Les chèques-vacances le sont également. Idem pour les réductions tarifaires accordées par le comité pour la pratique d'activités sportives, les spectacles et les loisirs.

Le comité social et économique peut mettre en place des chèques-vacances dans le cadre des activités sociales et culturelles

Le CSE commande les chèques-vacances à l'ANCV, il en fait profiter les salariés dans les conditions qu'il détermine librement

Les chèques-vacances sont des titres de paiement, ils peuvent être utilisés pour un grand nombre d'activités de vacances et de loisirs : transports et voyages (train, avion, bateau, péage autoroutier, agences de voyages, sites internet, etc.), hébergement (hôtels, clubs, villages de vacances, camping, gîtes), restauration, loisirs et culture (monuments historiques, musées, concerts, théâtres, parcs d'attraction).

Les chèques-vacances sont valables en France et dans l'Union européenne. Leur durée de validité est limitée au 31 décembre de la deuxième année civile suivant la date d'émission. Passé cette date, ils peuvent être échangés, moyennant une

somme forfaitaire, jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Au-delà, ils seront définitivement périmés.

Le CSE qui souhaite mettre en place des chèques-vacances doit obligatoirement passer par l'ANCV. La première fois, il doit se créer un compte client sur le site www.ancv.fr. C'est cet espace qui lui permettra de passer ses commandes, de gérer les modes de mise en place des chèques-vacances, d'accéder à divers services (insertion du logo du CSE, chéquiers nominatifs, mode de livraison, courrier d'accompagnement, kit de communication, etc.), de visualiser l'historique de ses commandes et de faire des simulations en ligne, de choisir son mode de paiement, de s'informer sur les nouveautés, de poser des questions, etc.

Il y a aussi les e-Chèques-Vacances qui se présentent sous forme d'un chéquier papier nominatif. Ils fonctionnent exactement comme les chèques-vacances classiques, si ce n'est qu'ils ne peuvent être utilisés que pour payer les prestations de vacances et de loisirs sur internet.

Les frais de gestion et d'expédition des chèques-vacances que le CSE doit éventuellement payer sont en toute logique à imputer sur le budget des activités sociales et culturelles.

Le comité social et économique fixe ses propres critères d'attribution et de participation aux chèques-vacances

Sous réserve de ne pas commettre de discrimination, le comité est maître à bord, c'est lui qui détermine librement le mode de mise en place des chèques-vacances, le montant de sa participation financière et les critères sociaux d'attribution aux salariés.

Le CSE peut opter pour une distribution pure et simple. Il paye intégralement les chèques-vacances et les offre aux salariés en fonction de critères sociaux. Ne serait-ce que pour des raisons budgétaires, il peut opter pour une mise en place avec contribution des salariés. L'ANCV propose à cet effet l'épargne mensuelle ou la participation forfaitaire.

En ce qui concerne les critères sociaux, l'ANCV propose par exemple d'utiliser le revenu fiscal de référence, le quotient familial, le nombre d'enfants ou les tranches de salaire. Certains CSE utilisent encore le critère cadre/non-cadre. Aujourd'hui, il vaut mieux l'éviter car il y a un vrai risque de discrimination et donc de redressement de la part de l'Urssaf.

Pas de charges sociales à payer sur les chèques-vacances acquis par le comité social et économique sans intervention de l'employeur

Les chèques-vacances attribués par le CSE en fonction de critères objectifs et connus des salariés qu'il détermine librement, sans intervention de l'employeur, sont exonérés de charges sociales. Il n'y a pas de plafond à respecter, il n'y a pas de contrainte d'événement comme pour les bons d'achat.

La décision de mettre en place des chèques-vacances peut être prise par l'employeur seul. Le CSE doit alors être consulté sur leurs modalités d'attribution aux salariés (C. tourisme, art. L. 411-8). A l'occasion de cette consultation, il pourra proposer d'ajouter une participation financière. Mais attention car la participation de l'employeur et du CSE est considérée comme un complément de rémunération et les cotisations et contributions sociales sont dues.

Locations de vacances, colonies de vacances, classe de neige... : le comité social et économique a d'autres possibilités d'intervention

Attention ! Toute participation, prime ou avantage alloué par le CSE à l'occasion de vacances, quelle que soit sa forme ou sa dénomination, sera considérée par l'Urssaf comme un complément de rémunération soumis à cotisations, dès lors qu'elle est d'un montant uniforme, qu'elle est versée à tous les salariés de l'entreprise ou qu'elle est sans justification des dépenses engagées. Sauf situation très exceptionnelle, il est peu probable qu'une prime de vacances accordée à un salarié puisse être considérée comme un secours exonéré de cotisations, du fait de son objet.

D'après le site www.urssaf.fr, les participations favorisant le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls sont exonérées de charges sociales, sous réserve de justification de dépenses de vacances réellement engagées par le salarié. Et ce,

même si ces participations du CSE ne sont pas modulées en fonction des ressources familiales. Il n'y a pas de plafond à respecter.

L'aide du comité peut prendre la forme d'un remboursement au salarié ou d'une prise en charge directe auprès de l'organisme de voyages. Il est fortement recommandé de demander et de conserver les factures remises par le salarié. Par exemple, un contrat de location de vacances, des billets d'avion ou de train, un reçu de péage, la facture d'hôtel, etc.

Ça marche aussi pour les classes vertes, les réductions tarifaires accordées à l'occasion de voyages touristiques, et les classes de neige. En revanche, les « bons carburant » remis aux salariés à l'occasion de leurs vacances ne peuvent pas être exonérés.

Le CSE peut aussi négocier des remises avec des prestataires. Celles-ci peuvent être variables. Elles équivalent généralement à un montant variant de 5 à 10 % du prix du séjour. Vis-à-vis de l'Urssaf, pas de problème car il n'y a aucun avantage en nature à soumettre à cotisations.

Sports, spectacles et loisirs : l'aide du comité social et économique est exonérée de charges sociales

Les réductions tarifaires sur les spectacles dont peuvent bénéficier les salariés de la part de leur CSE sont exonérées de cotisations sociales. Et ce, quelle que soit leur forme : réductions directement supportées par le comité ou remboursement total ou partiel sur justificatifs des sommes payées par le salarié. Il n'y a pas de plafond à respecter.

C'est la même chose pour la participation aux activités sportives. Les réductions tarifaires accordées pour la pratique d'activités sportives sont exonérées de cotisations, qu'il s'agisse de réductions directement supportées par le CSE ou du remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié sur présentation du justificatif. Le comité peut également utiliser le coupon sport proposé par l'ANCV, il permet de régler les adhésions, licences, abonnements, cours et stages sportifs auprès d'associations sportives.

Attention, les participations du CSE au BAFA et au permis de conduire ne sont pas exonérées de charges sociales, il n'y a aucune tolérance des Urssaf pour ce genre d'aide du comité social et économique.

Que faire en cas de perte ou de vol des chèques-vacances ?

En cas de perte ou de vol, il n'est pas possible de faire opposition sur les chèques-vacances. En revanche, il vous est possible de faire une demande de mise en recherche des titres disparus auprès de l'ANCV. Pour effectuer cette demande, il faut se créer un compte sur l'espace dédié du site de l'ANCV. Au préalable, il faut se munir des numéros et de l'année d'émission des titres disparus ainsi que du numéro de l'organisme qui les a attribués. Ces informations sont nécessaires pour enregistrer votre déclaration de perte ou vol. La demande de mise en recherche ne présente pas les caractéristiques d'une opposition telle que celle existant pour les chèques bancaires. Ce dispositif offre la possibilité d'émettre à nouveau le montant des titres qui n'auront pas été présentés au remboursement au 31 mars de l'année suivant la fin de validité, par des prestataires conventionnés auprès de l'ANCV.

Organiser un voyage au profit des salariés

Beaucoup de CSE organisent des voyages, c'est une activité sociale très appréciée des salariés. Destination, dates, durée, nombre de places, montant de la participation du comité, etc., il y a beaucoup de choses à voir avant de partir. Quelle que soit la nature du voyage, le CSE a tout intérêt à passer par un professionnel du tourisme.

Destination, dates, durée, nombre de places, montant de la participation du CSE, etc. : il y a beaucoup de choses à voir avant de partir

Surtout si c'est la première fois, l'organisation d'un voyage dans le cadre des activités sociales et culturelles n'est pas une mince affaire, le CSE a beaucoup de choses à voir. Où aller ? En France ou à l'étranger ? A quelle période ? Pendant combien de temps ? Combien de places ? Avec ou sans les conjoints ? On propose

aux retraités ? Quelle participation financière ? Agence de voyages ou internet ? Avec excursions ou séjour libre ? Voilà le genre de questions auxquelles il va falloir répondre.

Il faudra probablement s'y mettre à plusieurs, quitte à créer une commission qui se chargera de débroussailler le terrain, de rechercher des informations, de prendre les contacts nécessaires, de comparer les offres, etc.

Le CSE a intérêt à fixer des règles d'inscription et de paiement. Qui est prioritaire s'il y a plus de demandes que de places ? Comment faire pour que ça ne soit pas toujours les mêmes qui partent ? Qu'est-ce qui se passe en cas de désinscription d'un salarié ? etc.

Les élus du CSE doivent-ils participer au voyage ? Il n'y a rien d'obligatoire. Les salariés peuvent penser que l'élu n'a pas payé son voyage et qu'il s'est laissé « graissé la patte » par l'agence de voyages. En outre, au moindre souci, il risque d'avoir à tout gérer. Le comité a donc intérêt à bien expliquer aux salariés que les élus présents au cours du voyage y sont en tant que salarié, qu'ils ont payé le même prix que les autres.

Passer par un professionnel du tourisme, c'est ce qu'il y a de plus simple et de moins risqué pour le CSE

Le comité social et économique professionnel du tourisme, voilà une situation qu'il vaut mieux éviter

Tout professionnel du tourisme tel que défini par le code du tourisme est soumis à certaines obligations, parmi lesquelles celle de s'immatriculer auprès de l'Agence de développement touristique de la France (Atout France) et de celle justifier à l'égard des voyageurs d'une garantie financière suffisante (C. tourisme, art. L. 211-1 et L. 211-18). Le professionnel du tourisme doit également souscrire une assurance garantissant les conséquences pécuniaires de sa responsabilité civile professionnelle.

Le code du tourisme fait également peser sur le professionnel qui vend un forfait touristique ou un service de voyage des responsabilités de plein droit (C. tourisme, art. L. 211-16).

Ces différentes obligations ne s'appliquent pas aux personnes qui ne proposent des forfaits, des services de voyage ou ne facilitent la conclusion de prestations de voyage liées qu'à titre occasionnel, dans un but non lucratif et pour un groupe limité de voyageurs uniquement (C. tourisme, art. L. 211-1).

Un CSE peut-il bénéficier de cette exclusion ? On peut le penser. Il agit bien dans un but non lucratif pour un groupe limité de voyageurs mais fait-il toujours de l'occasionnel ? Il faut néanmoins rester prudent et éviter de se lancer dans l'organisation régulière de voyages. Si on se réfère à la notion de forfait touristique (C. tourisme, art. L. 211-2), le CSE peut très vite devenir organisateur de voyage. Un week-end au ski, dans une capitale européenne ou dans un parc d'attraction avec transport et hébergement, c'est un forfait touristique.

Agence de voyages, tour-opérateur, sites internet, etc. : le comité social et économique a vraiment le choix

Le CSE a plusieurs possibilités :

- il peut sélectionner un certain nombre de produits sur des catalogues d'agence ou sur Internet et les proposer aux salariés ;
- il peut définir lui-même un voyage qu'il souhaite effectuer selon des modalités précises, et demander à plusieurs prestataires les tarifs et prestations qu'ils proposent.

Le comité peut passer par une agence de voyages classique, un tour-opérateur ou par un site internet, ce n'est pas le choix qui manque. En tout état de cause, il faut essayer de privilégier des organismes qui ont « pignon sur rue », on ne pourra pas reprocher au CSE d'avoir été négligent dans le choix de son prestataire.

Il est important pour le comité social et économique de s'assurer du sérieux du prestataire avec qui il a choisi de travailler

Pour être sûr qu'il s'agit bien d'un prestataire de service sérieux, il y a plusieurs points à vérifier. Est-elle couverte par une assurance responsabilité civile ? Justifie-t-elle d'une garantie financière qui la couvre en cas de défaillance de sa part, c'est-à-dire principalement en cas de faillite ?

L'Association professionnelle de solidarité du tourisme (APST) fournit à ses adhérents la garantie financière obligatoire mais elle apporte un plus. Elle délivre en priorité sa « garantie en service », sous la forme de prestations de substitution semblables ou équivalentes à celles qui ont été commandées. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité totale qu'elle rembourse. Mais attention, le CSE qui agit comme un professionnel du tourisme et non comme un simple intermédiaire des salariés ne peut pas bénéficier de la garantie financière en cas de défaillance de l'agence de voyages (Cass. 1^{re} civ., 22 janv. 2020, n° 18-21.155, n° 50 FS - P + B + I ; Cass. 1^{re} civ., 29 mars 2017, n° 15-26.766, n° 428 F - P + B).

L'agence doit fournir au comité social et économique un certain nombre d'informations qu'il faut transmettre aux salariés

L'agent de voyage a une obligation générale d'information, le CSE est ici un consommateur. La majeure partie des informations concerne le voyage lui-même : dates, destination, nature et confort de l'hébergement, restauration, visites, conditions d'annulation, modalités de révision des prix, moyens de transport, etc.

Pour informer au mieux les salariés sur les conditions du voyage, il est recommandé au comité de leur transmettre les informations qui lui sont remises par l'agence. En outre, il est fort utile d'élaborer avant le départ un document de voyage comportant au moins les indications suivantes : heure et lieu précis de rendez-vous pour le départ et le retour, documents de voyage à apporter, conséquence si le salarié ne respecte pas ces indications, numéro de téléphone à contacter en cas de problème. Il peut également être utile de prévoir une réunion d'information avec les salariés et l'agence.

Peut-on engager sa responsabilité en cas de problème dans l'organisation du voyage ? A priori, non car il n'est qu'un intermédiaire et ne peut pas être considéré comme le voyagiste. C'est l'agence de voyage qui sera responsable (Cass. 1^{re} civ.,

19 févr. 2013, n° 11-26.881, n° 139 FS - P + B + I). Reste qu'on ne peut que conseiller aux CSE qui contractent un voyage avec un professionnel de bien relayer auprès des salariés les informations de celui-ci.

Il est plus que jamais important de faire attention à la destination proposée aux salariés, certaines sont moins sûres que d'autres. A cet égard, il peut être utile de se rendre sur le site internet du ministère des Affaires étrangères pour se faire une idée des destinations, des villes ou encore des quartiers à éviter.

Le CSE peut prendre en charge une partie du voyage qu'il organise au profit des salariés, pas de problème vis-à-vis de l'Urssaf

Très souvent, le CSE prend en charge une partie du voyage en fonction de critères qu'il aura préalablement établis. Cette participation n'est pas soumise à cotisations sociales. En application des tolérances administratives, les réductions tarifaires accordées par le comité à l'occasion de voyages touristiques sont exonérées.

Lorsqu'un CSE organise un voyage, il fait parfois une distinction entre les salariés et les extérieurs. Dans cette optique, seuls les salariés bénéficieront de la subvention du comité. Quant aux extérieurs, notamment les conjoints, ils bénéficieront seulement du tarif négocié. D'autres comités ne font pas cette distinction et permettent au conjoint du salarié de bénéficier de la subvention du comité. En pratique, tout va dépendre des moyens financiers du CSE.

Avec quel budget payer la location du car ?

Organisation d'un week-end, trajet pour se rendre à l'aéroport à partir de l'entreprise... différentes circonstances peuvent amener le CSE à louer un car pour assurer un transport collectif des salariés. Cette location, faut-il la régler avec le budget de fonctionnement ou avec le budget des activités sociales et culturelles ? Il n'y a aucun doute à ce sujet. C'est bien une dépense sociale qui doit être réglée avec le budget social. Même si des membres du comité sont présents dans le car, le CSE ne peut pas utiliser son budget de fonctionnement !

Garde d'enfant, soutien scolaire, tâches ménagères..., c'est ça les services à la personne

Crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants, assistantes maternelles, garde d'enfants à domicile, entretien de la maison, travaux ménagers, soutien scolaire, cours à domicile, etc. Le CSE peut, pour aider les salariés, utiliser le Cesu préfinancé ou leur verser directement une aide financière. Si certaines conditions sont respectées, cette aide est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Le CSE peut aider les salariés qui ont recours à des activités de service à la personne ou qui font garder leurs enfants

Garde d'enfants à domicile, soutien scolaire, cours à domicile, etc. : on trouve beaucoup de choses dans les services à la personne

Dans le cadre des activités sociales et culturelles, le comité peut mettre en place une aide destinée à financer ce qu'on appelle des activités de services à la personne. La liste de ces services est fixée par le code du travail (C. trav., art. L. 7233-4 et D. 7231-1). On y trouve notamment la garde d'enfant à domicile, le soutien scolaire, les cours à domicile, l'entretien de la maison, les travaux ménagers, la collecte et la livraison à domicile de linge repassé, etc. L'idée est tout simplement d'aider les salariés qui ont recours, en toute légalité, à ce genre de services.

Les services à la personne, tous les comités ne peuvent pas se permettre de les financer, c'est en effet une activité assez coûteuse. Il faut donc avoir un budget assez confortable pour pouvoir les intégrer dans son catalogue d'activités sociales et culturelles.

Le comité social et économique peut aussi aider les salariés à faire garder leur(s) enfant(s) en dehors de leur domicile

L'aide financière du CSE peut aussi bénéficier à des salariés qui ont recours à des modes de garde en dehors de leur domicile. Il peut s'agir de crèches, de haltes-garderies, de jardins d'enfants ou encore d'assistantes maternelles agréées. Ça marche aussi pour les centres aérés et les centres de loisirs et les garderies périscolaires.

L'aide du comité peut être octroyée sous forme d'aide financière directe ou sous forme de Cesu préfinancé

L'aide du comité social et économique peut être octroyée sous forme de chèque emploi service universel (Cesu) préfinancé. C'est un moyen de paiement sous forme de titres à montant prédéterminé permettant de rémunérer un salarié à domicile, une assistante maternelle ou de régler la facture d'une prestation fournie par des organismes agréés de services à la personne.

Le recours au Cesu préfinancé n'est pas obligatoire, le comité peut en effet faire le choix de rembourser les salariés sur présentation d'une facture.

