

L'inFO des CSE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : UN ENJEU PRIMORDIAL POUR FO



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

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

ÉDITORIAL

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

Pour une majorité des CSE, le renouvellement est en cours, ou va avoir lieu d'ici la fin de l'année 2023. Ce renouvellement est crucial pour Force ouvrière, en ce qu'il participe à notre représentativité et donc à notre poids, en tant qu'interlocuteur social, à tous les niveaux.

Ce renouvellement est également un enjeu d'importance pour chaque salarié de l'entreprise puisqu'il conduit à

FO

SOMMAIRE

À CONSULTER

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

LE DOSSIER

ACCORDS CSE ET PROTOCOLE
D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL,
COMMENT S'Y RETROUVER ? (P.5)

LE DÉCRYPTAGE

LES RÈGLES D'ATTRIBUTION DES SIÈGES
AUX LISTES EN PRÉSENCE (P. 13)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

NOUVEAU CSE : NOS PRÉCONISATIONS
POUR VOS 100 PREMIERS JOURS (P. 18)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

COMMENT L'INSPECTION DU TRAVAIL
PEUT-ELLE AIDER LES ÉLUS DANS
L'EXERCICE DE LEUR MANDAT ? (P. 19)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT (P.23)

LA JURISPRUDENCE (P. 24)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 27)

ÉDITORIAL

l'élection des représentants du personnel en charge de la protection de leurs intérêts pendant quatre années.

Cette période s'avère également souvent intense pour les candidats aux élections professionnelles et les nouveaux élus puisqu'elle implique d'être attentif à bon nombre d'enjeux, notamment relatifs au bon déroulement du scrutin ou encore à la négociation de moyens suffisants pour fonctionner et ainsi pouvoir remplir le mandat confié.

Par conséquent, nous avons pensé opportun de consacrer ce numéro 43 de l'inFO des CSE à des sujets inhérents au renouvellement des instances.

Ainsi, notre Dossier vous permettra (nous l'espérons !) d'y voir plus clair entre la nature d'un accord préélectoral et celle d'un accord de fonctionnement du CSE. Le Décryptage a vocation, quant à lui, à vous rappeler les règles d'attribution des sièges aux listes en présence.

Nos experts vous apporteront leur regard sur les premières formalités à accomplir par le CSE nouvellement élu (Syncéa) et sur le référent harcèlement (groupe Technologia).

Pour finir, le secteur des Affaires juridiques de la Confédération (Rubrique des secteurs) répondra à la question de savoir comment l'inspection du travail peut aider les élus dans l'exercice de leur mandat ?

Vous souhaitant une agréable lecture,

Amitiés syndicalistes

AGENDA

- **ISST de Bourg-la-Reine du 2 au 6 octobre 2023**
Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.
- **Journée confédérale FO des CSE le 5 décembre 2023**
Circulaire d'inscription à paraître.

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

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



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



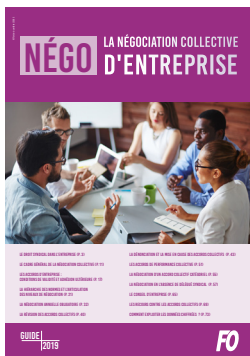
NAO – Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise



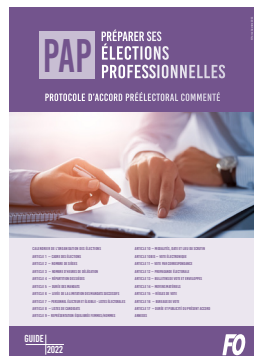
CSE – Comité social et économique - Mise en place et fonctionnement



NÉGO – La négociation collective de branche



NÉGO – La négociation collective d'entreprise



PAP – Préparer ses élections professionnelles



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

Contact : secteur de la Négociation collective et de la Représentativité
secretariatnego@force-ouvriere.fr



InfoJuridiques
 Revue trimestrielle juridique de Force Ouvrière

Contact : secteur des Affaires juridiques et du droit syndical
sjuridique@force-ouvriere.fr



Conseiller Prud'homme – Guide pratique



Le conseiller du salarié – Guide pratique



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

Contact : secteur de l'Égalité et du Développement durable
bclicq@force-ouvriere.fr



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

LE DOSSIER

ACCORD CSE ET PROTOCOLE D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL, COMMENT S'Y RETROUVER ?



Les Ordonnances travail de 2017 ont modifié en profondeur les règles relatives à la représentation du personnel dans l'entreprise. Outre la suppression des anciennes instances CE, DP et CHSCT au profit d'une instance unique, le CSE, le Code du travail a été totalement réécrit sur cette thématique, selon le triptyque : ordre public, champ de la négociation, dispositions supplétives.

Ainsi, un certain nombre de sujets peuvent faire l'objet de dérogations par accord collectif majoritaire. Dans le même temps, certains sujets doivent être définis dans le cadre du protocole d'accord pré-électoral (PAP) dont les conditions de négociation et de validation diffèrent des accords classiques. Il n'est ainsi pas toujours évident de savoir en matière de CSE ce qui relève du PAP ou de l'accord majoritaire, d'autant que ce ne sont pas les mêmes règles de négociation et de validation des accords qui s'appliquent.

Ce qui relève de la négociation du Protocole d'accord pré-électoral (PAP)

Le protocole d'accord pré-électoral a vocation à gérer les questions entourant l'organisation des élections professionnelles. Doivent ainsi être envisagées les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (dates, lieu du scrutin notamment), mais aussi la répartition des sièges et des électeurs dans les collèges électoraux, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

C'est donc le PAP qui règle l'ensemble de ces points ou, à défaut d'accord, l'employeur, par le biais d'une décision unilatérale, voire, le cas échéant, le juge judiciaire.

Nombre de sièges à pourvoir

L'article R 2314-1 du Code du travail fixe un nombre de membres de la délégation du personnel du Comité social et économique en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le PAP peut modifier ce nombre de sièges, tant à la hausse, qu'à la baisse, dès lors que le volume global des heures de délégation dans chaque collège est au moins égal au nombre d'heures prévu par l'article R 2314-1 du Code du travail (art. L 2314-1 et L 2314-7 du Code du travail).

Crédit d'heures de délégation

L'article R 2314-1 du Code du travail fixe un volume mensuel d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Le PAP peut modifier le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures – dans chaque collège – est au moins égal au nombre d'heures de délégation prévu par l'article R 2314-1 du Code du travail (art. L 2314-1 et L 2314-7 du Code du travail).

Nombre de collèges

Le PAP peut aménager le nombre et/ou la composition des collèges prévus par la loi. L'unanimité est requise. En cas de désaccord, seul le juge du Tribunal judiciaire peut procéder à cet aménagement.

Il existe toutefois une exception s'agissant du collège réservé aux cadres. En effet, la loi impose un collège réservé aux cadres dans les entreprises intégrant au moins 25 ingénieurs, chefs de services et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification professionnelle, lors de la mise en place ou du renouvellement du comité. Le protocole d'accord ne peut pas déroger à cette obligation, même signé à l'unanimité (art. L 2314-11 du Code du travail).

La limitation des mandats successifs

Depuis 2017, une limitation des mandats successifs est prévue par l'article L 2314-33 du Code du travail. Au-delà de trois mandats, quelle que soit leur durée, il ne sera plus possible aux élus de briguer un nouveau mandat. Cette limitation ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 50 salariés mais est impérative dans celles de plus de 300 salariés.

Ainsi, il est vivement recommandé d'insérer au sein du PAP un article spécifique visant à supprimer l'impossibilité d'enchaîner plus de trois mandats successifs dans les entreprises ou établissements de 50 à 300 salariés.

➔ À défaut de précision contraire dans le PAP, cette exclusion de la limitation des mandats est à durée indéterminée (art. R 2314-26 du Code du travail). Cela signifie que tant qu'elle ne sera pas renégociée, elle sera valable pour les élections ultérieures.

Modalités de validation du PAP

Il existe deux modes de conclusion du protocole d'accord préélectoral, et les conditions de validité varient selon les sujets traités :

– la règle de la double majorité constitue le mode général de conclusion du PAP. Elle nécessite que l'accord soit conclu, à la fois par la majorité en nombre d'organisations syndicales ayant participé à la négociation, et à la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections – en l'absence de résultats aux dernières élections, on ne retient

que la majorité en nombre des OS représentatives – (art. L 2314-6 du Code du travail) ;

– la règle de l'unanimité des organisations syndicales représentatives (et non des participants à la négociation) qui n'est appliquée qu'à certains domaines.

Lorsqu'aucun accord n'a pu être obtenu, l'employeur peut fixer seul les modalités pratiques du scrutin, dans le respect des principes généraux du droit électoral. Il devra également saisir l'Administration du travail pour qu'elle répartisse le personnel et les sièges entre les différents collèges et établissements.

SUJETS	CONDITIONS DE VALIDITÉ
Nombre de sièges	Règle de double majorité.
Nombre d'heures de délégation	Règle de double majorité.
Répartition des sièges	Règle de double majorité sauf si l'on modifie le nombre ou la composition des collèges électoraux. Dans ce cas, la règle d'unanimité est exigée, sans possibilité de remise en cause le collège réservé aux cadres (art. L 2314-11 du Code du travail).
Durée des mandats	Pour réduire la durée des mandats entre deux et quatre ans, il faut obtenir les conditions de validité des accords collectifs de droit commun (prévus à l'article L 2232-12 du Code du travail). Sinon, il faudra opter pour un accord distinct.
Levée de la limitation des mandats successifs	Règle de double majorité.
Personnel électeur et éligible Listes électorales	Règle de double majorité.
Listes de candidats	Règle de double majorité.
Représentation équilibrée femmes/hommes	Règle de double majorité.
Modalités, date et lieu du scrutin	Règle de double majorité sauf si l'on opte pour l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail. Dans ce cas, la règle d'unanimité est exigée.
Vote électronique	La mise en place du vote électronique peut être prévue par accord collectif de droit commun ou, à défaut, décidée unilatéralement par l'employeur. (Art. L 2314-26 du Code du travail).
Vote par correspondance	Règle de double majorité.
Propagande électorale	Règle de double majorité, sauf si vous souhaitez définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. Dans ce cas, il faut obtenir les conditions de validité des accords collectifs de droit commun (prévus à l'article L 2232-12 du Code du travail). Sinon, il faudra opter pour un accord collectif distinct.
Bulletins de vote et enveloppes	Règle de double majorité.
Moyens matériels	Règle de double majorité.
Règles de vote	Règle de double majorité.
Bureaux de vote	Règle de double majorité.
Durée et publicité du PAP	Règle de double majorité.

Ce qui relève des accords CSE

En dehors de la négociation du PAP, un grand champ de négociation est ouvert par accord collectif.

La négociation se fait en priorité avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ou l'établissement dans le cadre d'un accord collectif. Toutefois, les textes précisent que certains accords peuvent être négociés avec le CSE « à défaut d'accord », et d'autres « en l'absence de délégué syndical ». Le « à défaut d'accord » pourrait laisser penser qu'en cas d'échec des négociations avec les DS, un accord puisse être trouvé avec le CSE.

Toutefois, si l'on se réfère au Questions-réponses sur le CSE publié par le ministère du travail le 17 janvier 2020, il est précisé à la question 28 concernant l'accord de mise en place du CSE que la négociation d'un accord

avec le CSE n'est pas possible, en présence de DS même en cas d'échec des négociations.

Il s'agit d'accords majoritaires, c'est-à-dire réunissant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, ces accords ne pouvant pas faire l'objet d'une validation par référendum. Concernant les accords négociés avec le CSE, le cas échéant, ils doivent être adoptés « à la majorité des titulaires de la délégation du personnel au comité ». Il n'y a pas de précision à cet égard, mais le texte précise bien que la majorité des titulaires est nécessaire (et pas la majorité des présents au moment de la signature). Il apparaît donc qu'il faut la majorité des titulaires élus pour signer valablement un accord avec le CSE.