L'aide octroyée par le comité social et économique est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 2 421 € par an

L'aide financière du CSE ne constitue pas une rémunération au sens du code de la sécurité sociale, elle est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS dans la limite d'un certain plafond. Depuis le 1^{er} janvier 2024, la limite d'exonération par an et par salarié est de 2 421 € (C. trav., art. D. 7233-8). Et, bien évidemment, dans la limite des frais réellement engagés par le salarié qui en a bénéficié. S'il y avait à la fois aide du CSE et aide de l'entreprise (par exemple, sous forme de subvention directe à une crèche d'entreprise ou interentreprises), il faudrait additionner les deux aides financières pour apprécier la limite d'exonération. Les aides versées pour financer des frais de garde en centre aéré et centre de loisirs doivent également être prises en compte.

Si le plafond de 2 421 € par salarié était dépassé, seul l'excédent serait soumis à cotisations et charges sociales. En pratique, probablement qu'aucun CSE n'atteint cette somme, déjà énorme.

L'exonération s'applique aussi à la réduction tarifaire dont le salarié bénéficie, par rapport au barème établi par la commune ou la CAF dans les crèches d'entreprises ou interentreprises subventionnées par l'employeur ou par le comité ou dans les crèches gérées par le CSE (Lettre-circ. ACOSS n° 2007-001, 8 janv. 2007).

Sur le plan fiscal, l'aide financière du CSE n'est pas soumise à impôt sur le revenu dans la limite de 2 421 € par an. Le salarié n'a donc pas à l'inclure dans son revenu imposable.

A noter enfin que les aides versées à deux salariés de la même entreprise et appartenant au même foyer peuvent être exonérées jusqu'à 4 842 €.

Attention, ce qui vaut pour les salariés ne vaut pas pour les anciens salariés. Ainsi, les aides financières du CSE en faveur des anciens salariés retraités de l'entreprise, destinées à financer des activités de services à la personne, ne sont pas exonérées de cotisations sociales (Cass. 2^e civ., 17 mars 2022, n° 20-16.278).

Le salarié qui bénéficie d'une aide financière directe de son CSE doit fournir certains justificatifs

Lorsque l'aide financière est accordée directement au salarié, celui-ci doit fournir au CSE :

- en cas de recours à un employé de maison ou une assistante maternelle agréée : la copie des avis d'échéance ou de prélèvement des cotisations de sécurité sociale ou la copie de l'attestation fiscale lui permettant de faire valoir ses droits à la réduction fiscale ;
- en cas de recours aux services d'une personne employée par une association ou entreprise agréée : les factures avec les coordonnées de l'organisme, son numéro et sa date d'agrément, l'identité du bénéficiaire de la prestation de service, la nature des services fournis et le montant des sommes acquittées, le numéro d'immatriculation de l'intervenant ;
- en cas de recours à une structure d'accueil d'un enfant : une facture de la structure d'accueil précisant le nombre de jours de garde, le prix de la journée ou la mention d'un montant forfaitaire et la somme versée par la famille.

Lorsque l'aide financière est attribuée sous forme d'un Cesu, le salarié n'a pas de justificatifs à produire. Le CSE a quand même tout intérêt à demander des justificatifs au salarié pour pouvoir vérifier à quelles fins sont utilisés les Cesu.

Tous les ans, le CSE doit fournir à l'employeur un récapitulatif pour chaque salarié bénéficiaire de l'aide

Le comité qui verse l'aide financière doit :

- aux fins de contrôle, établir au titre de chaque année civile un état récapitulatif individuel des aides versées aux bénéficiaires ;
- transmettre à l'employeur, dans les 10 premiers jours du mois de janvier de l'année suivant celle de l'attribution de l'aide, l'identité des bénéficiaires et le montant de l'aide versée.

L'employeur communique au bénéficiaire de l'aide avant le 1^{er} février de l'année suivant celle de l'attribution de l'aide versée par le CSE au cours de l'année écoulée, une attestation mentionnant le montant total de celle-ci et précisant son caractère non imposable.

Les activités de services à la personne ou de garde d'enfants peuvent être financées par l'entreprise

L'entreprise peut, de sa propre initiative et sans consultation obligatoire du CSE, décider de financer des activités de services à la personne ou de garde d'enfants (C. trav., art. L. 7233-4). Cette aide financière est, comme celle octroyée par le comité, exonérée de charges sociales.

L'aide versée par l'entreprise ne constitue pas une dépense sociale (C. trav., art. L. 7233-6). Cela signifie que le CSE ne peut pas en revendiquer la gestion au titre de son monopole de gestion de ses activités sociales et culturelles. Autre conséquence : si l'entreprise décide de supprimer cette aide, le CSE ne pourra pas réclamer une majoration de son budget des activités sociales et culturelles.

Deux sites Internet pour en savoir plus sur le Cesu et les services à la personne : www.cesu.urssaf.fr et www.servicesalapersonne.gouv.fr

Le Cesu préfinancé fonctionne comme les titres-restaurants. Il est acheté par le CSE et/ou l'employeur, auprès d'un émetteur de titres agréé par l'Agence nationale des services à la personne en vue d'être distribué aux salariés. Il va permettre à son bénéficiaire de rémunérer un salarié à domicile, une assistante maternelle ou de régler la facture d'une prestation fournie par des organismes agréés de services à la personne ou par une structure d'accueil type crèche, halte-garderie, etc.

Octroyer un prêt aux salariés, c'est possible mais il faut faire attention

Certains CSE acceptent de prêter de l'argent aux salariés au titre de leurs activités sociales et culturelles, ils considèrent que cela fait partie de leur mission sociale. Pourquoi pas, mais il faut fixer des règles d'attribution et de remboursement et faire attention à l'Urssaf, qui pourrait y voir un avantage en nature soumis à cotisations de sécurité sociale.

Certains CSE acceptent de prêter de l'argent aux salariés, ils considèrent que cela fait partie de leur mission sociale

Le comité doit fixer des règles

Un CSE qui prête de l'argent aux salariés, en soi, ce n'est pas interdit, mais il ne faut pas faire n'importe quoi. Les élus doivent essayer de fixer des règles claires et précises, surtout en ce qui concerne les conditions d'attribution et les modalités de remboursement des prêts consentis aux salariés :

- enveloppe budgétaire, montant et durée du prêt, conditions de ressources, justificatif que le salarié doit fournir ;
- conditions d'examen de la demande, ordre de priorité entre les salariés, modalités de remboursement du prêt octroyé, etc.

Sur un plan juridique, il n'y a pas de montant maximum. Généralement, les prêts sociaux du comité sont approximativement compris entre 500 et 3 000 €. Il n'y a

pas non plus de durée de prêt à respecter. Il faut cependant faire attention car une durée trop longue pourrait exposer davantage le CSE à des problèmes de remboursement en cas de départ du salarié.

Compte tenu de la taille du comité, il peut être utile de créer une commission « Aide sociale - Prêts » qui se chargera d'étudier, en toute confidentialité, les demandes des salariés. Certains comités laissent au service social de l'entreprise, quand il y en a un, le soin d'examiner la demande du salarié. Ce n'est pas plus mal, cela évite aux élus d'avoir à trop pénétrer dans la vie privée de leurs collègues de travail.

En pratique, il est indispensable d'établir un contrat de prêt écrit mentionnant l'identité du salarié, le montant de la somme prêtée par le CSE, l'éventuel taux d'intérêt pratiqué et l'échéancier de remboursement.

S'il n'y a pas de trace écrite du prêt, on pourrait se demander où est passé l'argent. On ne peut donc pas se permettre de ne pas formaliser le prêt par écrit.

Pour le remboursement, on peut prévoir :

- un remboursement par chèque : le salarié envoie à la date prévue un chèque du montant de l'échéance ou il remet plusieurs chèques qui seront encaissés aux dates convenues ;
- un prélèvement sur compte bancaire : à la signature du prêt, le salarié établit une autorisation de prélèvement sur son compte bancaire.

Le remboursement du prêt peut-il se faire par prélèvement direct sur salaire ? Pourquoi pas mais il faut que l'employeur soit d'accord. Rien ne l'y oblige car il n'est pas créancier du salarié à qui le CSE a consenti le prêt. On peut aussi se demander s'il est vraiment opportun de mettre l'employeur dans la boucle. La situation personnelle du salarié est probablement délicate, il n'a pas envie de l'ébruiter, il ne faudrait pas porter atteinte à sa vie privée.

Il faut aussi penser à stipuler que le salarié qui quitte l'entreprise pour quelque raison que ce soit, alors qu'il lui reste des échéances à honorer, s'engage à régler

avant son départ la totalité des sommes qui restent dues au comité social et économique.

Partant du principe qu'un prêt est destiné à être remboursé, certains CSE n'hésitent pas utiliser leur budget de fonctionnement lorsqu'ils prêtent de l'argent aux salariés. Il n'est vraiment pas conseillé de jouer à ça, on est bien dans le domaine des activités sociales et culturelles, on utilise donc le bon budget.

Si le salarié ne rembourse pas

Le salarié cesse de rembourser le comité social et économique, les chèques qu'il avait remis par avance sont rejetés par la banque, il quitte l'entreprise sans avoir réglé la totalité de ce qu'il devait, ce genre de situation peut évidemment se produire et poser problème au CSE.

Le comité à qui un salarié doit de l'argent a-t-il le droit de lui refuser l'accès aux diverses activités sociales et culturelles ? Pas de place de cinémas, pas de remboursement, pas de chèques-vacances, pas d'inscription au voyage. Sur un plan strictement juridique, non, ce n'est pas possible, on ne peut pas se faire justice soi-même. En pratique, on peut essayer de faire pression par ce biais-là.

Le salarié peut être confronté à des difficultés financières passagères, il peut être en situation de surendettement, le problème n'est pas simple pour le comité, il faudra savoir faire preuve de pragmatisme. En priorité, il faut essayer de discuter avec l'intéressé en vue de trouver une solution amiable qui n'aggrave pas sa situation personnelle. A ce titre, on peut rééchelonner la dette du salarié. En général, la situation finit par s'arranger, cela aura pris un peu plus de temps.

Si la situation du salarié le justifie, le comité peut prendre la décision en séance plénière de transformer le prêt du salarié en don. Dans ce cas, les sommes données par le comité pourront être exonérées si elles ont le caractère de secours.

Il faut faire attention aux prêts accordés aux salariés, l'Urssaf pourrait y voir un avantage en nature

Si on appliquait strictement le code de la sécurité sociale, les prêts consentis aux salariés par le CSE devraient être analysés comme des avantages en nature soumis à cotisations sociales. Heureusement pour les comités et les salariés, il existe des tolérances administratives qui permettent d'échapper à ces cotisations.

A noter que la prise en charge par le comité social et économique de tout ou partie des intérêts d'un emprunt contracté par le salarié est soumise aux charges sociales. Il y a bien avantage en nature.

Mais attention, il y a des conditions à respecter. Les prêts consentis par le CSE sans intérêt ou à taux réduits doivent répondre aux critères des activités sociales et culturelles et présenter un caractère social. D'après le site www.urssaf.fr, ces prêts :

- ne doivent pas être obligatoires pour l'employeur au titre d'une disposition légale ou conventionnelle. Si tel était le cas, il ne s'agirait pas d'une activité sociale et culturelle ;
- doivent avoir pour finalité les conditions de vie ou de travail. La demande de prêt doit donc être circonstanciée ;
- doivent être mis en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise et être proposés à l'ensemble des salariés sans discrimination.

Ainsi, les situations identiques doivent être traitées de manière semblable, sans conduire à une attribution systématique des prêts en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies. En clair, il faut faire du cas par cas, sans faire de discrimination.

Si ces conditions ne sont pas respectées, l'Urssaf considère que le profit retiré par le salarié du fait d'un taux d'intérêt inexistant ou réduit, par comparaison avec le taux de l'intérêt légal, constitue un complément de salaire assujetti aux cotisations et contributions sociales.

Si le taux pratiqué par le comité social et économique est égal ou supérieur au taux de l'intérêt légal, aucune réintégration n'est à opérer.

Un salarié mauvais payeur, cela peut aussi arriver

Le salarié pourrait aussi être mauvais payeur, il a quitté l'entreprise sans rembourser le comité social et économique. Si malgré plusieurs relances, rien ne s'arrange, peut-être qu'il faudra avoir moins d'états d'âme. Si le CSE décide de ne pas lâcher prise, tout devra commencer par un recommandé avec accusé de réception mettant en demeure le débiteur de rembourser ce qu'il doit. Si cela ne suffit pas, il faudra utiliser des moyens légaux plus contraignants, comme par exemple la procédure d'injonction de payer. En aucun cas, il ne peut y avoir de compensation entre ce que le salarié doit au CSE et ce que l'entreprise doit au salarié au moment de la rupture du contrat de travail.

Aider les salariés en difficulté en leur octroyant un secours, c'est-à-dire une aide sociale

Le CSE n'est pas simplement là pour vendre des places de cinémas, distribuer des bons d'achat... Dans le cadre de son rôle social, il peut décider de faire un don à un salarié en difficulté. C'est ce que l'on appelle un secours. Vis-à-vis de l'Urssaf, si l'aide du comité constitue un vrai secours, il n'y a pas de cotisations sociales à payer. Reste à savoir ce qu'est un vrai secours.

Un secours du CSE porte bien son nom, c'est une aide à caractère social destinée à un salarié en difficulté

Parce qu'il estime qu'il a aussi une mission sociale importante et qu'il est également là pour aider les salariés en difficulté, le CSE peut souhaiter faire plus que les traditionnelles activités sociales et culturelles. A ce titre, il peut décider d'octroyer des aides sociales, c'est ce que l'on appelle habituellement un secours. Le secours, ce n'est rien d'autre qu'un don.

Divorce, séparation, problème de santé, maladie du salarié ou d'un proche, situation de handicap, perte de tout ou partie de son logement et/ou de ses biens à la suite d'un incendie ou d'une catastrophe naturelle, difficultés financières, situation de surendettement, problème de logement. Voilà le genre de situation qui peut amener un CSE à intervenir en faveur d'un salarié.

D'après le site www.urssaf.fr, un secours est défini comme « une attribution exceptionnelle, non renouvelable, d'une somme d'argent d'un montant limité, ou d'un bien en nature, en raison de l'état de gêne des bénéficiaires, ou d'une situation particulièrement digne d'intérêt ». Cette définition correspond à celle qui est donnée par la jurisprudence (Cass. 2^e civ., 9 févr. 2006, n° 04-30.549, n° 253 FS - P ; Cass. 2^e civ., 16 sept. 2010, n° 09-10.346).

La décision d'attribuer un secours n'est pas évidente à prendre, elle oblige un peu les élus à s'immiscer dans la vie privée du salarié, il faut bien étudier son dossier. A ce titre, il peut être utile de créer une commission « Aide sociale » qui se chargera d'instruire, en toute confidentialité, les demandes des salariés. Certains comités laissent au service social de l'entreprise, quand il y en a un, le soin d'examiner la demande du salarié. Si on a cette possibilité, ce n'est pas plus mal, cela évite aux élus d'avoir à trop pénétrer dans la vie privée de leurs collègues de travail.

Pour pouvoir être considérée comme un secours, l'aide sociale du CSE doit en fait :

- avoir un caractère exceptionnel : elle ne peut être accordée de manière systématique à tout le personnel de l'entreprise, ou à l'ensemble d'une catégorie professionnelle ;
- être d'un montant limité et individualisé : c'est la situation de chaque salarié qui est prise en compte. Il n'existe pas de plafond légal à ne pas dépasser ;
- être attribuée à titre individuel : son attribution peut être fondée sur l'état de gêne du bénéficiaire ou être liée à la survenance d'une maladie, d'un accident, d'un décès, etc. ;
- être attribuée indépendamment de la situation du bénéficiaire dans l'entreprise : l'ancienneté ou la position hiérarchique ne doit pas être prise en compte.

Les vrais secours sont exonérés de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu

L'administration et la jurisprudence sont d'accord, les secours ne sont pas soumis à cotisations de sécurité sociale. Mais attention, il doit s'agir de vrais secours et non d'une rémunération déguisée. Sinon, en cas de contrôle Urssaf, on peut dire adieu à l'exonération (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 85-18.557). Il est donc très important pour le CSE de veiller à ce que la décision d'aider un salarié et de lui accorder un secours soit prise au cas par cas, après examen de la situation personnelle du salarié. Autrement dit, l'aide ne peut pas être automatique.

Le comité ne doit donc pas s'aventurer à fixer par avance les critères objectifs d'attribution du secours. Si l'Urssaf se rend compte à l'occasion d'un contrôle que l'aide du CSE a été accordée de manière systématique à toute une catégorie du personnel, elle y verra une rémunération déguisée, un avantage salarial, elle pourra alors décider d'un redressement.

Quelques exemples, à ne pas reproduire, d'aides qui n'ont pas été considérées comme de vrais secours par l'Urssaf et qui ont donné lieu à redressement :

- prime de mariage et allocations de vacances versées à l'ensemble du personnel (Cass. soc., 27 janv. 1977, n° 75-14.797) ;
- bourses d'études ou d'éloignement attribuées par le comité social et économique à des salariés et anciens salariés au profit de leurs enfants (Cass. soc., 20 janv. 1994, n° 91-14.822) ;
- bourses d'études attribuées en fonction de critères objectifs et selon un barème préétabli au profit des enfants des salariés (Cass. soc., 17 avr. 1996, n° 94-17.315) ;
- allocations versées de façon systématique aux veufs et veuves de salariés (Cass. 2^e civ., 16 sept. 2010, n° 09-10.346) ;
- participation aux frais de vacances des enfants de tous les salariés justifiant 3 mois de présence dans l'entreprise (Cass. 2^e civ., 9 févr. 2006, n° 04-30.549, n° 253 FS - P).

Dans cette affaire, les participations du CSE étaient calculées en fonction des ressources familiales et étaient versées par une société mutualiste. Peu importe, il y avait bien avantage salarial.

A l'inverse, l'exonération de cotisations sociales a été admise dans les cas suivants :

- allocations versées par le CSE pour des enfants handicapés, en fonction de situations exceptionnelles et particulièrement dignes d'intérêt (Cass. soc., 17 avr. 1996, n° 94-17.315) ;
- bourses d'études attribuées à une fraction réduite de salariés après examen de leurs difficultés financières et des besoins de leurs enfants, pour des montants fixés après évaluation des ressources nécessaires à un niveau de vie minimum (Cass. soc., 11 avr. 2002, n° 00-13.023, n° 1302 F - P).

A l'occasion du décès du salarié ou d'un proche, le comité social et économique peut octroyer un secours

D'après la jurisprudence, l'aide accordée au salarié à l'occasion du décès d'un proche ou l'aide accordée au proche d'un salarié décédé peut revêtir le caractère de secours exonéré des cotisations sociales dès lors qu'elle demeure exceptionnelle (Cass. 2^e civ., 16 sept. 2010, n° 09-10.346).