■ Mise en place du CSE

Nombre et périmètre de mise en place des CSE

Attention, désormais, ce n'est plus le PAP, mais un accord d'entreprise : l'accord CSE, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur qui permet de déterminer le nombre et le périmètre des CSE d'établissement (art. L 2313-2 du Code du travail). La reconnaissance ou la perte de la qualité d'établissement distinct n'est donc plus liée au processus électoral et le périmètre du CSE ne sera plus forcément discuté lors de chaque renouvellement, mais au moment de la négociation ou de la renégociation de l'accord sur le CSE.

L'accord doit être conclu selon les conditions de validité prévues au premier alinéa de l'article L 2232-12 du Code du travail, à savoir un accord majoritaire conclu à plus de 50 % des suffrages valablement exprimés aux dernières élections professionnelles, sans possibilité de recours au référendum permettant de valider des accords conclus par des organisations syndicales représentatives pesant entre 30 et 50 % des SVE.

Durée des mandats

Depuis 2005, la durée légale des mandats est de quatre ans. Cette durée peut être abaissée par un accord conclu dans les conditions d'un accord collectif de droit commun, sans pouvoir être réduite à moins de deux ans (art. L 2314-34 du Code du travail).

Cette disposition peut être intégrée dans le PAP, mais il faut donc, pour la validité de cet article, conjuguer les règles de validité des accords de droit commun avec celles du PAP. S'il n'est pas possible de réunir les conditions de validité à la fois du PAP et des accords de droit commun prévues par l'article L 2232-12 du Code du travail, il est préférable d'opter pour un accord distinct sur la durée des mandats.

CSE interentreprises

Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou

LE DOSSIER – ACCORDS CSE ET PROTOCOLE D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL, COMMENT S'Y RETROUVER ?

d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un comité social et économique interentreprises (art. L 2313-9 du Code du travail).

L'accord doit fixer le nombre de membres de la délégation du personnel, les modalités de leur élection ou désignation, leurs attributions et les modalités de fonctionnement.

Conseil d'entreprise

Les ordonnances travail de 2017 sont allées très loin dans la fusion des instances représentatives du personnel en fusionnant DP, CE et CHSCT au sein du CSE. Cependant, il est possible d'aller encore

plus loin en fusionnant les attributions des CSE et celles des délégués syndicaux en sein du conseil d'entreprise, ce qui revient à tuer les organisations syndicales...

Ce dispositif a, à ce jour, très peu été utilisé. Le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise ou par accord de branche (art. L 2321-1 et suivants du Code du travail).

L'accord doit alors prévoir la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise (la formation professionnelle est un thème obligatoire), le nombre d'heures de délégation pour les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations, les stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement des membres... Il est également possible de fixer dans l'accord la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

■ Le fonctionnement du CSE

Participation des suppléants aux réunions

Depuis la création des CSE, seuls les élus titulaires disposent du droit de participation aux réunions plénières de l'instance. Cependant, il est tout à fait possible et recommandé de prévoir, par accord de droit commun, la participation des suppléants aux réunions.

Procès-verbaux

Il est possible de prévoir par accord d'entreprise, et en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le CSE, les modalités et délais d'établissement du PV par le secrétaire du CSE (art. L 2315-34 du Code du Travail).

→ À défaut d'accord, les modalités sont fixées aux articles R 2315-25 et D 2315-26 du Code du travail, à savoir quinze jours dans le cas général.

Visioconférence

L'article L 2315-4 du Code du travail précise que le recours à la visioconférence pour les réunions du CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Les articles D 2315-1 et D 2315-2 du Code du Travail détermine les conditions dans lesquelles le comité social et économique peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Consultations récurrentes du CSE

Un accord collectif peut définir le contenu, la périodicité (sur maximum trois ans) et les modalités des trois consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale) du CSE, ainsi que la liste et

LE DOSSIER – ACCORDS CSE ET PROTOCOLE D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL, COMMENT S'Y RETROUVER ?

le contenu des informations nécessaires à ces consultations.

L'accord peut prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations, les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (CSE central/CSE d'établissement), ainsi que les délais de consultation (art. L 2312-19 et s. du Code du Travail).

Consultations ponctuelles

Un accord collectif peut définir le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE prévues aux articles L 2312-8 et L 2312-37 (c'est-à-dire les « attributions générales » du CSE et ses autres attributions ponctuelles), dans le respect des dispositions d'ordre public relatives à ces informations et consultations détaillées aux articles L 2312-38 à L 2312-54 du Code du travail, ainsi que les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions, et les délais de consultation (art. L 2312-8 du Code du travail).

Les moyens du CSE

Modalités de diffusion des informations syndicales

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. Si cette disposition est intégrée dans le PAP, il faut donc, pour la validité de cet article, conjuguer les règles de validité des accords de droit commun avec celles du PAP. S'il n'est pas possible de réunir les conditions de validité à la fois du PAP et des accords de droit commun prévues par l'article L 2232-12 du Code du travail, il convient plutôt d'opter pour un accord distinct sur le droit syndical dans l'entreprise.

→ À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et

Nombre de réunions

Un accord collectif peut définir le nombre de réunions annuelles du CSE qui ne peut être inférieur à six dans les entreprises de 50 salariés et plus.

→ À défaut d'accord, les dispositions supplétives du Code du travail s'appliquent (art. L2312-19 du Code du travail).

Délais de consultation

Un accord collectif peut définir les délais de consultations (art. L 2312-16 du Code du Travail), sauf dispositions législatives particulières. Ces délais de consultation doivent permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises.

À l'expiration du délai, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

→ À défaut d'accord les dispositions supplétives du code du travail s'appliquent (art. R2312-5 et R2312-6 du Code du Travail).

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.

Budgets du CSE

Désormais la fixation du budget des activités sociales et culturelles se fait par accord collectif. Ce n'est qu'à défaut d'accord, que l'article L 2312-81 du Code du travail fixe les modalités de calcul.

En cas d'établissement multiple un accord collectif fixe la répartition de la contribution entre les comités d'établissement (au prorata des effectifs ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés).

LE DOSSIER – ACCORDS CSE ET PROTOCOLE D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL, COMMENT S'Y RETROUVER ?

→ À défaut d'accord le droit supplétif s'applique, à savoir une répartition au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

→ À défaut, ce seront les dispositions supplétives du code du travail qui devront s'appliquer.

Base de données économique sociales et environnementales (BDESE)

Un accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux, ou, en leur absence, entre l'employeur et le CSE détermine l'organisation l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE.

→ À défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut définir ces éléments.

Les instances du CSE

Les représentants de proximité

Il est possible et vivement recommandé de prévoir, par accord collectif majoritaire, la mise en place de représentants de proximité (art. L 2313-7 du Code du travail). L'accord doit fixer le nombre de représentants, leurs modalités de désignation et de fonctionnement (heures de délégation) ainsi que leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La mise en place d'une CSSCT est obligatoire dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, les installations nucléaires, sites Seveso haut et dans les entreprises ou établissements inférieurs à 300 salariés pour lesquels l'inspecteur du travail impose la création d'une CSSCT.

Les modalités de mise en place de la ou des CSSCT, doivent être définies par accord collectif (art. L 2315-41 du Code du travail). Cet accord doit définir le nombre de membres de la ou des CSSCT, leurs missions et leurs modalités d'exercice, les modalités de leur fonctionnement, notamment le nombre

Expertises du CSE

Il est possible de définir par accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE (adopté à la majorité des membres titulaires), le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années et le délai d'expertise, c'est-à-dire le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport (art. L 2315-79 et L 2315-85 du Code du travail).

d'heures de délégation, les modalités de leur formation, et le cas échéant, les moyens alloués.

Les autres commissions du CSE

Il est possible de créer par accord collectif d'entreprise des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (art. L2315-45 du Code du Travail).

En l'absence d'accord, les dispositions supplétives du Code du travail s'appliquent, avec des commissions obligatoires en fonction de l'effectif :

- entreprises d'au moins 1 000 salariés : commission économique (CSE ou CSE central) ;
- entreprises d'au moins 300 salariés : commissions de la formation, d'information et d'aide au logement, de l'égalité professionnelle.

→ À défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres du CSE aux réunions des commissions (hors CSSCT) 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.



La Macif,
c'est vous.

SOLUTIONS MACIF POUR LES CSE (1)

Assurez vos risques quotidiens, c'est important

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

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié(2) des CSE.

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

Ce contrat couvre(3) :

■ La responsabilité civile du CSE :

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

■ La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

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

■ La protection du patrimoine :

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

■ L'assistance juridique :

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

■ Les accidents corporels :

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

■ L'assistance aux personnes :

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

■ L'organisation de voyage :

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

De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE(4).

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

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

Les avantages sont multiples :

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

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

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

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

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



→ POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

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

Envoyez votre mail à cse@macif.fr

Consultez les informations sur macif.fr

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

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

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

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

(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm³ et plus, hors voitures), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

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

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

Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM07911001.

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

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

LE DÉCRYPTAGE

LES RÈGLES D'ATTRIBUTION DES SIÈGES AUX LISTES EN PRÉSENCE



L'attribution des sièges se fait par une représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le Code du travail pose les règles suivantes pour l'attribution des sièges :

- il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli **par elle contient de fois le** quotient électoral (art. R 2314-19 du Code du travail) ;*
- 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. À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier (art. R 2314-20 du Code du travail).*

Procédons par étape pour appréhender la lettre du texte.

Première étape : le calcul du quotient électoral

Pour déterminer le quotient électoral, il faut dans un premier temps déterminer le nombre de suffrages exprimés, puis ensuite diviser ce nombre par le nombre de sièges à pourvoir (art. R 2314-19 du Code du travail).

$$\text{Quotient électoral} = \frac{\text{nombre de suffrages exprimés}}{\text{nombre de sièges à pourvoir}}$$

EXEMPLE

Pour 48 suffrages exprimés dans une élection où sont à pourvoir trois sièges de délégués du personnel

titulaires, le quotient électoral est égal à $48/3 = 16$. Ce chiffre est le même pour chaque liste, quel que soit le nombre de listes en présence et quel que soit le nombre de candidats de chacune de ces listes.

Le calcul du quotient électoral ne permet pas toujours d'obtenir un nombre entier : le cas échéant, la division doit être poussée jusqu'aux décimales.

Détermination du nombre de suffrages exprimés : le nombre de suffrages exprimés est égal au nombre des votants moins le nombre de bulletins nuls et de bulletins blancs.

Deuxième étape : la détermination du nombre de voix obtenues par chaque liste

Le nombre de voix recueilli par une liste est égal à la moyenne des voix obtenues par cette liste, c'est-à-dire au total des voix obtenues par chaque candidat de la liste divisé par le nombre de candidats de la liste.

$$\text{Nbre de voix obtenues} = \frac{\text{total des voix obtenues par chaque candidat}}{\text{nombre de candidats de la liste}}$$

Listes complètes sans ratures

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 obtenues se réduit à un simple décompte des bulletins valables établis au nom de chaque liste (Circ. TR. 47/48, 5 juil. 1948).

Listes comportant des ratures

Lorsque des noms ont été rayés, il convient d'évaluer séparément le nombre de voix recueilli par chaque candidat et de faire une moyenne.

En d'autres termes, il faut additionner le nombre de voix obtenues par chaque candidat de la liste et faire la moyenne en divisant le total par le nombre de candidats figurant sur la liste (Circ. TR. 47/48, 5 juil. 1948).

La prise en compte des ratures ne s'applique pas pour le calcul du nombre de voix obtenues pour chaque liste mais uniquement pour la détermination de l'ordre dans lequel les candidats sont proclamés élus (Cass. soc., 3-03-93, n°91-60.270).

EXEMPLE

Dans un collège où trois sièges sont à pourvoir, une liste de trois candidats obtient 30 bulletins comportant trois ratures du premier candidat, une rature du deuxième et cinq ratures du troisième. Le total des voix est alors de $27 + 29 + 25 = 81$, et la liste obtient ainsi une moyenne de $81/3 = 27$; sans rature elle aurait eu une moyenne de $90/3 = 30$.