Dans cette affaire, l'allocation de décès systématiquement versée au conjoint d'un salarié décédé, il ne pouvait donc pas y avoir secours exonéré de cotisations sociales. Le redressement décidé par l'Urssaf était dès lors justifié.

Du côté de l'administration, on nous dit la même chose sur le site www.urssaf.fr. Ainsi, la somme allouée à l'occasion du décès d'un membre de la famille du salarié est assimilée à un secours exceptionnel si elle est d'un montant inférieur ou égal à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 171 euros en 2022. Au-delà de ce montant, la preuve du secours doit être apportée, ce qui nécessite une analyse individuelle de la situation.

Et pour la couronne de fleurs, la plaque commémorative, il y a un risque vis-à-vis de l'Urssaf ? Craignant tellement l'Urssaf, certains comités en arrivent même à se

poser ce genre de question ! En pratique, on ne peut pas parler d'aide sociale, le comité se contente de payer un prestataire. On oublie les cotisations !

L'Urssaf ne croit que ce qu'elle voit

Même en cas d'aide sociale, il est préférable d'avoir une trace écrite des conditions dans lesquelles l'aide du comité social et économique a été attribuée au salarié. En cas de problème, il faut être en mesure de montrer à l'Urssaf qu'on a bien étudié la situation du salarié, qu'on a fait du cas par cas. Un échange de mail, un compte rendu de la commission des aides sociales qui a étudié la situation du salarié, c'est mieux que rien. Certains comités font signer au salarié qui a bénéficié de l'aide un reçu qui décrit en quelques lignes les conditions d'octroi du secours. Ce n'est pas une mauvaise idée.

Participer au financement de la protection sociale complémentaire

Dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le CSE peut participer au financement de la protection sociale complémentaire en prenant en charge tout ou partie des cotisations salariales. Il peut également permettre aux salariés de bénéficier de garanties optionnelles en versant une cotisation supplémentaire à l'organisme de prévoyance.

Références : CSS, art. L. 242-1, L. 911-1 et s. et D. 242-1

La protection sociale complémentaire est un mécanisme complexe qui recouvre la prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire

La prévoyance complémentaire permet aux salariés, anciens salariés et à leurs ayants droit de bénéficier de garanties collectives couvrant un certain nombre de

risques énumérés par le code de la sécurité sociale (CSS, art. L. 911-2). Ces risques sont les suivants :

- risques liés à la maladie et à la maternité. Par exemple, la prise en charge des frais médicaux non remboursés par la sécurité sociale ;
- risques liés à l'inaptitude, à l'invalidité ou au décès. Par exemple, le versement d'un capital-décès, d'indemnités journalières complémentaires en cas d'invalidité.

Il y a aussi les risques liés à la perte d'emploi. En pratique, les entreprises n'ont pas développé de couvertures complémentaires contre le risque chômage.

Quant à la retraite supplémentaire, elle permet de bénéficier d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Ces régimes sont gérés par des sociétés d'assurance, des mutuelles ou des institutions de prévoyance. Le plus souvent, ils sont financés par des cotisations qui sont réparties entre les salariés et l'employeur ; elles peuvent être intégralement à la charge de l'employeur.

Rares sont les CSE qui peuvent se permettre de participer au financement de la protection sociale complémentaire

Dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le comité social et économique peut décider de participer au financement de la protection sociale complémentaire, principalement de deux manières :

- en prenant en charge tout ou partie des contributions salariales au régime complémentaire de prévoyance et/ou de retraite ;
- en versant une cotisation supplémentaire pour permettre aux salariés de bénéficier de garanties optionnelles prévues dans le contrat souscrit par l'employeur.

Participer au financement de la protection sociale complémentaire n'est pas à la portée de tous les CSE car cela coûte cher. Même si le comité ne participe pas à ce financement, il a quand même un rôle important à jouer en la matière.

Même si le CSE met de l'argent sur la table pour améliorer la protection sociale des salariés, il ne peut pas faire n'importe quoi

Les compléments de prestations de sécurité sociale constituent des avantages en nature et sont soumis à cotisations

En essayant d'améliorer la protection sociale complémentaire des salariés dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le CSE risque de s'attirer les foudres de l'Urssaf. En effet, s'il y a avantage en nature, il doit y avoir cotisations sociales. Il en a été jugé ainsi pour :

- des compléments de prestations en nature octroyées par l'assurance maladie (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 86-18.667) ;
- les prestations familiales complémentaires (primes de logement, de scolarité, allocations de maternité, etc.) (Cass. soc., 1^{er} avr. 1993, n° 90-15.009) ;
- une participation du comité social et économique aux frais d'achat de verres de lunettes des salariés (Cass. soc., 9 juin 1992, n° 89-15.266).

Il ne faut donc pas faire n'importe quoi, d'autant que l'administration n'a prévu aucune tolérance en la matière. Le site www.urssaf.fr précise bien que les allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale et les allocations de maternité sont soumises à charges sociales.

Le CSE peut, dans certaines limites, prendre en charge des contributions à un régime de retraite ou de prévoyance

Pour pouvoir comprendre ce qu'a le droit de faire le comité en matière de protection sociale complémentaire, il faut repartir de ce que prévoit la législation de sécurité sociale en faveur de l'entreprise. Schématiquement, il est prévu que les contributions patronales :

- finançant un régime de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire sont exclues de l'assiette des cotisations sociales propre à chaque salarié bénéficiaire pour un montant n'excédant pas la somme des deux valeurs suivantes : 6 % du montant du plafond annuel de la Sécurité sociale et 1,5 % de la rémunération brute du salarié. La limite d'exonération ne peut pas dépasser 12 % du plafond de la Sécurité sociale ;

- finançant les régimes de retraite supplémentaire à adhésion obligatoire sont exonérées de cotisations de sécurité sociale pour un montant n'excédant pas, pour chaque assuré, la plus élevée des deux valeurs suivantes : 5 % du montant du plafond annuel de la Sécurité sociale et 5 % de la rémunération brute du salarié.

Pour bénéficier de cette exonération le régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire doit remplir plusieurs conditions :

- il doit être collectif, c'est-à-dire bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à certaines catégories objectives du personnel ;*
- il doit être obligatoire, en ce sens que les salariés ne doivent pas avoir le choix et doivent normalement y adhérer ;*
- ses prestations doivent être versées par un organisme habilité, c'est-à-dire une institution de prévoyance, une mutuelle ou une entreprise d'assurance.*

D'après le site www.urssaff.fr, la prise en charge par le CSE de tout ou partie d'une cotisation facultative due dans le cadre d'un régime complémentaire de prévoyance s'analyse comme la prise en charge d'une dépense personnelle du salarié et doit être soumise à cotisations sociales. Par ailleurs, malgré leur caractère collectif, les régimes de prévoyance proposés par les CSE aux salariés n'ouvrent donc plus droit à exonération de cotisations dans la mesure où au moins deux des conditions requises par la loi ne sont pas respectées : la mise en place par le CSE d'un régime de prévoyance ne correspond pas à l'un des modes de mise en place accepté et la couverture ne présente pas un caractère obligatoire.

Reste à savoir dans quelles conditions le CSE peut participer, avec l'employeur, au financement du régime de protection sociale complémentaire. D'après l'administration, la participation du comité au financement :

- de prestations de prévoyance s'analyse en une contribution de l'employeur. Ces contributions sont exonérées de cotisations dans les mêmes limites que celles qui sont fixées pour les contributions patronales. Pour apprécier ces limites, il faut donc cumuler la participation du CSE avec celle de l'employeur ;

- d'un régime de prévoyance ou de retraite supplémentaire qui ne remplit pas l'ensemble des conditions posées ci-dessus n'est pas exonérée de cotisations. Ainsi, la participation du CSE à un régime à caractère individuel et à adhésion facultative constitue un avantage salarial soumis à cotisations.

Compte tenu de la complexité des calculs, il est vivement recommandé au comité qui souhaite participer au financement de la protection sociale complémentaire de le faire en concertation avec l'entreprise. Cela est même en pratique inévitable car seule l'entreprise est en possession des informations nécessaires.

L'employeur doit assurer au minimum la moitié du financement de la couverture santé obligatoire. La participation du CSE ne peut pas venir en déduction de cette contribution patronale minimale.

La protection sociale complémentaire, une activité sociale et culturelle ?

D'après le code du travail (C. trav., art. R. 2312-37), les institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraite ou les sociétés de secours mutuels sont considérées comme des activités sociales et culturelles. Ce texte date de 1945 et a été introduit dans le code du travail à une époque où la prévoyance n'était pas généralisée. Il ne faut donc pas en déduire que tout régime de prévoyance constitue une activité sociale du CSE. Aujourd'hui, la possibilité pour un comité de revendiquer la gestion du régime de prévoyance dans le cadre de ses activités sociales et culturelles est plus que limitée. A partir du moment où le régime est obligatoire, il ne peut pas constituer une activité sociale et culturelle.

Participer aux frais de restauration des salariés

Il n'existe aucune obligation légale pour l'employeur en matière de restauration des salariés. Le rôle du CSE peut donc être important. Il peut notamment participer au financement de titres-restaurant ou

participer aux frais de repas des salariés qui déjeunent à la cantine d'entreprise ou dans un restaurant interentreprises.

Références : C. trav., art. L. 3262-1 et s. et R. 3262-1 et s.

Le comité social et économique peut verser une participation financière sur les titres-restaurant dont bénéficient les salariés

Contrairement à une idée reçue, le code du travail n'oblige pas l'entreprise à octroyer des titres-restaurant aux salariés

Les titres-restaurant fonctionnent de la manière suivante :

- l'employeur les achète auprès d'une société émettrice spécialisée contre paiement de leur valeur libératoire et, le cas échéant, d'une commission ;
- ils sont ensuite « vendus » aux salariés à un prix inférieur au prix d'achat, la différence étant prise en charge par l'employeur, et éventuellement par le comité social et économique.

Sauf disposition conventionnelle contraire, l'attribution de titres-restaurant n'est pas obligatoire pour l'employeur. Les salariés pensent parfois le contraire.

Dès lors que rien n'a obligé l'employeur à les mettre en place dans l'entreprise, les titres-restaurant constituent une activité sociale et culturelle dont le CSE peut revendiquer la gestion, notamment si l'employeur décide de mettre fin aux titres-restaurant (TJ Nanterre, 10 mars 2023, n° 22/00120 ; CA Versailles, 27 févr. 2025, n° 23/00807).

Dans l'affaire jugée par le tribunal judiciaire de Nanterre et la cour d'appel de Versailles, les juges ont décidé que le comité social et économique avait le droit de récupérer les économies réalisées par l'employeur après la dénonciation de l'usage qui permettait aux salariés de bénéficier de titres-restaurant.

Le comité social et économique peut mettre de l'argent sur la table et participer à l'acquisition des titres-restaurant par l'employeur

Dans le cadre des activités sociales et culturelles, le CSE peut décider de participer à l'acquisition des titres-restaurant par l'entreprise, sa participation financière viendra alors tout simplement compléter celle de l'employeur. La réalité du terrain montre que très peu de comités ont ce genre d'initiative, ils préfèrent utiliser le budget des activités sociales et culturelles autrement. De surcroît, il faut en avoir conscience, la facture peut très vite monter.

En théorie, rien n'empêche un CSE de prendre l'initiative de mettre en place et de gérer les titres-restaurant sans aucune intervention de l'employeur. En pratique, c'est très rare.

La participation financière de l'employeur et/ou du comité social et économique à l'acquisition des titres-restaurant est exonérée de charges sociales

La contribution de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant est exonérée de charges sociales dès lors que 2 conditions sont respectées : elle doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre et elle ne doit pas dépasser une limite fixée à 7,26 € depuis le 1^{er} janvier 2025.

L'exonération ne joue que partiellement si la participation de l'employeur est inférieure à 50 % ou supérieure à 60 % de la valeur du titre (CSS, art. L. 133-4-3) ou si elle excède la limite d'exonération (7,26 € depuis le 1^{er} janvier 2025), tout en restant comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre. Ainsi, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 12,10 € et 14,52 €.

Lorsque le CSE participe conjointement avec l'employeur au financement des titres-restaurant, on doit tout simplement additionner les 2 participations. Il y a donc des calculs à faire car il ne faudrait pas que l'aide du comité fasse perdre tout le bénéfice de l'exonération sociale.

Les mêmes règles d'exonération s'appliquent lorsque les titres-restaurant sont exclusivement financés par le comité social et économique, sans intervention de l'employeur.

Les salariés déjeunent à la cantine d'entreprise ou dans un restaurant inter-entreprises, le CSE peut apporter une participation financière

Une tolérance des Urssaf permet au CSE de prendre en charge une partie des repas pris dans une cantine d'entreprise ou dans un restaurant interentreprises. Mais attention, le salarié doit bien payer une part minimale de son repas, il ne peut pas être nourri gratuitement. Sinon, il y aurait avantage en nature soumis à cotisations.

Cette tolérance s'applique aux cantines gérées et subventionnées par le comité soit directement, soit par un prestataire extérieur avec lequel le CSE a passé un contrat.

Les règles à bien connaître vis-à-vis de l'Urssaf sont les suivantes :

- si la participation du salarié au prix du repas est supérieure ou égale à 2,73 € pour 2025, l'avantage en nature qui résulte de la prise en charge partielle du comité social et économique est négligé, il n'est pas soumis à charges sociales ;
- si la participation du salarié au prix du repas est inférieure à 2,73 € pour 2025, l'avantage en nature en résultant est soumis à cotisations pour la différence entre le montant du forfait repas (5,45 € pour 2025) et la participation du salarié.

Ce n'est pas 2,73 € par hasard, cela correspond à la moitié de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature nourriture. Pour 2025, c'est 5,45 €. Si on divise par deux, on trouve 2,725 €, arrondi à 2,73 €.

Tout ce mécanisme d'exonération, qui ne repose que sur une tolérance administrative, ne vaut que pour la nourriture. Ce qu'ont payé les salariés pour un soda, une petite bouteille de vin, une eau minérale ou même un café ne doit pas être pris en compte pour calculer la participation minimale du salarié (Cass. 2^e civ., 12 mars 2015, n° 14-10.744, n° 376 F - P + B).

Pour avoir la certitude que chaque salarié en a bien pour au moins 2,73 € par repas, indépendamment de ce qu'il mange, il y a une solution, elle consiste tout simplement à faire payer un droit d'entrée correspondant au minimum à 2,73 €.

Attention, d'après le site www.urssaf.fr, la participation du comité social et économique aux frais de cantine scolaire pour les enfants des salariés, hors cas de secours, entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Même si la restauration est gérée par l'employeur, cela reste une activité sociale et culturelle

Il ne fait aucun doute que les infrastructures collectives destinées à améliorer le bien-être des salariés constituent des activités sociales et culturelles entrant dans le monopole de gestion du comité d'entreprise. Tel est bien le cas de la cantine d'entreprise ou du restaurant interentreprises, même si c'est l'employeur qui gère, qui finance et qui participe aux frais de repas des salariés.

Même si c'est devenu assez rare, certains comités gèrent directement la restauration d'entreprise. C'est le CSE qui embauche, c'est lui qui contracte avec un prestataire, c'est lui qui finance, c'est lui qui s'occupe des installations, etc.

Même si le CSE laisse à l'employeur le soin de gérer la cantine, le montant de son budget des activités sociales et culturelles doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence. Cela ne veut pas dire que l'employeur doit payer 2 fois, cela signifie juste que le budget consacré à la restauration constitue une dépense sociale. Il en résulte que le comité qui a laissé la gestion de la cantine à l'employeur est en droit de demander à ce que son budget des activités sociales et culturelles soit augmenté du montant des économies réalisées sur cette gestion à la suite d'un nouvel appel d'offres (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 09-12.074, n° 685 FS - P + B ; Cass. soc., 21 juin 2016, n° 15-12.525).

Dans une autre affaire, il a été admis que les économies réalisées par l'employeur du fait de la fermeture des restaurants d'entreprise pendant la période du Covid-19 et du développement du télétravail devaient être reversées au CSE (CA Versailles, ch. soc., 6 fevr. 2025, n° 23/02213).

La valeur des titres-restaurant perdus ou périmés doit être reversée au CSE

Les titres qui n'ont pas été présentés au remboursement par un restaurant avant la fin du deuxième mois suivant l'expiration de leur période

d'utilisation sont définitivement périmés. Sous réserve de certains prélèvements, la contre-valeur des titres périmés est versée au budget des activités sociales et culturelles des CSE des entreprises auprès desquelles les salariés se sont procuré leurs titres (C. trav., art. L. 3262-5). La société émettrice répartit ce solde entre les comités des entreprises qui lui ont acheté des titres à due proportion des achats de titres opérés au cours de la période d'émission des titres perdus ou périmés (C. trav., art. R. 3262-14).

De l'argent, un cadeau de la part du CSE à l'occasion de la remise de la médaille du travail

La médaille du travail est une décoration qui vient récompenser l'ancienneté des services dans une ou plusieurs entreprises. Dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le CSE peut décider de faire un cadeau ou de verser une prime au salarié. S'il ne dépasse pas une certaine limite, il y a exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Médaille du travail d'argent, de vermeil, d'or ou de grand or : tout va dépendre de l'ancienneté professionnelle du salarié

Une décoration qui vient récompenser l'ancienneté des services dans une ou plusieurs entreprises

La médaille d'honneur du travail est une décoration décernée aux salariés, sans distinction de nationalité, travaillant ou ayant travaillé sur le territoire français, pour une entreprise française ou non.

La médaille du travail est assortie d'un diplôme et, dans certaines entreprises, d'une gratification en application d'une disposition conventionnelle ou d'un usage. C'est là que le comité social et économique peut être amené à intervenir au titre des activités sociales et culturelles.

Il faut un certain nombre d'années d'ancienneté de service pour obtenir une médaille du travail. Cette ancienneté peut être recherchée auprès d'un nombre illimité d'employeurs. La médaille du travail comporte quatre échelons, qui dépendent de cette ancienneté de service :

- 20 ans de service pour la médaille d'argent ;
- 30 ans de service pour la médaille de vermeil ;
- 35 ans de service pour médaille d'or ;
- 40 ans de service pour la grande médaille d'or.

Une ancienneté réduite (18, 25, 30, 35 ans de services) est prévue pour les salariés dont l'activité présente un caractère de pénibilité et qui justifient d'un âge de départ à la retraite inférieur à celui du régime général de la sécurité sociale. Pour les accidentés du travail ou les victimes de maladie professionnelle, les conditions d'ancienneté pour l'obtention des médailles peuvent également être réduites ou supprimées.