Listes incomplètes

Lorsque la liste est incomplète, la moyenne de liste se calcule en divisant le total des voix obtenues par cette liste (déduction faite des ratures) par le nombre des candidats y figurant.

EXEMPLE

Dans un collège où trois sièges sont à pourvoir, une liste ne présente que deux candidats, qui obtiennent respectivement 60 et 72 voix.

Le nombre de voix recueillies par cette liste est égal à $60 + 72 = 132$; la moyenne de la liste est donc de $132/2 = 66$.

LE DÉCRYPTAGE – LES RÈGLES D'ATTRIBUTION DES SIÈGES AUX LISTES EN PRÉSENCE

Troisième étape : attribution des sièges en fonction du quotient électoral

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 divisée par le quotient.

EXEMPLE. Soit une élection destinée à pourvoir cinq sièges, où le nombre des suffrages exprimés s'élève à 116. Le quotient est de $116/5 = 23,20$. Trois listes, dont une incomplète, sont en présence.

La moyenne de chaque liste s'établit comme suit :

Liste A, 47 bulletins avec :

LISTE A	NOMBRE DE SUFFRAGES
Candidat A1	47
Candidat A2	47
Candidat A3	42
Candidat A4	40
Candidat A5	42

Le total des voix obtenues par chaque candidat est égal à 218 ; la moyenne de la liste A est égale au total des voix obtenues, divisé par le nombre de candidats, soit : $218/5 = 43,60$.

Liste B, 40 bulletins avec :

LISTE b	NOMBRE DE SUFFRAGES
Candidat B1	40
Candidat B2	40
Candidat B3	40
Candidat B4	40
Candidat B5	32

Si aucun siège n'a été pourvu par l'application du quotient ou bien s'il reste des sièges à pourvoir, ceux-ci seront attribués selon le système de la plus forte moyenne (art. R 2314-20 du Code du travail).

Pour ce faire, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre de sièges attribués à

Le total des voix obtenues par chaque candidat est égal à 188 ; la moyenne de la liste B est égale au total des voix obtenues, divisé par le nombre de candidats, soit : $188/5 = 37,60$;

Liste C, 29 bulletins avec :

LISTE A	NOMBRE DE SUFFRAGES
Candidat C1	29
Candidat C2	29
Candidat C3	29

Le total des voix obtenues par chaque candidat est égal à 87 ; la moyenne de la liste C est égale au total des voix obtenues, divisé par le nombre de candidats, soit : $87/3 = 29$.

L'attribution des sièges au quotient donne les résultats suivants :

Liste A : $43,60/23,20 = 1,88$ soit 1 siège ;

Liste B : $37,60/23,20 = 1,62$ soit 1 siège ;

Liste C : $29/23,20 = 1,25$ soit 1 siège.

Trois sièges se trouvent ainsi directement attribués par le jeu du quotient. Les nombres obtenus sont arrondis au nombre entier inférieur pour l'attribution des sièges au quotient. Ils servent de base au calcul des sièges restants. Les deux sièges restants devant ensuite être distribués à la plus forte moyenne (Cass. soc., 26-05-10, n°09-60.350).

Quatrième étape : attribution des sièges restant en fonction de la plus forte moyenne

la liste augmenté d'une unité (Cass. soc., 12-07-16, n°15-25.638).

$$\text{Plus forte moyenne} = \frac{\text{nombre de voix obtenues par chaque liste}}{\text{nombre de sièges attribués} + 1 \text{ unité}}$$

LE DÉCRYPTAGE – LES RÈGLES D'ATTRIBUTION DES SIÈGES AUX LISTES EN PRÉSENCE

Ainsi, le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

EXEMPLE

En reprenant l'exemple précédent, la plus forte moyenne s'établit comme suit :

Liste A : $43,60/(1 + 1) = 21,80$;

Liste B : $37,60/(1 + 1) = 18,80$;

Liste C : $29/(1 + 1) = 14,50$.

Le premier des sièges restant à pourvoir est accordé à la liste ayant la plus forte moyenne, c'est-à-dire la liste A.

Pour le siège restant à pourvoir on recommence le calcul et ainsi :

Liste A : $43,60/(2 + 1) = 14,53$;

Liste B : $37,60/(1 + 1) = 18,80$;

Liste C : $29/(1 + 1) = 14,50$.

Et le siège est attribué à la liste B qui obtient la plus forte moyenne. La liste A obtient deux sièges (1 au quotient, 1 à la plus forte moyenne), la liste B obtient aussi deux sièges (1 au quotient, 1 à la plus forte moyenne) et la liste C obtient 1 siège (au quotient).

Hypothèse d'égalité de moyenne

Lorsque deux listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Lorsque deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus (art. R 2314-21 du Code du travail ; Cass. soc., 7-07-10, n°09-69.724)

EXEMPLE

Deux listes obtiennent respectivement 180 et 60 voix, le nombre de siège à pourvoir étant de trois.

La moyenne de la liste A est de 60 voix et la moyenne de la liste B est de 20 voix ; le quotient électoral est égal à 21 pour trois sièges à pourvoir.

La liste A obtient deux sièges au quotient ($60/21 = 2,86$) et la liste B aucun ($20/21 = 0,94$).

Le calcul de la plus forte moyenne donne :

pour la liste A : $60/(2 + 1) = 20$;

pour la liste B : $20/(0 + 1) = 20$.

La liste A ayant obtenu le plus grand nombre de voix, le dernier siège lui est attribué. Deux listes A et B obtiennent la même moyenne et le même nombre de voix. Il reste un siège à pourvoir. Le candidat de liste A a 35 ans et le candidat de liste B a 42 ans. C'est le candidat de la liste B qui est élu.

Pour finir, 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 en effet prétendre à plus de sièges qu'elle n'a de candidats (Cass. soc., 12-01-00, n°99-60.044 ; Cass. soc., 12-03-08, n°07-60.335).