Les années d'ancienneté sont décomptées à partir de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à celle du départ. Il peut s'agir de période de travail en CDI, en CDD, en apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Lorsque le candidat à la médaille du travail est encore en fonction au moment où l'employeur établit le certificat de travail sur la durée des services, l'ancienneté des services est calculée jusqu'au 1^{er} janvier ou jusqu'au 14 juillet suivant immédiatement la date du certificat.

Certaines périodes sont assimilées à un temps de travail, on doit les prendre en compte. Il s'agit principalement du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation dans la limite d'une année, des stages rémunérés dans le cadre de la formation professionnelle et des congés individuels de formation. S'agissant des périodes de maladie, rien n'est prévu dans la réglementation, mais les services ministériels estiment que de telles périodes doivent être exclues du décompte des années de service puisqu'elles ne correspondent pas à du temps de travail effectif. En pratique, une certaine tolérance est admise, pour les maladies de courte durée notamment.

La médaille du travail n'est jamais décernée automatiquement, c'est au salarié d'en faire la demande

C'est au salarié qu'il revient de faire une demande d'attribution de la médaille du travail auprès de la préfecture du lieu de son domicile. Il doit utiliser un imprimé officiel, le Cerfa 11796*01, et joindre un certain nombre de pièces justificatives. Ce Cerfa, on le trouve sur internet.

Il n'existe aucun délai pour effectuer une demande. La médaille est décernée par arrêté du ministre du travail, les 1^{er} janvier et 14 juillet de chaque année. Les dossiers de candidature doivent être déposés avant le 15 octobre pour la promotion de janvier et avant le 1^{er} mai pour la promotion de juillet.

Le comité social et économique peut prévoir un cadeau ou une prime pour ceux qui reçoivent la médaille du travail

Une prime, un cadeau de la part de l'employeur et/ou du comité social et économique, c'est tout à fait possible

Au niveau de l'entreprise, la remise de la médaille du travail donne parfois lieu au versement d'une prime en application de la convention collective, d'un accord d'entreprise ou même d'un usage d'entreprise. Le CSE peut lui aussi intervenir dans le cadre de ses activités sociales et culturelles. A ce titre, il peut faire un cadeau au salarié, lui verser une prime ou compléter la prime versée par l'employeur.

Rien n'interdit de moduler le montant de la prime en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise ou du nombre d'années de présence dans le groupe. La prime peut être calculée en fonction de tout autre critère, à condition que cela ne crée pas de discrimination entre les salariés placés dans une situation équivalente.

Vis-à-vis de l'Urssaf et des impôts, il n'y a rien à craindre si on reste en dessous du salaire mensuel de base

D'après le site www.urssaf.fr, les avantages en espèces et/ou en nature alloués par le CSE à l'occasion de l'attribution d'une médaille d'honneur du travail sont exonérés de charges sociales lorsque leur montant global est inférieur ou égal au

salaire mensuel de base du salarié. Si on dépasse, seul l'excédent est soumis à cotisations (Lettre-circ. ACOSS n° 2000-103, 22 nov. 2000).

Si l'employeur et le CSE ont tous deux versé une prime ou offert un cadeau au salarié, on doit additionner le montant des 2 primes ou la valeur des 2 cadeaux pour vérifier si on est bien en dessous du salaire mensuel de base.

La règle est la même en matière fiscale, les primes sont exonérées de l'impôt sur le revenu lorsqu'elles n'excèdent pas le montant du salaire mensuel de base du bénéficiaire. Le supplément éventuel est imposable.

Attention, l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu ne vaut que pour la médaille du travail légale. Les avantages en espèces et/ou en nature alloués par le CSE, à l'occasion de l'attribution de médailles spécifiques à certaines entreprises ou corporations professionnelles sont soumis à cotisations et à impôt.

C'est quoi le salaire mensuel de base ?

Le salaire de base s'entend de la rémunération brute de l'intéressé à l'exclusion des primes et indemnités qui peuvent s'y ajouter. Sont exclues les primes d'ancienneté, de vacances, de 13^e mois, les primes allouées aux salariés en raison de leur situation de famille ou les primes liées à l'activité professionnelle comme la prime d'insalubrité.

Agir au sein d'un comité social et économique central ou d'un comité de groupe

Qui dit établissements distincts, dit CSE d'établissement et comité social et économique central

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts. Le comité central est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, élus pour chaque établissement par le comité d'établissement parmi ses membres. Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent y désigner un représentant syndical.

Références : C. trav., art. L. 2313-1 et L. 2316-1 et s.

Qui dit élection de CSE d'établissement, dit obligatoirement mise en place d'un comité social et économique central au niveau de l'entreprise

Toute entreprise d'au moins 50 salariés ayant au moins deux établissements distincts doit mettre en place des CSE d'établissement et un comité social et économique central (CSEC) au niveau de l'entreprise :

- si un seul CSE d'établissement a été créé par suite de carence dans le ou les autres établissements, le comité central ne peut être constitué. Le comité d'établissement existant ne saurait, sauf accord de la direction de l'entreprise, exercer des attributions qui sortiraient du cadre de l'établissement en devenant un CSE central ;
- il n'est pas nécessaire que tous les établissements de l'entreprise aient un CSE d'établissement. Une carence dans la représentation de certains des établissements n'exonère pas l'employeur de son obligation de mettre en place un CSE central, qui pourra valablement fonctionner sans que tous les sièges soient pourvus.

Le fait qu'une entreprise ait son siège social à l'étranger ne peut pas la faire échapper à l'application de la législation sur le comité social et économique central.

Le CSE central a la personnalité civile (C. trav., art. L. 2316-13). Cela signifie qu'il peut, comme un CSE d'entreprise, agir en justice en vue, par exemple, de faire respecter son droit à consultation.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont définis en priorité par accord d'entreprise majoritaire négocié avec les syndicats ou, en l'absence d'accord collectif, par accord entre l'employeur et le CSE. Si aucun accord n'a été conclu, c'est l'employeur qui décide (C. trav., art. L. 2313-2 et s.).

Un président éventuellement assisté, des élus titulaires et suppléants et des représentants syndicaux

Le comité social et économique central est présidé par l'employeur, éventuellement assisté de 2 collaborateurs

Le code du travail prévoit que le CSE central est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative (C. trav., art. L. 2316-4 et L. 2316-13). A la différence près que le président d'un CSE d'entreprise peut se faire assister par 3 collaborateurs, on retrouve les mêmes règles que celles prévues par le code du travail pour la présidence du CSE d'entreprise.

En pratique, le comité central sera généralement présidé par le président du conseil d'administration ou du directoire dans les sociétés anonymes, le gérant dans les sociétés à responsabilité limitée, les sociétés en nom collectif et les sociétés en commandite simple ou par une personne ayant statutairement les pouvoirs de direction dans les autres formes de sociétés ou dans les organismes assujettis.

Des titulaires et des suppléants, désignés par les comités sociaux et économiques mis en place dans les établissements distincts

Le CSEC est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres. Il ne peut y avoir plus de 25 titulaires et de 25 suppléants, sauf si un accord unanime entre l'employeur et les syndicats représentatifs le prévoit (C. trav., art. L. 2316-4 et R. 2316-1). Chaque établissement peut être représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants. Par accord unanime avec les organisations syndicales représentatives, il est possible de prévoir une répartition différente, en restant dans la limite de 25 titulaires et de 25 suppléants (C. trav., art. R. 2316-1).

En pratique, la question du nombre de membres sera abordée au cours de la négociation de l'accord relatif à la répartition des sièges à pourvoir entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel sur la procédure de désignation des membres du comité central.

L'entreprise peut posséder à la fois des établissements de moins de 50 salariés et des établissements de 50 salariés et plus. Or, la mise en place d'un CSE d'établissement est bien obligatoire à partir de 11 salariés (C. trav., art. L. 2311-1). D'où la question de savoir si tous les CSE d'établissement, quel que soit l'effectif de l'établissement, peuvent participer à la désignation des membres du CSE central ou si cette désignation doit être réservée aux CSE des établissements de 50 salariés et plus.

A l'époque du comité central d'entreprise et des comités d'établissement, la question ne se posait pas : les petits établissements de moins de 50 salariés n'avaient pas de CE, ils ne pouvaient élire que des délégués du personnel.

D'après le ministère du travail, les attributions des comités sociaux d'établissement sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise, et non celui de l'établissement. En conséquence, les CSE d'établissements de moins de 50 salariés doivent exercer les attributions étendues propres aux CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Si on va au bout de la logique du ministère du travail, on doit alors considérer qu'ils doivent participer à la désignation des membres du CSE central.

En fait, pour éviter d'être confronté au problème, il faut s'arranger pour que tous les établissements distincts de l'entreprise atteignent le seuil de 50 salariés. Cela devra se faire au moment de la détermination du nombre d'établissements distincts, par accord ou décision de l'employeur, en regroupant entre eux les petits établissements ou en les rattachant à des établissements plus importants.

Des représentants syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise a le droit de désigner un représentant syndical (RS) au comité central (C. trav., art. L. 2316-7). Encore faut-il qu'il soit bien représentatif dans toute l'entreprise, ce qui ne signifie pas qu'il doit être représentatif dans tous les établissements (Cass. soc., 21 juin 2016, n° 15-21.559 ; Cass. soc., 17 janv. 2018, n° 16-26.965). Toujours est-il qu'il ne lui suffit pas d'être seulement représentatif dans l'établissement auquel appartient le salarié qu'il souhaite désigner (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 02-60.321).

C'est un représentant par syndicat. Ainsi, une centrale syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble, sauf accord collectif, qu'un seul RS au CSEC (Cass. soc., 6 avr. 2005, n° 04-60.323, n° 833 F - P). De même, la désignation effectuée par une fédération doit être annulée, dès lors que le syndicat d'entreprise affilié à la même organisation représentative sur le plan national a déjà procédé à la désignation d'un représentant syndical (Cass. soc., 23 juin 1993, n° 92-60.275).

Le représentant syndical peut être choisi soit parmi les élus titulaires ou suppléants des CSE d'établissement, soit parmi les représentants syndicaux désignés dans ces comités. Son rôle consiste à représenter son syndicat au sein du comité, il assiste aux réunions avec voix consultative (C. trav., art. L. 2316-7). Il peut librement s'exprimer sur toutes les questions examinées en réunion et donner l'avis de son syndicat, sans pouvoir prendre part aux votes. Bien évidemment, il a accès à la base de données économiques, sociales et environnementales.

Les contestations relatives à sa désignation sont de la compétence du tribunal judiciaire du siège social de l'entreprise (C. trav., art. R. 2316-10 ; Cass. soc., 1^{er} juill. 1985, n° 85-60.006).

Les titulaires et les suppléants du comité social et économique central sont désignés pour 4 ans, sauf si...

L'élection du comité social et économique central a lieu tous les 4 ans, après l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques d'établissement. Cependant, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans (C. trav., art. L. 2312-10 et L. 2312-11). En fait, si on n'a pas harmonisé les dates d'élection des différents comités d'établissement, le comité central ne sera jamais renouvelé dans son entier en une seule fois. Après chaque renouvellement de CSE d'établissement, il faudra désigner les nouveaux représentants au CSE central.

Les fonctions des membres du comité social et économique prennent fin automatiquement lorsque leurs mandats au CSE d'établissement cessent, soit au bout de 4, 3 ou 2 ans (Cass. soc., 4 juill. 1978, n° 78-60.399). Si un membre du comité d'établissement est réélu, il ne conserve pas pour autant de manière automatique son mandat de membre du CSEC et devra faire l'objet d'une nouvelle élection.

Attention, le nombre de mandats successifs qu'il est possible d'exercer au sein du CSEC est limité à trois. Cependant, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le protocole préelectoral peut écarter cette limitation (C. trav., art. L. 2314-33).

En ce qui concerne le représentant syndical au comité social et économique central

1. Comment est-il désigné ? En pratique, on suit les formalités prévues pour la désignation du représentant syndical au comité social et économique : notification à l'employeur et information de l'inspecteur du travail ;
2. Désigné pour combien de temps ? La jurisprudence répond à cette question. Le mandat du représentant syndical prend fin lors du

renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 10-10.988).

Désigner les membres du comité social et économique central

Qui désigne les membres du comité social et économique ? Qui peut se porter candidat ? Et à quel poste ? Comment sont répartis les sièges à pourvoir entre les établissements et les catégories professionnelles ? Est-il nécessaire de conclure un protocole d'accord préélectoral ? Quel mode de scrutin utiliser ? Autant de questions auxquelles cette fiche répond.

Références : C. trav., art. L. 2316-8, L. 2316-9 et R. 2316-1

Qui désigne les membres du comité social et économique central ? Qui peut se porter candidat ? Et à quel poste ?

Les électeurs

Les membres du comité social et économique central (CSEC) sont élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement (C. trav., art. L. 2316-4). Seuls les élus titulaires ont droit de vote. Les suppléants ne votent pas, sauf s'ils remplacent un titulaire absent (Cass. soc., 27 nov. 1975, n° 75-60.135). Le président du CSE n'a quant à lui pas droit de vote (Cass. soc., 15 janv. 2002, n° 00-60.276).

Un accord entre les partenaires sociaux, même s'il est unanime, ne peut pas prévoir que les membres du CSEC seront désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 97-60.371, n° 5484 P).

Les candidats

Les membres du comité central sont choisis parmi les membres de chaque comité social et économique d'établissement. Il y a plusieurs règles importantes à connaître :

- pour devenir membre titulaire du CSEC, il faut obligatoirement être élu titulaire d'un CSE d'établissement (Cass. soc., 11 févr. 1981, n° 80-60.261) ;
- les suppléants du comité central peuvent être choisis parmi les titulaires ou les suppléants des différents CSE d'établissement (Cass. soc., 27 nov. 1975, n° 75-60.135) ;

Les suppléants du CSE n'ayant pas, sauf en cas de partage, d'heures de délégation et n'assistant pas aux réunions de leur comité, sauf s'ils remplacent un titulaire absent, leur désignation comme membre du comité central restera probablement une hypothèse d'école.

- un représentant syndical au comité social et économique d'établissement ne peut pas être élu au CSE central (Cass. soc., 4 juin 2003, n° 01-60.909).

Le règlement intérieur d'un CSE d'établissement ne peut pas changer les règles du jeu en prévoyant, par exemple, que les représentants syndicaux au comité d'établissement pourront devenir membre élu du CSE central (Cass. soc., 4 juin 2003, n° 01-60.909).

La répartition des sièges entre les établissements et les collèges électoraux est normalement prévue par le protocole préelectoral

Un accord entre l'employeur et les organisations syndicales

Rappel ! Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont définis par accord d'entreprise négocié avec les syndicats ou, en l'absence d'accord collectif, par accord entre l'employeur et le CSE. Si aucun accord n'a été conclu, c'est l'employeur qui décide (C. trav., art. L. 2313-2 et s.).

La répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les

organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6 du code du travail (C. trav., art. L. 2316-8).

Ce renvoi à l'article L. 2314-6 signifie tout que cet accord est adopté dans les mêmes conditions de majorité qu'un protocole d'accord préelectoral. Il doit donc être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Comme par le passé, la répartition des sièges entre les établissements se fait en fonction de l'importance respective de chaque établissement, tout en assurant la représentation des différents établissements (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984).

Les cadres sont représentés au sein du comité social et économique central de la manière suivante :

- si un ou plusieurs établissements ont constitué un collège cadre pour leurs élections de CSE, il faudra réservé un poste de délégué titulaire et un poste de suppléant au CSE central pour la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification (C. trav., art. L. 2316-5) ;
- lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue 3 collèges électoraux, mais que plusieurs établissements distincts groupant ensemble au moins 500 salariés ou au moins 25 cadres, au moins un délégué titulaire au comité social et économique central doit appartenir à la catégorie des cadres et ingénieurs (C. trav., art. L. 2316-6).

A défaut d'accord, c'est l'administration du travail qui décide

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, c'est la Dreets du siège de l'entreprise qui se charge de répartir les sièges à pourvoir entre les établissements et les différentes catégories de personnel (C. trav., art. L. 2316-8 et R. 2316-2). Elle le fait en tenant compte tant de l'importance et de la structure des effectifs des différents établissements que de l'importance et de la structure des effectifs des différents collèges au sein de chaque établissement (CE, 18 déc. 1991, n° 99758).

L'administration n'a pas la possibilité de fixer à plus de 25 le nombre de titulaires et le nombre de suppléants au CSEC (CE, 28 avr. 1989, n° 74163).

La saisine de la Dreets, c'est-à-dire de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, suspend le processus électoral jusqu'à la décision de l'administration et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Une fois saisie, l'administration a 2 mois pour prendre sa décision. Cette décision peut être contestée devant le tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours suivant sa notification. En cas de décision implicite de rejet, c'est-à-dire en cas de silence de l'administration, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de 15 jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la répartition (C. trav., art. R. 2316-2).

Les membres du comité social et économique central sont en principe élus par un scrutin uninominal majoritaire à un tour

Le code du travail étant muet sur le mode d'élection des membres du CSEC, la jurisprudence s'est chargée au fil des ans de préciser les règles du scrutin. Ainsi, en l'absence d'accord unanime du collège électoral, l'élection des membres du comité central s'effectue au scrutin uninominal majoritaire à un tour (Cass. soc., 9 juin 1998, n° 96-60.455, n° 2910 P). Chaque électeur devant voter en une seule fois pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-60.292). Il n'est pas possible d'organiser des votes successifs et de dévoiler, avant de passer au vote suivant, le résultat du vote précédent (Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.176, n° 2444 F - P + B).

Le fait de dévoiler, avant de passer au vote suivant, le résultat du vote précédent pourrait fausser la sincérité du scrutin et à favoriser des marchandages après chaque résultat partiel.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Sont élus ceux qui obtiennent la majorité des suffrages valablement exprimés. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu (Cass. soc., 9 juin 1998, n° 97-60.304, n° 2911 P).

L'ensemble des titulaires de chaque CSE forme un collège unique, même si des sièges sont réservés aux cadres (Cass. soc., 21 juill. 1976, n° 76-60.072).

Les contestations relatives à la régularité des désignations au CSE central relèvent du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet (Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-21.239, n° 2159 F - B). Le tribunal territorialement compétent est donc bien celui du siège de l'entreprise et non celui du lieu de l'élection. Un comité d'établissement peut contester les conditions de déroulement et d'organisation de l'élection (Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 13-12.234, n° 1833 F - P + B). On a 15 jours à compter de la proclamation des résultats pour contester. A défaut de proclamation, le délai ne court pas (Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 09-60.064). Même si ce n'est pas prévu par le code du travail, il est préférable d'établir un procès-verbal d'élection. Cette proclamation peut résulter d'un mail envoyé, le jour même de l'élection, à tous les salariés et à l'inspecteur du travail et informant du nom des élus et du nombre de voix obtenues (Cass. soc., 16 févr. 2011, n° 10-21.039).

Histoire de collèges et de catégories professionnelles

Quand l'élection a lieu par collège, on peut se demander ce qui se passe pour un élu du CSE qui a changé de catégorie professionnelle :

- le salarié élu au CSE par le collège ouvriers-employés peut valablement être élu au CSE central pour y représenter le même collège, alors même qu'il est passé entre ces deux élections de la catégorie employé à celle d'agent de maîtrise (Cass. soc., 9 oct. 1991, n° 90-60.472) ;
- un salarié élu membre du comité social et économique dans le premier collège qui a changé de catégorie professionnelle après son élection peut être délégué au comité social et économique central dans le second collège (Cass. soc., 3 avr. 2002, n° 00-60.431, n° 1292 F - P).

Un comité social et économique central, ça fonctionne comment ?

A quelques exceptions près, le fonctionnement d'un comité social et économique central est très proche de celui d'un CSE d'entreprise. Bon nombre de règles applicables au CSE d'entreprise étant transposables au CSE central, il sera utile d'aller consulter les fiches pratiques consacrées au fonctionnement du CSE d'entreprise.

Références : C. trav., art. L. 2316-13 et s.

Réunions plénières, secrétaire, règlement intérieur, commissions internes, ordre du jour..., ce qu'il faut savoir sur fonctionnement du comité central

Le comité social et économique doit désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint parmi ses membres titulaires

Le comité social et économique central doit désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail parmi ses membres titulaires (C. trav., art. L. 2316-13 et R. 2316-3). Ainsi, il ressort de cet article que le secrétaire adjoint est spécialisé dans les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il devra en pratique jouer un rôle de référent sur ces questions et former un binôme avec le secrétaire pour la préparation de l'ordre du jour et des réunions.

Le comité central n'a pas l'obligation légale de désigner un trésorier. En pratique, il en faudra un dès lors que le CSE central est amené à gérer des fonds au titre du budget de fonctionnement ou de la gestion d'activités sociales et culturelles communes aux différents établissements.

La désignation obligatoire d'un secrétaire adjoint n'enlève rien au rôle du secrétaire du CSEC. C'est donc toujours lui qui est chargé d'établir, avec l'employeur, l'ordre du jour des réunions et de rédiger les PV de réunion.

Le comité social et économique central doit se doter d'un règlement intérieur pour fixer ses règles de fonctionnement

Le CSE central détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées (C. trav., art. L. 2316-14). Il convient de transposer les règles relatives au règlement intérieur du CSE d'entreprise.

Le CSE central doit éventuellement mettre en place une commission économique et une commission santé, sécurité et conditions de travail

A défaut d'accord, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, le CSE central doit se doter d'une commission économique notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet (C. trav., art. L. 2312-45 et L. 2312-46). Cette commission fonctionne comme la commission économique du CSE d'entreprise, elle est présidée par l'employeur. Même si certains établissements atteignent 1 000 salariés, la commission économique n'existe qu'au niveau du comité central.

Qu'en est-il pour la commission formation, la commission logement et la commission égalité professionnelle, obligatoires à défaut d'accord dans les entreprises de 300 salariés et plus ? CSE d'établissement ou CSE central ? A priori, elles doivent être créées au niveau du comité central.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE central doit mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale chargée, sur délégation du comité, d'exercer tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-36 et s. et L. 2316-18).

Attention, la mise en place de cette commission santé, sécurité et conditions de travail est également obligatoire dans les établissements distincts de 300 salariés et plus.

Des réunions ordinaires et extraordinaires, un ordre du jour, on retrouve ce qui existe au niveau d'un CSE d'entreprise

Le CSE central est réuni au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur. Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres (C. trav., art. L. 2312-15). L'employeur peut

valablement fixer la réunion dans l'établissement qui constitue le siège administratif de l'entreprise et non dans celui où est situé le siège social, dès lors que ce choix ne fait apparaître ni une volonté discriminatoire à l'égard des représentants du personnel ni l'intention de paralyser l'activité du comité central (Cass. crim., 23 oct. 1979, n° 78-93.773).

La règle en vertu de laquelle les suppléants ne peuvent assister aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire (C. trav., art. L. 2314-1) est-elle applicable au CSE central ? A priori, oui car on applique au comité central les mêmes règles que celles prévues par le code du travail pour les CSE d'établissement.

Comme pour le CSE d'entreprise, l'ordre du jour de chaque réunion est fixé par l'employeur et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire. L'ordre du jour est communiqué aux membres du comité au moins 8 jours avant la date de la réunion (C. trav., art. L. 2316-17).

Le représentant de l'employeur, chargé de présider le comité central, a nécessairement le pouvoir, en cette qualité, d'arrêter l'ordre du jour (Cass. soc., 31 mars 2009, n° 07-44.961).

Par accord entre l'employeur et les représentants du personnel, il est possible de réunir le CSEC en visioconférence. A défaut d'accord, l'employeur peut unilatéralement décider d'y recourir dans la limite de 3 réunions par année civile (C. trav., art. L. 2316-16). On applique ici les règles prévues par le code du travail pour l'organisation des réunions de CSE d'entreprise en visioconférence (C. trav., art. D. 2316-8 et D. 2315-1 et s.).

Deux idées à propos du PV de réunion et de sa diffusion :

- attendre 6 mois pour pouvoir diffuser un PV et pour informer les salariés, c'est long ! Il peut donc être utile, après la réunion du comité central, de rédiger et de diffuser un bref compte rendu reprenant les points-clés de la réunion ;

•il peut être utile d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion de chaque CSE d'établissement qui suit celle du CSE central un point qui permettra de faire un compte rendu de la réunion de comité central et mettre au même niveau d'information tous les représentants du personnel. C'est essentiel.

Les décisions du comité central portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents (C. trav., art. L. 2316-14).

Pour le remplacement des titulaires, on applique les règles prévues pour le CSE d'entreprise

Lorsqu'un membre titulaire du CSEC cesse ses fonctions, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que la sienne, priorité étant donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par le syndicat ayant présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par le même syndicat. À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas au même syndicat, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix (C. trav., art. L. 2314-17).

En l'absence de suppléant appartenant au même établissement que le titulaire au CSECE, son remplacement est assuré par un suppléant d'un autre établissement en respectant l'ordre de priorité fixé pour le CSE (Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918, n° 2114 F - P + B ; Cass. soc., 18 juin 2025, n° 24-16.286).

Le remplacement des membres suppléants du comité central n'est possible, faute de disposition légale, qu'en présence d'une disposition conventionnelle le permettant (Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-21.239, n° 2159 F - B).

Les membres du comité central doivent utiliser les heures de délégation qu'ils ont au titre de leur mandat d'élu de CSE d'établissement

Les membres du CSE central n'ont droit à aucun crédit d'heures spécifique. Ils doivent en conséquence utiliser les heures de délégation dont ils disposent en tant que membre du CSE d'établissement. Dans les entreprises de 500 salariés et plus mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil, le représentant syndical au CSE central bénéficie de 20 heures de délégation par mois (C. trav., art. L. 2315-7 et R. 2315-4). Ce crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

L'employeur n'a aucune obligation de verser un budget de fonctionnement au comité social et économique central

Sur un plan juridique, l'employeur n'a pas à verser un budget de fonctionnement au CSE central. En fait, le budget de fonctionnement du comité central doit être déterminé par accord entre le CSE central et les comités d'établissement (C. trav., art. L. 2315-62). A défaut d'accord, il faudra saisir le tribunal judiciaire pour lui demander de fixer le montant de la subvention de fonctionnement que chaque comité d'établissement doit rétrocéder au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement (C. trav., art. R. 2315-32). Si personne ne saisit le juge, le comité central n'aura pas de budget de fonctionnement.

Temps de réunion, déplacements et frais des membres du comité central

Même si le code du travail ne prévoit rien, les tribunaux considèrent que c'est à l'employeur de prendre en charge les temps de trajet et les frais de déplacement des membres du CSEC pour se rendre aux réunions plénières. Ces frais couvrent les frais de transport et les dépenses d'hébergement et de restauration. La rémunération du temps de trajet est due par l'employeur, à condition que le trajet dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-70.878). Le temps passé aux réunions du CSE central est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit dont disposent certains de ses membres au titre de leur mandat au sein du CSE d'établissement.

Le comité social et économique central doit désigner un trésorier et tenir une comptabilité

Comme tout CSE d'entreprise, le comité social et économique central doit désigner un trésorier parmi ses membres titulaires. A charge pour ce trésorier de s'occuper de la comptabilité du comité, de la gestion des comptes et des obligations comptables prévues par le code du travail.

Un trésorier obligatoirement choisi parmi les membres titulaires du comité social et économique central

Aussi curieux que cela puisse paraître, l'article L. 2316-3 du code du travail prévoit seulement que le comité social et économique central désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. C'est certainement un oubli du législateur car un article réglementaire (C. trav., art. R. 2316-3) prévoit bien que « le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier ». L'obligation et la nécessité pour le CSEC de se doter d'un trésorier ne font donc aucun doute.

Deux remarques concernant les ressources dont peut éventuellement disposer un CSE central :

- *le budget de fonctionnement du comité central doit être déterminé par accord entre le CSE central et les comités d'établissement (C. trav., art. L. 2315-62), l'employeur n'ayant aucune obligation en la matière. A défaut d'accord, il faudra saisir le tribunal judiciaire pour lui demander de fixer le montant de la subvention de fonctionnement que chaque comité d'établissement devra rétrocéder au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement (C. trav., art. R. 2315-32). Après, si personne ne saisit le juge, la situation restera forcément en l'état ;*
- *s'agissant du budget destiné aux activités sociales et culturelles, il revient à chaque comité d'établissement. Logique car le CSE n'a pas*

vocation à gérer ce genre d'activités. Cependant, les comités sociaux et économiques d'établissement peuvent confier la gestion d'activités sociales et culturelles communes. Ce transfert doit donner lieu à la conclusion d'une convention CSE central/CSE d'établissement prévoyant notamment le financement des activités transférées pour chaque année d'exécution de la convention (C. trav., art. L. 2316-23 et D. 2316-7).

Le comité social et économique a exactement les mêmes obligations comptables qu'un CSE d'entreprise (C. trav., art. L. 2316-19)

L'étendue des obligations comptables à respecter dépend de la taille du comité central et de ses ressources

Avertissement ! Beaucoup de CSE centraux ne disposent d'aucunes ressources pour fonctionner et ne sont pas amenés à s'occuper des activités sociales et culturelles dont bénéficient les salariés des différents établissements. Pas d'argent, pas de factures, pas d'engagements contractuels, pas de dépenses... donc, en pratique, pas de comptabilité à tenir.

Il existe trois niveaux d'obligations comptables, ce qui permet de classer les comités centraux en 3 catégories :

- les petits CSE centraux, qui peuvent tenir une comptabilité ultra-simplifiée (C. trav., art. L. 2315-65 ; Règl. ANC n° 2021-06, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A :JO, 4 déc.) :
 - tenue d'un livre de compte retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'ils réalisent et des recettes qu'ils perçoivent,
 - établissement une fois par an d'un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à leur patrimoine et à leurs engagements en cours,
- les CSE centraux de taille intermédiaire (C. trav., art. L. 2315-64 et L. 2315-76 ; Règl. ANC n° 2021-05, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A :JO, 4 déc.) :
 - possibilité d'adopter une présentation simplifiée de leurs comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice comptable,

- obligation de confier à un expert-comptable, rémunéré au moyen du budget de fonctionnement versé par les comités d'établissement (C. trav., art. D. 2316-6), la mission de présentation de ses comptes annuels. Cela permettra de s'assurer que la comptabilité a été correctement tenue,
- les gros CSE centraux (C. trav., art. L. 2315-64 et L. 2315-73 ; Règl. ANC n° 2021-05, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.) :
 - sont soumis aux obligations comptables de droit commun. Leurs comptes annuels doivent être établis selon des modalités qui sont définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables,
 - obligation de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant distincts de ceux de l'entreprise pour certifier les comptes. Le coût de la certification est pris en charge par le CSEC (C. trav., art. D. 2316-6).

Les gros CSE centraux contrôlant d'autres entités (associations, sociétés civiles immobilières, coopératives de consommation) doivent même établir des comptes consolidés et nommer au moins deux commissaires aux comptes pour la certification de leurs comptes (C. trav., art. L. 2315-67 et L. 2315-73). Un règlement de l'Autorité des normes comptables du 26 novembre 2015 définit les règles comptables à respecter (Règl. ANC n° 2021-07, 3 sept. 2021 ; Arr. 28 nov. 2021, NOR : ECOT2133408A : JO, 4 déc.).

Qu'est-ce qui permet de faire le tri entre les petits, les intermédiaires et les gros comités sociaux et économiques centraux ? En fait, on utilise plusieurs critères issus du code de commerce :

- les petits comités sociaux et économiques centraux sont ceux dont les ressources annuelles totales ne dépassent pas 153 000 € ;
- les CSE intermédiaires, ils sont au-dessus de 153 000 €, mais ne franchissent pas 2 de ces 3 seuils suivants : 50 salariés, 1,55 million d'euros de bilan et 3,1 millions de ressources ;
- les gros CSE centraux sont ceux, qui, à la clôture d'un exercice, dépassent au moins 2 des 3 critères suivants : 50 salariés, 1,55 million d'euros de bilan et 3,1 millions de ressources.

Pour l'appréciation des seuils déterminant l'importance des obligations comptables du comité central, les ressources au titre d'une année considérée sont égales à la somme des ressources versées par les comités d'établissement et des ressources que ce comité reçoit en propre (C. trav., art. D. 2316-4).

Quelle que soit sa taille, le comité social et économique central doit établir un rapport annuel d'activité et de gestion

Comme le CSE d'entreprise, le CSE central doit établir « un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise ». C'est le rapport annuel d'activité et de gestion. Il doit obligatoirement être présenté aux élus lors de la réunion plénière consacrée à l'approbation des comptes du comité social et économique central (C. trav., art. L. 2315-69).

Dans ce rapport, il y a deux volets : l'un consacré aux attributions économiques et au fonctionnement du comité central (expertises, documentation, formation, etc.), l'autre consacré à la gestion et au financement des activités sociales et culturelles.

Qui s'en charge ? Comment on s'y prend ? Le code du travail ne dit rien à ce sujet et laisse au comité le soin de fixer les modalités d'établissement du rapport annuel dans son règlement intérieur. La tâche peut être confiée au trésorier et/ou au secrétaire, au bureau ou encore à la commission financière du comité, s'il en existe une.

Les comptes du comité social et économique central doivent faire l'objet d'une approbation en réunion plénière

Les comptes du comité social et économique central doivent (C. trav., art. L. 2315-68 et D. 2316-5) :

- d'abord être arrêtés, selon les modalités prévues par le règlement intérieur, par les membres élus désignés par le comité lui-même. En pratique, cette clôture pourra être confiée au tandem trésorier/trésorier adjoint, au bureau du comité ou à une commission financière ;

- être approuvés en séance plénière dans un délai de 6 mois après la clôture. La réunion ne doit être consacrée qu'à ce sujet, elle fait l'objet d'un PV spécifique. Au plus tard 8 jours avant la réunion, les comptes sont communiqués à tous les membres du comité par ceux qui se sont chargés de les arrêter.

Qui doit être consulté ? Le CSE central et/ou les CSE d'établissement ?

La présence d'un CSE central et de CSE d'établissement pose un problème de répartition de compétences entre ces deux institutions. Qui l'employeur doit-il informer et consulter ? Le comité central et/ou les CSE d'établissement ? La question se pose aussi bien pour les consultations récurrentes que pour les consultations ponctuelles.

Ce que prévoit le code du travail sur la répartition des compétences entre le CSE central et les CSE d'établissement

La présence d'un CSE central et de CSE d'établissement pose inévitablement un problème de répartition de compétences entre les différents comités. La principale question qui se pose est de savoir quel comité doit être consulté. Le CSE central et/ou le CSE d'établissement ? Le code du travail pose plusieurs principes généraux :

- le comité social et économique central exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (C. trav., art. L. 2316-1) ;

Il est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière, ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2316-2).

- le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement (C. trav., art. L. 2316-20).

Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Il est également prévu que le CSE central est seul consulté (C. trav., art. L. 2316-1) :

- sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;
- sur les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en oeuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

De même, le comité central est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies ou de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2316-1).

Reste à savoir ce que tout cela donne pour les consultations récurrentes et les consultations ponctuelles

Consultations récurrentes

Un accord d'entreprise majoritaire employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE central peut définir les niveaux auxquels les consultations récurrentes prévues par le code du travail sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (C. trav., art. L. 2312-19). A défaut d'accord, on doit appliquer les dispositions supplétives du code du travail exposées ci-dessous.

Les consultations récurrentes, il en existe trois (C. trav., art. L. 2312-17) :

- une sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences et une sur la situation économique et financière de l'entreprise. Sauf si l'employeur en décide autrement, elles doivent exclusivement avoir lieu devant le comité social et économique central (C. trav., art. L. 2312-22) ;

Pour autant, une consultation ultérieure du CSE d'établissement n'est pas totalement exclue dès lors que des mesures d'adaptation devront être prises. Par exemple, le déploiement des orientations stratégiques au niveau des établissements pourrait déboucher sur ce genre de mesures d'adaptation. Les CSE des établissements concernés devront alors être consultés.

- une sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation doit être conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (C. trav., art. L. 2312-22).

Par exemple, certains établissements, compte tenu de leur population ou de leur activité, soient obligés de prévoir des mesures d'adaptation particulière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou de formation. Les CSE de ces établissements seront consultés sur ces mesures.

Consultations ponctuelles

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis (C. trav., art. L. 2316-22). A défaut d'accord, on applique les règles prévues par le code du travail en cas de double niveau de consultation.

En repartant des règles posées par le code du travail, on peut envisager plusieurs situations :

- le projet ne comporte pas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements dans lesquels il doit s'appliquer : le CSE central est seul consulté sur le projet décidé au niveau de l'entreprise. Son avis est transmis,

par tout moyen, aux CSE d'établissement avec les documents relatifs au projet. Les CSE d'établissement sont juste informés du projet, pas de consultation (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-18.806) ;

A priori, l'employeur qui adresse à chaque membre de CSE un dossier comprenant les documents sur le projet et l'avis du CSE central satisfait à son obligation d'information. A notre sens, cela pourrait aussi se faire en réunion.