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages et Ricořanz, Shutterstock/TravnikoStudio et Fizes



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

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

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

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

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

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

L'AVIS DE NOS EXPERTS

NOUVEAU CSE : NOS PRÉCONISATIONS POUR VOS 100 PREMIERS JOURS

RÈGLEMENT INTERIEUR

- S'assurer de l'existence d'un règlement intérieur et son éventuelle échéance d'application.
- En prendre connaissance, en faire une lecture critique afin d'identifier ce qui pourrait être modifié, supprimé ou ajouté.
- Inscrire le renouvellement ou la modification du règlement intérieur à l'ordre du jour.

ACCORDS CSE ET POSTES CLÉS

- Prendre connaissance des accords de mise en place et de fonctionnement du CSE, le cas échéant du comité de groupe, comité européen.
- Identifier les mandats à se répartir et les missions attribuées (CSE central, conseil d'administration, conseil de surveillance, assemblée générale des actionnaires, comité de groupe, commissions, bureau, etc.).
- Identifier les modalités de désignation, moyens associés et projeter leur amélioration.
- Inscrire les désignations à l'ordre du jour d'une réunion de l'instance.

INFORMATIONS

- Vérifier que vous avez accès à la BDESE.
- Vérifier que vous avez reçu la documentation de début de mandat (art. L 2312-57).
- Identifier où prendre connaissance des dispositions conventionnelles applicables à votre

périmètre (établissement ou entreprise, art. L 2262-5 et R 2262-1 et suivants).

- Prendre connaissance de l'éventuel calendrier de consultations, à défaut en discuter avec la direction.

MANDAT

- Demander un entretien de début de mandat (art. L 2141-5).
- Programmer ses formations économiques et SSCT (art. L 2315-63, L 2315-17 et L 2315-18).

COMMUNICATION

- Communiquer aux salariés les modalités suivant lesquelles ils peuvent vous solliciter.

COMPTES DU CSE, BANQUE & ASSURANCES

- Recueillir auprès du CSE sortant tous les documents concernant l'administration et l'activité du comité : PV des réunions, états et pièces comptables, contrats, justification du respect des obligations fiscales du CSE,... (art. R 2315-39).
- Veiller à changer les signataires sur les comptes bancaires et à identifier les contrats d'assurance du CSE en les comparant aux risques à assurer.
- Le cas échéant, renégocier le contrat.

Nos adresses :

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

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

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

www.syncea.fr



info@syncea.fr

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

COMMENT L'INSPECTION DU TRAVAIL PEUT-ELLE AIDER LES ÉLUS DANS L'EXERCICE DE LEUR MANDAT ?

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES ET DU DROIT SYNDICAL



L'inspecteur du travail dispose d'une compétence générale en matière d'application de la législation du travail (respect de la législation sur les contrats précaires, la mise en place et le fonctionnement des IRP, le droit de la négociation collective, le respect du droit syndical, le travail illégal, le contrôle des rémunérations, le temps de travail, le recours au détachement, les repos et congés payés, les règles d'hygiène et de sécurité). Il peut intervenir dans toutes les entreprises soumises au Code du travail.

Sa compétence est également prévue dans des domaines spécifiques prévus par l'article L 8112-2 du Code du travail (harcèlement moral ou sexuel, discrimination...). Il dispose d'un droit de regard permanent sur le Règlement intérieur (RI) de l'entreprise et doit être saisi pour autoriser la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé. Pour rappel, l'employeur doit obligatoirement transmettre le règlement intérieur de l'entreprise à l'inspecteur du travail, ce RI devant faire l'objet d'une consultation du CSE.

De manière générale, **les membres du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont ils sont chargés d'assurer le contrôle.**

L'inspecteur du travail exerce une mission de conseil et de conciliation en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales ou les institutions représentatives du personnel. Il peut notamment donner son interprétation sur un litige

LA RUBRIQUE DES SECTEURS – PROPAGANDE ÉLECTORALE DURANT LES ÉLECTIONS...

juridique sans pour autant que celle-ci s'impose aux juges ou aux parties. Il peut être également saisi à l'occasion d'un conflit collectif du travail ou lorsque des négociations collectives sont bloquées.

ATTENTION !

L'inspecteur du travail n'est pas habilité à régler les litiges individuels relatifs au contrat de travail qui sont du ressort du CPH.

L'inspecteur du travail dispose d'un droit d'entrée et d'enquête dans les établissements...

Chargé de veiller à l'application de la réglementation légale ou conventionnelle du travail, l'inspecteur du travail dispose d'un droit d'entrée et d'enquête dans les établissements.

Il peut exiger qu'on lui présente les documents sur lesquels porte le contrôle, il peut procéder à des analyses ou des prélèvements et demander le recours à des organismes agréés.

Il peut aussi, au cours de ses visites, se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail ou par une disposition légale relative au régime du travail : contrats de travail, règlement intérieur, conventions et accords collectifs, DUERP, registre des dangers graves et imminents, PV des réunions du CSE, observations de l'inspection du travail, etc (art. L 8113-4 du Code du travail).

Cependant, il ne dispose pas du droit d'entrée au domicile des particuliers occupant des employés de maison en vertu du principe de l'inviolabilité du domicile. Également, l'inspecteur du travail ne peut pénétrer dans les locaux affectés à l'hébergement de travailleurs afin d'en vérifier la conformité qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui l'occupent.

Lors des visites de l'inspecteur du travail, les élus du CSE chargés des questions de santé et sécurité,

doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations. À l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des élus du CSE, 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.

L'employeur doit informer annuellement l'inspecteur 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 quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions (art. L 2315-27 du Code du travail).

L'inspecteur du travail peut également décider d'assister à une réunion du CSE à laquelle il n'a pas été convié (l'ordre du jour lui étant adressé pour toutes les réunions – art. L 2315-30 du Code du travail).

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 (art. L 2315-37 du Code du travail).

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur du travail est puni d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an et d'une amende maximale de 37500 euros (art. L 8114-1 du Code du travail).

L'inspecteur du travail, qui constate une infraction à la suite d'un contrôle, dispose d'un pouvoir d'appréciation sur les suites qu'il entend donner, suivant la gravité et les circonstances dans lesquelles cette constatation intervient.