- le projet comporte des mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements : seul le CSE central doit être consulté. Ainsi, en cas de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le CSE d'établissement n'a pas à être consulté dès lors que les mesures d'adaptation sont communes à plusieurs établissements (Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.935, n° 796 F) ;
- les mesures de mise en oeuvre du projet d'entreprise ne sont pas encore définies : le comité central est seul consulté. Les éventuelles mesures de mise en oeuvre feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié. Donc, si ces mesures sont prises au niveau des établissements, les comités d'établissement devront être consultés selon les règles de droit commun ;
- le projet décidé au niveau de l'entreprise nécessite des mesures d'adaptation propres aux établissements :
 - les CSE d'établissement sont d'abord consultés sur les mesures d'adaptation du projet spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Le comité central, quant à lui, est ensuite consulté sur l'ensemble du projet (C. trav., art. L. 2316-22),
 - l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité social et économique central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif (C. trav., art. R. 2312-6).

Le fait de prévoir que l'avis du ou des CSE d'établissement est transmis au CSE central atteste que l'employeur doit commencer par les consultations au niveau des établissements, avant d'enclencher celle du comité central. C'est un peu curieux, on va demander à des élus de CSE d'émettre un avis sur des mesures

d'adaptation propres à leur établissement, alors que le projet global n'a pas encore été présenté et discuté en CSE central. On peut changer cet ordre de consultation par accord.

En pratique, on peut vraiment se demander ce qu'il faut entendre par « mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement ». Il est important d'en avoir une idée car cela conditionne le droit à consultation des CSE d'établissement. Si un projet d'entreprise nécessite, au niveau de l'établissement, des adaptations d'horaires, un nouvel aménagement du temps de travail, la mise en place d'une nouvelle organisation du travail ou encore des mesures spécifiques de formation relevant du pouvoir du chef d'établissement, on peut a priori penser qu'il s'agit bien de mesures spécifiques d'adaptation (Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-20.939, n° 2130 FS - P ; Cass. soc., 1^{er} avr. 2008, n° 07-12.713 ; Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-14.040).

Quoi qu'il en soit, s'il doit être consulté, le CSE d'établissement ne le sera que sur des mesures spécifiques à l'établissement. Il n'aura pas à l'être sur la décision de principe prise par la direction de l'entreprise, qui relève de la seule compétence du comité central (Cass. soc., 5 juill. 2006, n° 04-18.814, n° 1765 FS - P + B).

De quel délai dispose un CSE central pour rendre ses avis consultatifs ?

On applique ici le droit commun prévu pour le CSE d'entreprise. A défaut d'accord employeur/syndicat ou employeur/CSE central, le délai réglementaire est de 1 mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). A l'expiration de ce délai, le CSE central sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Le délai passe à 2 mois en cas d'intervention d'un expert et à 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement (C. trav., art. R. 2312-5 et R. 2312-6).

Qui peut se faire assister par un expert ?

Le CSE central et/ou les CSE d'établissement ?

Le code du travail donne à tout CSE la possibilité de se faire assister par un expert-comptable ou par un expert habilité dans le cadre de missions légales. Quel comité peut bénéficier de ces expertises. Le CSE central et/ou les CSE d'établissement ?

Références : C. trav., art. L. 2316-1 et s.

Dans le cadre des consultations récurrentes

Sans accord

Le code du travail donne bien la possibilité au CSE de se faire assister par un expert-comptable dans le cadre de chaque consultation récurrente (C. trav., art. L. 2315-87 et s.), mais ne précise pas à quel niveau peut avoir lieu l'expertise en présence d'un CSE central et de CSE d'établissement.

Les consultations récurrentes, il en existe trois :

- une sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences et une sur sa situation économique et financière. Sauf si l'employeur en décide autrement, ces consultations doivent exclusivement avoir lieu devant le comité social et économique central (C. trav., art. L. 2312-22) ;*
- une sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation doit être conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (C. trav., art. L. 2312-22).*

Lorsqu'aucun accord organisant les consultations récurrentes et les expertises n'a été conclu le droit à expertise est lié au droit à consultation. En conséquence, dès lors que la consultation récurrente se déroule exclusivement devant le comité

central, lui seul peut se faire assister par un expert-comptable (Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 21-25.233, n° 917 FS - B). Pour la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, le CSE d'établissement peut se faire assister par un expert-comptable dès qu'il existe des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement sur lesquelles il doit être consulté (Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-20.373 ; Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-23.992). Il pourra donc y avoir un double niveau d'expertise.

Le fait que le CSE central ne fasse pas usage de son droit à expertise dans le cadre d'une consultation récurrente ne devrait pas permettre à un CSE, qui n'est pas consulté, de décider d'une expertise.

Avec accord

Un accord employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSE central peut définir les niveaux auxquels les consultations récurrentes sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (C. trav., art. L. 2312-19). L'accord peut aussi déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (C. trav., art. L. 2315-79).

La réalité montre que quasiment tous les accords se sont contentés de reprendre les règles du code du travail et, ainsi, d'organiser les consultations récurrentes exclusivement au niveau du CSE central.

Pour réussir à savoir à quel niveau une expertise peut être décidée, il faut vraiment s'en tenir à ce que prévoit l'accord. A ce titre, il a été jugé qu'en présence d'un accord d'entreprise prévoyant que les consultations récurrentes relatives à la politique sociale de l'entreprise, sa situation économique et ses orientations stratégiques relèveraient exclusivement de la compétence du CSE central, un CSE d'établissement ne peut pas se faire assister par un expert-comptable (Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-12.327 ; Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-23.690). A l'inverse, une expertise devant le CSE d'établissement sera possible lorsqu'un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur organise la consultation au niveau local, devant le comité d'établissement (Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-14.364). Dans cette affaire, l'expertise votée différait en de nombreux points de celle déjà votée par le CSE central.

A savoir ! Un accord peut réservier au CSE central le droit à expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi tout en prévoyant que les CSE d'établissement doivent être consultés sur le sujet (Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857, n° 685 FS - B). Par accord, on peut donc dissocier droit à consultation et droit à expertise.

Dans le cadre des consultations ponctuelles

Le comité social et économique peut se faire assister :

- par un expert-comptable en cas d'opération de concentration, d'offre publique d'acquisition, de projet de licenciement économique d'au moins 10 salariés et de déclenchement d'un droit d'alerte économique (C. trav., art. L. 2315-92) ;
- par un expert habilité en « qualité du travail et de l'emploi » lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement ou en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-94).

Le droit à expertise est lié au droit à consultation du comité social et économique central et/ou du CSE d'établissement. Le code du travail pose à cet effet les principes suivants :

- le CSE central est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2316-2) ;

Une consultation du CSE est prévue par le code du travail en cas de projet d'introduction de nouvelles technologies ou de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8).

- si la désignation d'un expert est envisagée dans le cadre d'une consultation du comité social et économique central sur un projet important tel que mentionné à l'article L. 2316-2, elle est effectuée par le CSE central (C. trav., art. L. 2316-3).

Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ou dont les mesures d'adaptation ne sont pas encore définies donnent uniquement lieu à consultation du CSE central (C. trav., art. L. 2316-1). De même, le comité central est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Dans ces différentes situations, seul le CSE central pourra éventuellement se faire assister par un expert dans le cadre d'une mission légale.

Un CSE d'établissement ne peut donc faire appel à un expert habilité que s'il parvient à prouver qu'il existe des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement (Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 22-11.464 ; Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-17.929). Par exemple, l'expertise décidée par le CSE d'un hypermarché devant être mis en location-gérance n'a pas été admise car il n'était pas prouvé que ce projet de mise en location-gérance du magasin (...) aurait des incidences sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail dans le périmètre du CSE d'établissement (Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-17.622). Dans une autre affaire, se rapportant également à la mise en location-gérance de magasins, il a été jugé que le CSE ne pouvait pas se faire assister par un expert car il n'identifiait pas de façon précise et concrète les modifications importantes qui découleraient du passage en location-gérance, ni en quoi concrètement la location-gérance entraînerait des variations d'effectifs, des augmentations ou diminutions de temps de travail ou une redéfinition des postes et des tâches (Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-22.426).

Il est par ailleurs prévu que le CSE d'établissement ne peut, quant à lui, faire appel à un expert que pour les questions relevant de sa compétence (C. trav., art. L. 2316-21). Il pourra par exemple se faire assister par un expert habilité en cas de projet d'aménagement important décidé au niveau de l'établissement.

En ce qui concerne le droit d'alerte économique, qui ne constitue pas un cas de consultation, la jurisprudence considère que seul le CSE central peut le déclencher (Cass. soc., 12 oct. 2005, n° 04-15.794, n° 2110 FS - P + B). En conséquence, lui seul peut se faire assister par un expert-comptable.

Il résulte de la combinaison de ces différentes règles qu'il ne peut y avoir de double expertise, au niveau central et au niveau de l'établissement, qu'en cas de double consultation devant le CSE central et le CSE d'établissement. En pratique, cela pourra se produire en cas de projet d'aménagement important décidé au niveau de l'entreprise et nécessitant des mesures d'adaptation relevant de la compétence du chef d'établissement.

En cas de licenciement économique collectif, la désignation d'un expert-comptable est en principe effectuée par le CSE central. Pour l'administration et la jurisprudence, si le CSE central ne prend aucune décision à ce sujet, le comité social et économique d'établissement retrouve la possibilité de se faire assister par un expert (Circ. DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1, 5 mai 2002 ; Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 92-13.546, n° 445 P). En revanche, cette faculté disparaît lorsque le CSE central a décidé, au terme d'un vote régulier, de ne pas faire appel à l'avis d'un expert (CA Lyon, ch. soc., 12 déc. 1996, n° 96/8168).

En cas de risque grave

Le CSE peut se faire assister par un expert habilité lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement (C. trav., art. L. 2315-94). Dès lors que le risque grave est propre à un établissement, l'expertise ne peut être décidée qu'au niveau du comité social et économique d'établissement. On peut en revanche se demander si l'expertise ne devrait pas être décidée par le CSE central en cas de risque commun à plusieurs établissements. Plutôt que de nommer autant d'experts, dont le choix dépendra parfois de considérations d'ordre syndical qu'il y a d'établissements concernés, il serait peut-être plus rationnel de nommer qu'un seul expert. Cela lui permettra d'avoir une vision globale.

A noter aussi qu'une expertise pour projet d'aménagement important décidée par un CSE central n'empêche pas une expertise pour risque grave décidée au niveau local par un CSE d'établissement (Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 18-26.131, n° 163 F - P + B).

Quand faut-il mettre en place un comité de groupe ?

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, il faut que les salariés puissent disposer d'une information économique complète sur le groupe et les différentes sociétés qui le composent. Voilà pourquoi il faut mettre en place un comité de groupe. Reste à savoir dans quel cas cette mise en place est obligatoire.

Références : C. trav., art. L. 2331-1 et s.

Qui dit groupe d'entreprises, dit mise en place obligatoire d'un comité de groupe

D'après le code du travail, un comité de groupe doit être mis en place au sein de tout groupe d'entreprises, formé par une entreprise dominante et par les entreprises qu'elle contrôle ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante (C. trav., art. L. 2331-1). Il est sans incidence que l'entreprise dominante située en France soit elle-même contrôlée par une ou plusieurs sociétés domiciliées à l'étranger (Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-21.723, n° 1568 FS - P + B).

Un groupe au sens de la législation sur le comité de groupe peut-il en même temps former une unité économique et sociale ? D'après la jurisprudence, non. Un comité de groupe et une unité économique et sociale ne peuvent coexister au même niveau.

Un groupe, c'est une entreprise qui en contrôle une autre ou qui exerce une influence dominante sur elle

Première hypothèse : une entreprise dominante qui contrôle une ou plusieurs autres entreprises, c'est un groupe

D'après le code de commerce, une entreprise peut être considérée comme dominante lorsqu'elle contrôle une autre entreprise dans les conditions suivantes (C. com., art. L. 233-1 et L. 233-2) :

- elle possède plus de la moitié du capital social d'une autre société, qui sera en fait filiale de la société dominante ;

Important ! La détention du capital peut être directe ou indirecte. L'entreprise dominante peut, par exemple, détenir indirectement plus de la moitié du capital d'une filiale, par l'intermédiaire d'une autre société. Les filiales et les entreprises détenues indirectement par une entreprise dominante entrent dans le périmètre du groupe.

- elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de la société contrôlée ;
- elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans une autre société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires ;
- elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales d'une autre société ;
- elle est associée ou actionnaire d'une autre société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société.

Une entreprise est également considérée comme dominante lorsqu'elle exerce un contrôle exclusif sur une autre société au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce relatif à l'obligation d'établir des comptes consolidés : détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote, désignation de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance, etc.

Le code du travail exclut notamment de la qualification d'entreprises dominantes les sociétés de participation financière visées par un règlement européen n° 139/2004 du 20 janvier 2004 sur les concentrations (article 3, paragraphe 5, point c) (C. trav., art. L. 2331-4). Encore faut-il que la société de participation financière ne s'immisce pas directement ou indirectement dans la gestion des entreprises filiales. Si tel n'est pas le cas, elle pourra être considérée comme société dominante (Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-21.723, n° 1568 FS - P + B).

La plupart du temps, l'entreprise dominante est une société. Toutefois, de par le contrôle qu'elle exerce sur les différentes sociétés qu'elle détient, une personne physique peut dans certaines conditions définies par la jurisprudence être considérée comme une entreprise dominante pour la mise en place d'un comité de groupe (Cass. soc., 22 nov. 2023, n° 22-19.282, n° 2091 FS - B).

Seconde hypothèse : une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise, c'est un groupe

Une entreprise dominante, c'est aussi une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique (C. trav., art. L. 2331-1).

A contrario, une prise de participation inférieure à 10 % exclut l'appartenance au groupe (Circ. DRT n° 6, 28 juin 1984 : BO min. Trav. n° 84/31).

On présume que cette influence dominante est établie dans les situations suivantes :

- lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

En présence d'une filiale commune, l'entreprise qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme dominante, sauf preuve contraire (C. trav., art. L. 2331-1).

L'effectif salarié des entreprises susceptibles d'appartenir à un groupe n'a aucune incidence

La réglementation sur le comité de groupe s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la législation sur les CSE, quel que soit le nombre de salariés qu'elles emploient (C. trav., art. L. 2331-6). Il en résulte :

- d'une part, que les holdings, qui emploient peu de salariés, peuvent parfaitement être incluses dans un comité de groupe ;

- d'autre part, que l'existence ou l'inexistence d'un comité social et économique importe peu, tant pour les entreprises contrôlées que pour l'entreprise dominante.

Toutes les entités et tous les organismes soumis à la législation sur les comités sociaux et économiques sont susceptibles de faire partie d'un groupe d'entreprises. Peu importe le secteur d'activité, la forme juridique (sociétés civiles, sociétés commerciales, GIE, etc.).

Seules les entreprises dont le siège social est situé en France peuvent faire partie du groupe

Le groupe ne comprend que des entreprises dont le siège social est situé sur le territoire français (C. trav., art. L. 2331-1). Les entreprises ayant leur siège à l'étranger ne peuvent pas en faire partie. Plusieurs situations sont possibles :

- l'entreprise dominante est en France mais les entreprises contrôlées sont implantées à l'étranger : pas de comité de groupe ;
- les entreprises contrôlées sont en France mais l'entreprise dominante est implantée à l'étranger : pas de comité de groupe ;
- l'entreprise dominante et une partie des entreprises contrôlées sont implantées en France : un comité de groupe, qui ne peut pas inclure les entreprises situées à l'étranger.

Seule la législation sur le comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne permet d'atteindre des sociétés étrangères.

Du comité de groupe au comité d'entreprise européen, il n'y a qu'un pas à franchir

Dans les groupes de dimension européenne où un comité d'entreprise européen a été mis en place, les partenaires sociaux peuvent, sous réserve d'un vote favorable du comité de groupe, aménager les conditions de fonctionnement de celui-ci, ou même le supprimer et transférer ses attributions au comité d'entreprise européen (C. trav., art. L. 2343-19 et L. 2345-2). Celui-ci pourra ainsi, par exemple, se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dominante pour l'examen des comptes consolidés du groupe en France.

Faire reconnaître l'existence d'un groupe et en délimiter le périmètre

La reconnaissance et la configuration du groupe sont normalement établies par voie d'accord ou, à défaut, sur décision de justice. Un comité social et économique peut très bien demander l'inclusion de son entreprise dans le groupe. En cas de refus de l'employeur, il revient en toute hypothèse à la justice de trancher.

Références : C. trav., art. L. 2331-1 et s.

Avant de mettre en place le premier comité de groupe, il faut définir le périmètre du groupe

Par un accord des parties intéressées

La reconnaissance de l'existence du groupe et la définition de sa configuration doivent en principe faire l'objet d'un accord des parties intéressées (C. trav., art. L. 2333-5). La loi ne définit pas ce que l'on doit entendre par « parties intéressées ». On peut considérer qu'il s'agit :

- pour la partie salariée, de tout syndicat ayant des élus dans certaines entreprises du groupe, même s'il n'est pas représentatif au niveau du groupe (TGI Paris, 28 mars 1989, n° 20964/88 ; CA Paris, 26 avr. 1988, n° 86/10667) ;
- pour la partie patronale, de l'entreprise dominante et des autres entreprises du groupe. Celles-ci peuvent très bien donner mandat à la société dominante pour les représenter au cours de la négociation de l'accord destiné à définir le périmètre du groupe.

L'engagement pris par l'entreprise dominante, dans le cadre d'un accord de fin de conflit, de réunir le comité de groupe dans un certain délai ne vaut pas accord de configuration du groupe (Cass. crim., 11 juin 2002, n° 01-81.365, n° 3615 FS - P + F).

Et les CSE des entreprises du groupe ? La loi ne précise pas s'ils doivent être conviés à la négociation. Une ancienne décision de justice, la seule à notre connaissance, a considéré que oui (TGI Paris, 5 févr. 1985, n° 2028/1984). Cette question est d'autant plus importante et délicate que toutes les entreprises du futur groupe ne sont pas forcément pourvues de délégués syndicaux.

Légalement, la partie patronale n'est pas tenue de prendre l'initiative des négociations. Il appartient donc aux syndicats et/ou aux CSE de demander l'ouverture d'une négociation en vue de la mise en place d'un comité de groupe. L'entreprise dominante devra faire droit à cette demande pour permettre, avant toute chose, de définir le périmètre du groupe.

La reconnaissance de l'existence du groupe et la définition de sa configuration peuvent donc très bien faire l'objet d'un accord collectif de groupe conclu avec les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de l'accord.

A défaut, par une décision de justice

A défaut d'accord, la configuration du groupe est définie par décision de justice (C. trav., art. L. 2331-3 et R. 2331-2). Il convient dès lors de saisir le tribunal judiciaire du siège de l'entreprise dominante. Tout CSE ou toute organisation syndicale représentative dans l'une des entreprises du groupe peut agir.

Certains événements peuvent avoir des conséquences sur le périmètre du groupe

Disparition des relations de contrôle ou d'influence dominante

Pour diverses raisons, une entreprise peut cesser d'appartenir au groupe. Partant de là, il n'y a plus de raison pour qu'elle soit représentée au comité existant. Voilà pourquoi ses représentants cessent automatiquement d'appartenir au comité de groupe, sans avoir à attendre les opérations de renouvellement (C. trav., art. L. 2331-2). Il faudra en revanche attendre le renouvellement du comité de groupe pour procéder à une nouvelle répartition des sièges.

La disparition des relations de contrôle ou d'influence dominante doit faire l'objet d'une information préalable et motivée du CSE de l'entreprise qui sort du groupe (C. trav., art. L. 2331-2). Bien souvent, le comité devra en fait être consulté sur l'opération à l'origine de la sortie du groupe car on pourra y voir une modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-8).

Apparition des relations de contrôle ou d'influence dominante

Une entreprise qui entre dans le périmètre du groupe, alors que le comité de groupe est déjà constitué, est prise en compte pour la constitution de celui-ci, mais seulement au moment de son renouvellement (C. trav., art. L. 2331-2).

Un CSE peut demander l'inclusion de l'entreprise dans le groupe s'il estime que les conditions d'appartenance au groupe sont remplies

Le CSE d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante peut demander l'inclusion de l'entreprise dans le groupe ainsi constitué (C. trav., art. L. 2331-2). Quelques points importants à signaler :

- cette demande doit en pratique être présentée au cours d'une réunion plénière du CSE, après adoption d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Contrairement à ce que considère l'administration (Circ. DRT n° 6, 28 juin 1984), le président du comité ne devrait pas selon nous pouvoir participer au vote ;
- la demande d'inclusion dans le groupe est transmise par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (C. trav., art. R. 2331-1) ;
- dans un délai de 3 mois, le chef de l'entreprise dominante fait droit à cette demande. Sa décision est transmise au CSE par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

S'il estime que les conditions du contrôle ou de l'influence dominante ne sont pas remplies, le chef de l'entreprise dominante doit pouvoir refuser l'intégration dans le groupe. Ce sera alors au CSE à l'origine de la demande, s'il est en désaccord avec la décision prise, de saisir le tribunal judiciaire du siège de l'entreprise dominante (C. trav., art. R. 2331-2). Le CSE a 3 mois pour agir à compter :

- soit de la notification, par le dirigeant de l'entreprise dominante, du rejet de la demande d'inclusion dans le groupe ;
- soit, à défaut de réponse expresse, de l'expiration du délai de 3 mois dont disposait le chef de l'entreprise dominante pour faire connaître sa réponse.

Les organisations syndicales représentatives de l'entreprise dominante ou d'une entreprise du groupe peuvent aussi agir.

Une fois que le groupe a été reconnu et configuré, l'entreprise dominante doit constituer et réunir le comité de groupe

Le comité de groupe doit être constitué à l'initiative de l'entreprise dominante dès que la configuration du groupe a été définie par accord ou décision de justice. Cette constitution doit avoir lieu au plus tard dans les 6 mois qui suivent, selon le cas, l'accord ou la décision de justice (C. trav., art. L. 2333-5). Un accord de fin de conflit, c'est-à-dire un accord fixant les conditions de reprise du travail après une grève, par lequel le chef de l'entreprise dominante s'est engagé à réunir le comité de groupe ne constitue pas un accord de reconnaissance et de configuration du groupe faisant courir le délai de 6 mois (Cass. crim., 11 juin 2002, n° 01-81.365, n° 3615 FS - P + F) ;

Et la première réunion du comité de groupe ? Elle doit avoir lieu, à l'initiative de l'entreprise dominante, dès que le comité de groupe a été constitué et au plus tard dans les 6 mois qui suivent sa création (C. trav., art. L. 2334-3).

L'entreprise dominante qui manque à ces obligations s'expose à des poursuites pénales pour délit d'entrave (C. trav., art. L. 2335-1).

La place de l'entreprise dans le groupe, une information dont doit normalement disposer le CSE

A défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur doit communiquer au comité une documentation économique, juridique et financière (C. trav., art. L. 2312-57). On doit notamment y trouver la position de l'entreprise au sein du groupe. L'entreprise est-elle dominante ou dominée ? Quelle est sa place précisément par rapport aux autres sociétés et par rapport à la société mère ?

Autant d'informations qui pourront servir au moment de la mise en place d'un comité de groupe.

Conclure un accord sur la mise en place et le fonctionnement du comité de groupe

La société dominante est tenue de prendre l'initiative de la mise en place du comité de groupe. Toutefois, une négociation préalable avec les organisations syndicales représentatives est en pratique nécessaire. Cette négociation servira à définir les modalités de mise en place du comité de groupe et à en préciser les règles de fonctionnement.

La mise en place du comité de groupe passe inévitablement par la négociation d'un accord avec les syndicats

Sur quoi porte la négociation ?

Une fois que le groupe a été reconnu et configuré, il faut constituer le comité de groupe. L'entreprise dominante dispose en effet d'un délai de 6 mois à compter de la reconnaissance du groupe par accord ou décision de justice pour constituer le comité de groupe (C. trav., art. L. 2333-5). Une telle opération passe inévitablement par la conclusion d'un accord qui va servir à définir un certain nombre de points. Il revient en effet aux partenaires sociaux :

- de fixer le nombre de représentants du personnel au comité de groupe à désigner en ayant présent à l'esprit que les maxima légaux ne peuvent pas être dépassés. Cela revient à fixer la composition du comité de groupe ;
- de donner éventuellement aux syndicats représentatifs la possibilité de désigner des représentants syndicaux au comité de groupe, une telle désignation n'étant pas prévue par le code du travail ;
- de répartir le nombre de sièges à pourvoir au comité de groupe en fonction de l'importance numérique des différents collèges électoraux. Au préalable, il faudra avoir défini les collèges électoraux eux-mêmes ;

Cela implique d'avoir défini les collèges électoraux puis les différents collèges électoraux qui vont servir à répartir.

- de répartir les sièges affectés à chaque collège entre les organisations syndicales, proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges aux dernières élections de CSE.

Penser également à la durée du mandat qui est normalement de 4 ans mais qui peut être réduite entre 2 et 4 ans par un accord collectif de travail.

La conclusion d'un accord permet de réduire les risques de contentieux liés à la complexité des opérations et de régler un certain nombre de points que la loi ne fixe pas précisément, tels que le nombre de collèges ou de membres du comité de groupe.

L'accord de mise en place du comité de groupe conclu avant la création des CSE reste valable même s'il se réfère toujours au comité d'entreprise. Il suffit de l'appliquer en remplaçant CE par comité social et économique. En conséquence, la désignation des membres d'un comité de groupe sur la base d'un tel accord est valable (Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-24.400).

Avec qui l'accord se négocie-t-il ?

Comme dans toute négociation, il y a deux parties :

- la partie patronale doit être composée d'un ou de plusieurs représentants de la société dominante et des entreprises qu'elle contrôle ;
- la partie salariale est représentée par les syndicats représentatifs ayant un ou plusieurs élus dans une ou plusieurs entreprises du groupe.

Ces organisations doivent être invitées à participer à la négociation de tout accord concernant le fonctionnement du comité de groupe, même si elles ne sont pas représentatives dans l'ensemble du groupe (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-21.199, n° 682 FS - P + B).

L'accord doit-il être unanime ?

Le code du travail ne l'impose pas. La jurisprudence a seulement eu l'occasion de préciser qu'un accord modifiant la composition d'un comité de groupe et dont l'objet était, en particulier, de répartir les sièges à pourvoir entre les organisations syndicales selon des règles autres que les règles légales ne pouvait pas être imposé à un syndicat qui avait refusé de le signer (Cass. soc., 16 avr. 1986, n° 85-60.537).

Cette jurisprudence laisse à penser que l'unanimité ne serait pas requise dès lors que l'accord applique les règles légales de répartition des sièges.

Et si la négociation échoue ?

Dans une telle situation, il reviendrait logiquement à la société dominante, légalement tenue de constituer le comité de groupe, de fixer de façon unilatérale les modalités de mise en place du comité de groupe (Cass. soc., 21 nov. 1989, n° 88-60.757, n° 4630 P).

Un accord sur le fonctionnement du comité de groupe est nécessaire car le code du travail ne prévoit pas grand-chose

Les quelques dispositions légales sur le fonctionnement du comité de groupe s'inspirent des règles relatives au comité social et économique, mais sont très lacunaires. Généralement, c'est l'accord conclu pour la mise en place du comité de groupe qui fixe ces modalités de fonctionnement : composition du bureau du comité de groupe, périodicité des réunions, moyens octroyés aux membres du comité pour exercer leur mandat, budget du comité, etc. De nombreux points pourront être abordés.

Un syndicat représentatif au niveau de l'une des sociétés du groupe, qui peut à ce titre désigner un représentant au comité de groupe, doit participer à la négociation de tout accord concernant le fonctionnement du comité de groupe, même s'il n'est pas représentatif au plan national ou au niveau de l'ensemble du groupe.

Quel tribunal faudrait-il saisir en cas de litige ?

Les organisations syndicales représentatives peuvent saisir le tribunal judiciaire du siège de l'entreprise dominante pour les litiges relatifs à la désignation des représentants du personnel au comité de groupe (C. trav., art. R. 2331-3).

Comment est composé le comité de groupe ?

D'un côté, le comité de groupe est présidé par le dirigeant de l'entreprise dominante. Ce président peut se faire assister au cours des réunions plénières par deux collaborateurs. De l'autre, le comité de groupe est composé de représentants du personnel désignés par les syndicats. On peut également prévoir par accord la désignation de représentants syndicaux.

Références : C. trav., art. L. 2333-1 et s.

Côté employeur, le comité de groupe est présidé par le dirigeant de l'entreprise dominante

Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante (C. trav., art. L. 2334-1). Bien évidemment, rien n'interdit de déléguer ses pouvoirs et de confier à un représentant le soin de présider le comité de groupe.

Le président du comité de groupe a la faculté de se faire assister de deux personnes de son choix ayant voix consultative. Ces deux collaborateurs peuvent changer d'une réunion à l'autre. Ces deux collaborateurs doivent-ils obligatoirement appartenir à l'entreprise dominante ? La loi ne répond pas à cette question. Il serait logique et réaliste, s'agissant d'un comité de groupe, d'admettre qu'ils peuvent être choisis parmi les autres entreprises du groupe. En tout état de cause, il ne peut s'agir de personnes totalement étrangères au groupe (expert-comptable, avocat, etc.).

Côté salariés, le comité de groupe est composé de représentants du personnel des entreprises du groupe

Les membres du comité de groupe sont désignés, pour 4 ans, par les syndicats parmi leurs élus aux CSE des entreprises du groupe

Les membres du comité de groupe ne sont pas élus par les salariés. Ils sont désignés par les syndicats parmi leurs élus aux CSE des entreprises du groupe (C. trav., art. L. 2333-2). En conséquence, les entreprises dont le CSE n'a pas d'élus syndiqués ne seront pas représentées au comité de groupe. A fortiori, les entreprises n'ayant pas de comité social et économique ne le seront pas non plus.

Un syndicat ne peut désigner au comité de groupe qu'un représentant du personnel ayant été élu sur sa propre liste (Cass. soc., 31 mars 2009, n° 08-60.482, n° 698 FS - P + B). Toujours est-il que l'élu qui se désaffilie de son syndicat ne perd pas son mandat au sein du comité de groupe, son ex-syndicat n'a pas le droit de le remplacer (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-20.614, n° 1502 FS - P + B).

Juridiquement, rien n'interdit de les choisir parmi les élus suppléants des CSE. En pratique, il est préférable de privilégier la désignation de titulaires, d'autant que les suppléants n'assistent aux réunions de leur CSE que s'ils remplacent un titulaire absent. Le mandat est de 4 ans. Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Quelle que soit la taille du groupe, le comité de groupe peut au plus comprendre 30 représentants du personnel

En ce qui concerne le nombre de représentants du personnel à désigner pour la mise en place ou le renouvellement du comité de groupe, le code du travail fixe les deux maxima suivants (C. trav., art. D. 2332-2) :

- la représentation du personnel au comité de groupe comprend au maximum 30 membres. Il en résulte que toutes les entreprises ne seront pas nécessairement représentées au sein du comité du groupe ;
- lorsque le nombre d'entreprises constitutives du groupe et dotées d'un CSE est inférieur à 15, le nombre de membres du comité de groupe ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises.

Exemples ! Dans un groupe de 50 sociétés dont 38 ont un comité social et économique, le nombre maximum de représentants du personnel est de 30. Dans un groupe de 20 entreprises dont 12 sont dotées d'un CSE, ce nombre est de 24 sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Effectifs	1 ^{er} collège	2 ^e collège	3 ^e collège	Total
Entreprise A	47	5	3	55
Entreprise B	52	28	10	90
Entreprise C	2	10	78	90
Entreprise D	Carence de candidature			0
Total	101	43	91	235
Répartition proportionnelle des sièges	2,58 (6/235×101) soit 2 sièges	1,10 (6/235×43) soit 1 siège	2,32 (6/235×91) soit 2 sièges	5
Nombre de sièges attribués par collège	3	1	2	6

Il revient donc aux partenaires sociaux de fixer, au moment de la négociation de l'accord sur le comité de groupe, le nombre de représentants du personnel à désigner en ayant présent à l'esprit que les maxima légaux ne peuvent être dépassés. Si aucun accord n'est trouvé, il faudra s'en remettre au tribunal judiciaire (Cass. soc., 21 nov. 1989, n° 88-60.757, n° 4630 P).

Lorsqu'il est chargé de fixer le nombre de représentants du personnel au comité de groupe, le tribunal judiciaire n'est pas tenu d'appliquer les maxima légaux prévus par l'article D. 2332-2 du code du travail (Cass. soc., 21 nov. 1989, n° 88-60.757, n° 4630 P). Dans cette affaire, le groupe comptait 5 sociétés dotées chacune d'un CSE de telle sorte que le maximum était de 10 représentants. Or, la société dominante avait fixé à 6 le nombre de représentants au comité de groupe et non à 10 comme le souhaitait un syndicat. C'est la société dominante qui a obtenu gain de cause, en ce sens que le tribunal n'était pas tenu de fixer à 10 le nombre de sièges à pourvoir.

En plus, on peut donner aux organisations syndicales la possibilité de désigner des représentants syndicaux

Juridiquement, rien ne s'oppose à ce que l'accord sur le comité de groupe permette aux syndicats de désigner en plus des représentants syndicaux. C'est en pratique assez fréquent, ce qui a donné à la jurisprudence d'apporter quelques précisions qu'il est important de connaître :

- il arrive que l'accord réserve cette possibilité aux syndicats représentatifs au niveau du groupe. Cette exigence n'a aucune portée (Cass. soc., 13 mai 2003, n° 00-19.035, n° 1398 FS - P + B + R + I). Ainsi, un syndicat qui est seulement représentatif au niveau de l'entreprise et qui a désigné des représentants du personnel au comité de groupe pourrait, si cela est prévu par accord, désigner un représentant syndical au comité de groupe ;
- lorsqu'un accord collectif fixe des conditions permettant la désignation d'un représentant syndical au comité de groupe, il ne peut y être dérogé par voie d'usage (Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 03-60.484, n° 2384 F - P + B). Dans cette affaire, l'accord réservait la possibilité de désigner un représentant syndical aux syndicats ayant obtenu un siège au comité de groupe. Il était donc impossible pour un syndicat n'ayant obtenu aucun siège d'invoquer un usage plus favorable en vue de s'affranchir de la condition exigée par l'accord.

Faut-il désigner des suppléants au comité de groupe ?

Légalement, le comité de groupe n'a pas de membres suppléants. Aux partenaires sociaux d'en prévoir s'ils le souhaitent. Il est d'ailleurs souvent prévu que les suppléants ne siégeront aux réunions du comité de groupe

qu'en l'absence des titulaires. Quoi qu'il en soit, lorsqu'un représentant du personnel au sein du comité de groupe cesse ses fonctions, son remplaçant est désigné par les organisations syndicales pour la durée du mandat restant à courir (C. trav., art. L. 2333-6). A l'inverse, un membre du comité de groupe qui cesse d'être élu de CSE perd son mandat de membre du comité de groupe (Circ. DRT n° 6, 28 juin 1984 : BO min. Trav. n° 84/31).

Le sixième siège est attribué au premier collège, au plus fort reste, apprécié en tenant compte des décimales (0,58 contre 0,32 au 3^e collège et 0,10 au 2^e).

Désigner les membres du comité de groupe

Les représentants du personnel au comité de groupe sont désignés par les syndicats, parmi leurs élus aux CSE. Pour ce faire, il faut constituer des collèges électoraux puis répartir les sièges à pourvoir entre ces différents collèges, ensuite répartir les sièges attribués à chaque collège entre les organisations syndicales et, enfin, désigner les membres du comité de groupe.

Références : C. trav., art. L. 2333-1 et s.

Une fois le groupe constitué, le dirigeant de l'entreprise dominante doit engager la procédure de désignation des membres du comité de groupe

Le comité de groupe doit être constitué pour la première fois, à l'initiative de la société dominante, dès que la configuration du groupe a été définie. L'entreprise dominante a 6 mois au plus tard après la conclusion de l'accord ou l'intervention de la décision de justice pour satisfaire à son obligation (C. trav., art. L. 2333-5).

Les litiges relatifs à la désignation des membres du comité de groupe relèvent de la compétence du tribunal judiciaire (C. trav., art. R. 2331-3).

On doit répartir le nombre de sièges à pourvoir en fonction de l'importance numérique des différents collèges électoraux

Première étape : constituer des collèges électoraux

Le nombre total des sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège (C. trav., art. L. 2333-4). La première étape consiste donc à constituer des collèges électoraux. Pour cela, il faut retenir les collèges prévus par la loi pour la mise en place du CSE : collège ouvriers-employés, collège techniciens-agents de maîtrise et collège cadres. Seul un accord unanime pourrait modifier le nombre et la composition des collèges électoraux (Cass. soc., 19 nov. 2002, n° 01-60.563, n° 3277 FS - P + B + R + I).

Il est fort probable que les différentes entreprises du groupe n'auront pas mis en place le même nombre de collèges pour leurs élections de CSE. Seul un accord peut régler le problème résultant de cette absence d'homogénéité des collèges. A défaut d'accord, il faut incorporer tous les salariés ayant voté dans un collège spécifique à l'entreprise dans l'un des trois collèges légaux plutôt que de répartir les salariés entre ces derniers collèges en fonction de leur appartenance catégorielle (Circ. DRT n° 6, 28 juin 1984).