Il peut ainsi :

- **faire des observations**, soit faire un rappel des dispositions législatives et réglementaires en vigueur) ;

- **mettre en demeure l'employeur** de corriger la situation en cas de manquements aux dispositions du Code du travail ;
- **dresser un procès-verbal** qui fait foi jusqu'à preuve contraire ;
- **saisir le juge des référés** notamment pour faire cesser un risque d'atteinte à l'intégrité d'un travailleur ou faire cesser le travail du dimanche dans certains secteurs ;
- **prescrire l'arrêt temporaire des travaux** sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics ou pour des activités liées à l'exposition de certaines substances dangereuses ;
- **prononcer des amendes** administratives.

ATTENTION !

L'inspection du travail ne peut valablement pas refuser de contrôler, à la demande d'un syndicat ou d'un élu du CSE, une société pour des faits de travail dissimulé et des dysfonctionnements en matière d'hygiène et de sécurité (TA Paris, 30-11-22, 2105773/3-2). Si l'inspecteur du travail refuse la mise en œuvre de ce contrôle, il revient au syndicat ou à l'élu du CSE de saisir le tribunal administratif pour qu'il l'ordonne.

Par ailleurs, il peut être utile, en matière de discrimination syndicale ou de harcèlement, de saisir préalablement l'inspection du travail pour qu'il dresse un procès-verbal ou un rapport dont il appartient au juge de vérifier la pertinence (Cass. soc., 15-1-14, n°12-27261).

Il est possible, pour les élus du CSE, de faire remonter les situations de délit d'entrave à l'inspection du travail. En cas de BDESE incomplète, l'inspecteur du travail peut, par exemple, dresser un procès-verbal pour entrave au fonctionnement régulier du CSE.

S'il ne revient pas à l'inspecteur du travail de porter son appréciation sur le caractère abusif ou non d'un droit de retrait en raison de la Covid-19 qui relève de la compétence du juge judiciaire, un inspecteur du travail ne peut valablement être sanctionné pour avoir ordonné à un employeur de prendre des mesures de protection de ses salariés contre la Covid-19, notamment en lui imposant de fournir des masques, malgré les consignes gouvernementales contraires (TA Nancy, 20-10-22, n°2002450).

Les agents de contrôle
de l'inspection du travail
« sont libres d'organiser
et de conduire des contrôles
à leur initiative et décident
des suites à leur apporter ».

Pour le tribunal administratif, les agents de contrôle de l'inspection du travail « sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter ». Les agissements reprochés à l'inspecteur du travail relèvent « des pouvoirs propres de l'inspecteur du travail d'exercer ses missions de contrôle ». Ils « ne constituent pas un abus de droit, ne révèlent pas une atteinte grave à la déontologie professionnelle des inspecteurs du travail ou au bon fonctionnement du service public et ne sont donc pas constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ».

L'employeur doit afficher l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspecteur du travail compétent dans les locaux normalement accessibles aux travailleurs.

À VOUS QUI SOUHAITEZ DONNER DU SENS AUX ŒUVRES SOCIALES



Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

UpCoop, coopérative de salariés, partenaire historique des instances représentatives du personnel et entreprise à mission, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.



Up cadhoc



Up chèque culture



Up sport & loisirs



Up kalidea

Retrouvez les solutions UpCoop sur up.coop
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariatsetcooperation@up.coop

La coopérative UpCoop
est partenaire de

FO

**Up
Coop**

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT

Les temps changent ! ce qui pouvait passer pour acceptable il y a encore dix ans ne l'est plus du tout aujourd'hui ! l'action des référents contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel a déjà des répercussions positives dans la vie des entreprises !

En 2021, il a été constaté une hausse des violences sexistes et sexuelles de 33% par rapport à l'année précédente. En 2022, 147 femmes ont encore été assassinées. Le milieu professionnel peut en revanche s'ériger en « **sanctuaire** » pour protéger les victimes. C'est le constat que le cabinet Technologia a réalisé lors de ses missions d'expertise et de trois colloques qu'il a organisés ces deux dernières années.

Agir en réparation, appliquer des sanctions : des actions essentielles qui ne suffisent plus ! Il convient d'assurer une prévention et une protection actives.

Un référent harcèlement sexuel est prévu dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés (loi du 5 septembre 2018). Les représentants du personnel doivent désigner un référent parmi les membres du CSE, titulaire(s) ou suppléant(s), même pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Le référent harcèlement est **un enjeu pour la syndicalisation** : sa fonction permet aux représentants du personnel de renforcer leur capacité à communiquer et à être identifiés comme tels par les salariés.

L'agissement sexiste est défini à l'article L 1142-2-1 du Code du Travail ; voir aussi l'application NosDroits By Technologia à télécharger sur Android ou Apple store.

Le harcèlement Sexuel est défini à l'article 222-33 du Code pénal.

Technologia, expert dans de nombreuses crises nationales dont la « *crise suicidaire en grappe* » chez France télécom-Orange l'assure, une situation de harcèlement sexuel ou moral ne doit jamais être prise à la légère. Elle peut déboucher sur de réels risques psychosociaux, voire des crises plus profondes telles que des passages à l'acte suicidaire.

Les référents contre le harcèlement sexuel comme les élus du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail au cours de laquelle les violences sexistes au travail peuvent être exhaustivement abordées (art. L 2315-18 du Code du travail). Cette formation est prise en charge par l'employeur.

Le référent harcèlement du CSE a pour mission principale de promouvoir et de garantir la prise en considération de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (art. L 2312-5 et L 2312-8 du Code du travail).

Le harcèlement sexuel est un délit puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende en France. La sanction peut être portée à trois ans d'emprisonnement et à 45000 euros d'amende dans le cadre d'un abus de fonction d'un manager.