Seconde étape : répartir les sièges entre les collèges

Cette répartition, qui permet d'attribuer les sièges aux différents collèges, doit se faire en fonction de l'importance numérique de chaque collège. Il faut donc apprécier, au moment des dernières élections, les effectifs du personnel composant chaque collège, en se situant selon les cas au niveau du CSE.

Un exemple chiffré pour bien comprendre les règles

Dans un groupe de 4 entreprises, dont 3 seulement disposent d'un CSE, le nombre de sièges à pourvoir au comité de groupe est fixé à 6. Il y a 3 collèges : le premier collège regroupe 101 salariés, le second 43 salariés et le troisième 91 salariés.

Il ne faut pas prendre en compte l'effectif de l'entreprise D qui n'a pas de CSE. Le nombre total de salariés à prendre en compte s'élève à 235. La répartition des

sièges se fait en fonction de l'importance numérique de chaque collège. Cela donne les résultats suivants :

- 1^{er} collège : $(101/235) \times 6 = 2,58$. En conséquence, 2 sièges reviennent au premier collège ;
- 2^e collège : $(43/235) \times 6 = 1,10$. En conséquence, 1 siège revient au second collège ;
- 3^e collège : $(91/235) \times 6 = 2,32$. En conséquence, 1 siège revient au troisième collège.

Le sixième siège est attribué au 1^{er} collège au plus fort reste, apprécié en tenant compte des décimales (0,58 contre 0,32 et 0,10).

Les sièges attribués à chaque collège doivent ensuite être répartis entre les différentes organisations syndicales

Première étape : répartition des sièges entre les syndicats

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales, proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges aux dernières élections de CSE. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. L'administration a précisé les points suivants :

- la répartition se fait collège par collège, tels que définis au niveau du comité de groupe, en fonction du nombre d'élus des syndicats dans chaque collège. Elle prend en compte, selon l'administration, les titulaires et les suppléants ;
- en cas d'égalité, le siège restant doit être attribué au syndicat ayant obtenu le plus grand nombre d'élus et, en cas de nouvelle égalité, à celui ayant obtenu le plus grand nombre de voix (Circ. DRT n° 6, 28 juin 1984 : BO min. Trav. n° 84/31).

Le droit de désigner des représentants au comité de groupe est reconnu à tout syndicat ayant obtenu des élus dans l'un au moins des comités d'entreprise ou d'établissement dépendant du groupe. Aucun syndicat n'a besoin de démontrer qu'il est représentatif au niveau du groupe (Cass. soc., 4 mai 1994, n° 91-15.064).

Seconde étape : désignation des membres par les syndicats

Une fois les sièges répartis, les organisations syndicales désignent librement leurs représentants au comité de groupe parmi leurs élus aux CSE des entreprises du groupe. Certaines entreprises ou certains comités des entreprises du groupe peuvent, en fonction des choix des organisations syndicales, ne pas être représentés au comité de groupe. Il appartient aux organisations syndicales de rechercher, dans la mesure du possible, une juste répartition en la matière. Sauf accord unanime, un salarié élu représentant du personnel au CSE dans un collège ne peut être désigné au comité de groupe que dans ce collège (Cass. soc., 15 fevr. 2006, n° 05-60.055, n° 488 FS - P + B).

Les litiges relatifs à la désignation des membres du comité de groupe relèvent de la compétence du tribunal judiciaire du siège de la société dominante (C. trav., art. R. 2331-3). Le point de départ du délai de recours, qui est de 15 jours, peut être fixé à la date de la première réunion du comité à laquelle les noms de ses membres sont effectivement connus (Cass. soc., 16 janv. 1991, n° 89-61.520, n° 204 P). Tout syndicat peut agir en annulation de la désignation (Cass. soc., 31 mars 2009, n° 08-60.482, n° 698 FS - P + B).

Un exemple pour bien comprendre les règles de répartition

Supposons qu'il y a 6 sièges à répartir entre 4 syndicats ayant des élus dans le premier collège du comité de groupe. Le syndicat A totalise 10 élus titulaires et suppléants dans le premier collège, B en a 8, C en a 6 et D en a 2, ce qui donne un total de 26 élus. La répartition proportionnelle donne les résultats suivants :

- syndicat A : $(10/26) \times 6 = 2,30$, ce qui donne 2 sièges ;
- syndicat B : $(8/26) \times 6 = 1,84$, ce qui donne 1 siège ;
- syndicat C : $(6/26) \times 6 = 1,38$, ce qui donne 1 siège ;
- syndicat D : $(2/26) \times 6 = 0,46$, ce qui donne 0 siège.

Les 2 sièges restants sont attribués au plus fort reste, apprécié en tenant compte des décimales, au syndicat B (0,84) et au syndicat D (0,46).

Que se passe-t-il si les élus d'un ou de plusieurs collèges sont élus sur des listes non syndicales ?

Lorsque, pour l'ensemble des entreprises faisant partie du groupe, la moitié au moins des élus d'un ou de plusieurs collèges ont été présentés sur des

listes autres que syndicales, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) dans le ressort de laquelle se trouve le siège de la société dominante décide de la répartition des sièges entre les élus du ou des collèges en cause. Elle effectue cette désignation en tenant compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises constitutives du groupe, de l'importance relative de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu (C. trav., art. L. 2333-4).

Comment fonctionne le comité de groupe ?

Un accord sur le fonctionnement du comité de groupe est rendu nécessaire par le peu de précisions apportées par le code du travail sur les modalités de fonctionnement du comité de groupe. Celui-ci se contente de prévoir un président, deux collaborateurs, un secrétaire et une réunion par an. Pas de budget, pas d'heures de délégation ni de réunions extraordinaires.

Références : C. trav., art. L. 2334-1 et s.

Un accord sur le fonctionnement du comité de groupe est nécessaire car le code du travail ne prévoit pas grand-chose

Les quelques dispositions légales sur le fonctionnement du comité de groupe s'inspirent des règles relatives au comité social et économique, mais sont très lacunaires. Généralement, c'est l'accord conclu pour la mise en place du comité de groupe qui fixe ces modalités de fonctionnement : composition du bureau du comité de groupe, périodicité des réunions, moyens octroyés aux membres du comité pour exercer leur mandat, budget du comité, etc. De nombreux points pourront être abordés.

Tout syndicat ayant des élus dans l'un des CSE du groupe a vocation à participer à la négociation d'un accord relatif au fonctionnement du comité de groupe. Il n'a pas besoin de prouver qu'il est représentatif dans l'ensemble du groupe (Cass. soc., 4 mai 1994, n° 91-15.064 ; Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-21.199, n° 682 FS - P + B). Le défaut d'invitation d'un syndicat justifie l'annulation de l'accord.

Un président, le chef de l'entreprise dominante, et un secrétaire désigné par le comité de groupe

Comme dans un comité social et économique, il y a un président qui peut se faire assister et un secrétaire :

- le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante (C. trav., art. L. 2233-1). Il va de soi que celui-ci peut déléguer ses pouvoirs et confier à une autre personne de la direction le soin de présider le comité. Le président du comité de groupe peut se faire assister par deux personnes de son choix ayant voix consultative. Ces personnes pourront en conséquence intervenir dans les débats ;
- le comité de groupe désigne, à la majorité des voix, un secrétaire pris parmi ses membres (C. trav., art. L. 2334-1 et R. 2333-1). Bien que le code du travail ne le précise pas, le président du comité de groupe peut vraisemblablement participer à l'élection du secrétaire, comme cela est le cas en ce qui concerne le comité social et économique. La désignation d'un secrétaire adjoint est conseillée.

Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président

Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président (C. trav., art. L. 2334-2) :

- l'ordre du jour des réunions du comité de groupe est arrêté conjointement par le président et le secrétaire. Il est communiqué aux autres membres du comité 15 jours au moins avant la séance ;
- le temps passé par les représentants du personnel en réunion est payé comme temps de travail effectif. Les membres du comité de groupe sont donc normalement rémunérés par leur entreprise d'origine.

Une réunion d'une journée par an, ça peut paraître peu ! Voilà pourquoi les accords de fonctionnement du comité de groupe prévoient assez souvent deux ou trois réunions par an, qui se tiendront chacune sur deux jours. On trouve aussi assez fréquemment des possibilités d'organiser des réunions extraordinaires en cas de circonstances exceptionnelles. Tout est question de négociation.

Le comité de groupe peut être amené à voter dans un certain nombre de circonstances : élection des membres du bureau, désignation d'un expert-comptable, action en justice, etc. Sauf s'il en est décidé autrement par le comité de groupe lui-même, on considère que les décisions sont adoptées par un vote à la majorité des suffrages valablement exprimés.

La toute première fois ! Le comité de groupe doit être réuni pour la première fois à l'initiative de l'entreprise dominante dès qu'il est constitué et au plus tard dans les 6 mois qui suivent sa création (C. trav., art. L. 2334-3).

Par accord entre l'employeur et les représentants du personnel, il est possible de réunir le comité de groupe en visioconférence. A défaut d'accord, l'employeur peut unilatéralement décider d'y recourir dans la limite de trois réunions par année civile (C. trav., art. L. 2334-2 et D. 2333-2). On applique ici les règles prévues par le code du travail pour l'organisation des réunions de comité social et économique en visioconférence (C. trav., art. D. 2315-1 et s.).

Comme le comité social et économique, le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable

Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dominante pour l'examen des informations économiques qui lui sont communiquées. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, cet expert a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe (C. trav., art. L. 2334-4).

Contrairement au CSE, le comité de groupe n'a pas de budget et ses membres n'ont pas de crédit d'heures

Légalement, le comité de groupe n'a droit à aucun budget de fonctionnement. Par ailleurs, le fait pour un élu de CSE d'être membre d'un comité de groupe ne lui permet pas de bénéficier d'heures de délégation en plus. Il ne peut davantage prétendre à une formation économique en tant que membre du comité de groupe.

Il peut paraître difficile d'exercer efficacement le mandat de représentant du personnel au comité de groupe sans argent, sans temps en plus et sans formation. Ces moyens ne peuvent être accordés que si l'accord de fonctionnement du comité de groupe le prévoit. Certains accords prévoient, par exemple, une réunion préparatoire sur le temps de travail avant les réunions plénières, l'octroi d'un budget de fonctionnement spécifique, des heures de délégation, la mise en place de commissions spécialisées, des stages de formation économique, etc. Là encore, tout est question de négociation.

Comme le comité social et économique, le comité de groupe a la personnalité juridique

Malgré l'absence de texte, le comité de groupe s'est également vu reconnaître la personnalité civile par la jurisprudence (Cass. soc., 23 janv. 1990, n° 86-14.947, n° 329 P). Il dispose donc de tous les attributs liés à la personnalité morale : possibilité d'agir en justice, de conclure un contrat, etc.

Prise en charge du temps et des frais de déplacement

Le paiement des frais de déplacement et d'hébergement, ainsi que du temps de déplacement des membres du comité de groupe est en général mis à la charge de l'employeur ou de l'entreprise dominante par l'accord sur la mise en place du comité de groupe. Mais, même en l'absence d'accord, on peut penser, par analogie avec les règles concernant les membres du comité social et économique, que ces frais incombent aux entreprises du groupe ou à l'entreprise dominante.

Quelles sont les attributions du comité de groupe ?

Le comité de groupe est destinataire d'informations économiques et financières sur le groupe et les entreprises qui le composent. Si c'est prévu par accord d'entreprise, certaines consultations des comités sociaux et économiques peuvent être remplacées par une consultation du comité de groupe.

Références : C. trav., art. L. 2332-1, L. 2332-2 et L. 2334-4

Contrairement au comité social et économique, le comité de groupe n'a aucun rôle consultatif, sauf si...

Le code du travail ne prévoit aucune consultation du comité de groupe, alors que c'est largement le cas pour le CSE. Si on s'en tient à ce que dit le code du travail, le comité de groupe est seulement destiné à recevoir des informations économiques et financières concernant le groupe. Il a été conçu comme un lieu d'échange et de discussions sur la situation et la stratégie du groupe.

Ce comité a pour vocation de permettre aux membres des différents CSE de mieux exercer leurs attributions au niveau des entreprises concernées. Les informations économiques sur le groupe dont le comité est destinataire doivent permettre aux différents CSE de mieux exercer leur pouvoir consultatif.

Normalement, la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise doit avoir lieu devant le CSE, le comité de groupe est seulement destinataire de l'avis consultatif rendu par chaque comité social et économique du groupe (C. trav., art. L. 2332-1). Un accord de groupe peut toutefois prévoir que cette consultation est effectuée au niveau du comité de groupe (C. trav., art. L. 2312-20). L'idée d'organiser cette consultation devant le comité de groupe n'est pas en soi mauvaise, surtout lorsque les CSE des entreprises du groupe entendent tous les ans le même discours qui consiste schématiquement à leur dire que c'est le groupe qui décide de la stratégie et que l'entreprise n'a pas son mot à dire.

Cet accord fixe les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux CSE du groupe et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante.

Les comités sociaux et économiques du groupe restent consultés sur les conséquences des orientations stratégiques.

De même, un accord de groupe peut prévoir que certaines informations et consultations ponctuelles au profit du CSE seront effectuées au niveau du comité de groupe. Cet accord doit alors fixer les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux différents CSE, lesquels devront être consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-56).

Il s'agit des consultations prévues par les articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du code du travail : questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, modification de son organisation économique ou juridique, mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, introduction de nouvelles technologies, projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, dispositif de contrôle de l'activité des salariés, projet de restructuration et de compression des effectifs, licenciement collectif pour motif économique, etc.

Le comité de groupe doit recevoir des informations économiques, financières et sociales sur le groupe

A savoir ! Un accord de groupe peut prévoir la mise en place d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) au niveau du groupe. Il doit alors déterminer les personnes ayant accès la BDESE, ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de celle-ci. Cela permet de regrouper l'ensemble des informations données aux CSE des différentes sociétés, d'harmoniser ces informations et d'en permettre une meilleure connaissance par ces instances (C. trav., art. R. 2312-15). Attention, cette possibilité ne dispense pas chaque entreprise du groupe d'avoir sa BDESE.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il est informé, dans ces

domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir (C. trav., art. L. 2332-1).

Même si le code du travail ne le précise pas, il va de soi que les informations dues au comité de groupe par l'entreprise dominante doivent être écrites et suffisamment précises et détaillées pour permettre une véritable analyse. Il reviendra à l'accord de fonctionnement du comité de groupe de fixer les modalités de remise de ces informations.

Il faut remarquer que le comité de groupe n'est qu'informé sur la situation présente du groupe, et non sur les décisions à prendre. Les « perspectives économiques pour l'année à venir » ne constituent qu'une prévision tout à fait générale. Si une société du groupe décide par exemple de fermer plusieurs de ses établissements, le comité de groupe n'est pas consulté au préalable sur ce projet, il en est seulement informé a posteriori.

Lorsqu'ils existent, le comité de groupe reçoit les documents comptables du groupe et le rapport du commissaire aux comptes

Le comité de groupe reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant (C. trav., art. L. 2332-1).

Des comptes consolidés, c'est quoi ? A quoi ça peut servir ? La consolidation comptable consiste à établir des états financiers d'un groupe de sociétés. Elle regroupe pour cela les comptabilités de chacune des sociétés du groupe et opère des retraitements afin de faire comme s'il ne s'agissait que d'une société unique (C. com., art. L. 233-16 et s.). Les états financiers consolidés, dont le bilan consolidé et le compte de résultat consolidé, peuvent permettre de mieux cerner l'avenir probable des différentes entreprises du groupe, en tenant compte de la stratégie globale du groupe.

Il peut arriver que le périmètre d'établissement des comptes consolidés soit plus étendu que celui du groupe. Par exemple, la consolidation des comptes d'un groupe doit prendre en considération les comptes des sociétés étrangères, alors que celles-

ci ne font pas partie du groupe au sens du code du travail. Pour l'administration, il y a lieu de communiquer au comité les comptes tels qu'ils ont été établis, sans procéder à une consolidation spécifique restreinte aux sociétés du groupe (Circ. DRT n° 6, 28 juin 1984 : BO min. Trav. n° 84/31). Le comité doit donc avoir communication des comptes consolidés des sociétés holdings portant sur des filiales étrangères.

Dans certains cas, le comité de groupe a le droit de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dominante

Pour l'examen des comptes consolidés, le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dominante (C. trav., art. L. 2334-4).

La mission de l'expert-comptable est d'éclairer les membres du comité de groupe en leur facilitant la compréhension des comptes. Il est certain que le décryptage des comptes consolidés par un professionnel peut aider les membres du comité à mieux appréhender la stratégie globale du groupe et, en conséquence, à mieux cerner l'avenir probable des différentes entreprises du groupe.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe (C. trav., art. L. 2334-4).

L'expert-comptable a le droit de consulter tous les documents détenus par la société dominante, concernant les entreprises françaises et étrangères comprises dans l'établissement des comptes consolidés. Cela signifie que l'expert pourra demander la communication d'informations comptables et financières sur des sociétés qui ne font pas partie du groupe, au sens du code du travail (Cass. soc., 6 déc. 1994, n° 92-21.437, n° 4406 P + F).

Les litiges portant sur la mission ou la rémunération de l'expert-comptable doivent être portés devant le président du tribunal judiciaire statuant en urgence (Cass. soc., 6 juin 2018, n° 16-27.291, n° 923 FS - P + B).

Le comité de groupe a un certain rôle à jouer en cas d'OPA sur l'entreprise dominante

En cas d'annonce d'offre publique d'acquisition (OPA) portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, le chef de cette entreprise en informe immédiatement le comité de groupe. Ainsi informé, le comité de groupe dispose des prérogatives dont le CSE est investi en cas d'OPA sur l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-42 et s. et L. 2332-2). Les CSE des entreprises du groupe n'auront pas à être consultés sur l'OPA.

L'information du comité de groupe dispense les entreprises du groupe de leur obligation d'informer leur CSE sur l'annonce d'une offre publique d'acquisition.

Les membres du comité de groupe sont tenus à l'obligation de discréction et au secret professionnel

Même si aucun texte ne prévoit expressément une obligation de discréction et de respect du secret professionnel spécifique aux membres du comité de groupe concernant les informations qui leur sont transmises dans ce cadre, ceux-ci y sont logiquement soumis au titre de leur mandat de membre du comité social et économique dont ils sont issus.

Généralement, l'accord conclu pour la mise en place du comité de groupe rappelle et prévoit expressément que les membres du comité sont tenus par cette obligation de discréction.