En cas de suspicion de pratiques assimilables à du harcèlement, après avoir rappelé les règles en vigueur, le référent :

- établit un diagnostic qualitatif et parfois quantitatif du fonctionnement du service affecté ;
- avec l'aide d'un tiers préventeur agréé – le plus souvent un cabinet d'expertises en Santé sécurité et conditions de travail (SSCT) comme Technologia dont c'est l'une des spécialités reconnues ;
- ces interventions sont financées par l'entreprise qui a l'obligation de mobiliser des moyens renforcés ;
- le cabinet Technologia et la coopérative UP Chèque Déjeuner proposent aussi dans ce cadre une application à destination des CSE pour mieux communiquer avec les salariés ;
- il est enfin primordial de proposer un accompagnement aux individus exposés à des comportements abusifs. Cela passe bien souvent par une prise en charge thérapeutique.

LA JURISPRUDENCE

■ Délégué syndical – Désignation – Renonciation

La renonciation au droit d'être désigné délégué syndical, prévue par l'alinéa 2 de l'article L 2143-3 du Code du travail, est celle des candidats présentés par l'organisation syndicale aux dernières élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (Cass. soc., 5-4-23, n°21-24752). A contrario, les candidats qui n'ont pas obtenu 10 % des suffrages n'ont pas à renoncer au mandat pour que le syndicat puisse désigner un adhérent.



■ Licenciement économique collectif – Consultation CSE

Lorsque le licenciement pour motif économique d'au moins deux salariés est envisagé, l'employeur peut tenir compte des salariés ayant accepté leur reclassement, pour réajuster le nombre de licenciements envisagés et par là déterminer s'il y a lieu ou non de consulter les IRP (Cass. soc., 5-4-23, n°21-10391).

■ Discrimination syndicale

La cour d'appel de Paris retient qu'une discrimination syndicale peut être relevée à l'encontre d'un salarié rapportant notamment la preuve qu'il n'a pas eu la même évolution de carrière que ses collègues dans le cadre de ses 20 années d'activité. La cour d'appel se fonde également sur le fait que la direction lui avait proposé un nouveau poste à la condition qu'il abandonne ses mandats de

délégué du personnel, membre du CE et du CHSCT (CA Paris, 19-4-23, n°20/07869).

■ Heures de délégation – Office du juge des référés

Les heures de délégation considérées de plein droit comme temps de travail, qu'elles soient prises pendant ou hors des heures habituelles de travail, doivent être payées à l'échéance normale. L'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué au représentant du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après l'avoir payé. Dès lors, si la charge de la preuve des nécessités du mandat l'obligeant à utiliser ses heures de délégation en dehors de son temps de travail pèse sur le salarié, l'employeur ne peut saisir le juge des référés pour obtenir la justification par le salarié de ces nécessités (Cass. soc., 5-4-23, n°21-17851).

■ Accord de participation – Expertise du CSE

L'expertise du CSE sur le rapport relatif à l'accord de participation, qui doit lui être présenté par l'employeur dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, participe de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue à l'article L 2315-88 du Code du travail. Dès lors, l'expert-comptable désigné par le CSE en vue de l'assister pour l'examen de ce rapport est rémunéré intégralement par l'employeur (Cass. soc., 5-4-23, n°21-23427).

■ Titres-restaurant – Activités sociales/culturelles

Pour le tribunal judiciaire de Nanterre, les titres-restaurant relèvent d'une activité sociale et culturelle du CSE dès lors qu'ils ne sont qu'une faculté pour l'employeur, les salariés ayant un accès à un restaurant d'entreprise.

Ainsi, le CSE peut décider de reprendre à son compte la gestion des titres-restaurant (TJ Nanterre, 10-3-23, n°22/00120).

■ Consultation CSE

Lorsqu'un accord de GPEC a été signé dans une entreprise, le CSE n'a pas à être consulté sur cette gestion prévisionnelle dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques. En revanche, sont soumises à sa consultation les mesures qui entrent dans le champ de ses compétences consultatives, même si elles résultent de la mise en œuvre de l'accord de GPEC (Cass. soc., 29-3-23, n°21-17729).

■ Salarié protégé – Sanction

Lorsque l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé, la mise à pied conservatoire est privée d'effet, même lorsque ce refus fait l'objet d'un recours hiérarchique (CE., 24-3-23, n°471970).

■ RS au CSE

Le seuil d'effectif de 300 salariés pendant 12 mois consécutifs (prévu par l'article L 2312-34) permettant à un syndicat de désigner un RS au CSE (distinct du DS), s'apprécie à la date des dernières élections, et non au jour de la désignation (Cass. soc., 22-3-23, n°22-11461).

■ Droit à expertise – CSE

Il n'y a pas un droit général à l'expertise. Le CSE d'établissement ne peut faire appel à un expert que

lorsqu'il établit l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement.

Ayant retenu que le CSE d'établissement n'identifiait pas de façon précise et concrète les modifications importantes qui découleraient du passage en location-gérance de chacun des 9 magasins, 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, le transfert des contrats de travail étant encadré par la loi et des garanties sociales spécifiques ayant été négociées et conclues avec les organisations syndicales au sein de l'entreprise avec la mise en place d'une instance paritaire de suivi des passages en location-gérance par accord collectif, le tribunal judiciaire a pu en déduire que le CSE d'établissement ne démontrait pas l'existence d'un projet important de nature à entraîner des incidences sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés des magasins concernés et a pu annuler la délibération par laquelle ce comité a décidé de recourir à un expert pour projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (Cass. soc. 14-12-22, n°21-22426).

■ PSE – Établissement distinct – Compétence Dreets

Lorsqu'un projet de licenciement collectif pour motif économique, d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, concerne plusieurs établissements distincts d'une même entreprise,

l'employeur doit consulter le CSE central de l'entreprise ainsi que les CSE des établissements concernés par le projet.

Lorsque ces établissements relèvent de la compétence de plusieurs Direccte, la Direccte compétente pour prendre la décision d'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi est dans ce cas celle dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise.

Lorsqu'un PSE ne concerne qu'un établissement de l'entreprise, la Direccte compétente pour prendre la décision d'homologation du document unilatéral est celle dans le ressort duquel se trouve l'établissement.

Peu importe que le CSE central ait été consulté parce que le projet de restructuration excédait le pouvoir du chef d'établissement concerné, et que l'autorité administrative du siège de l'entreprise ait été informée (CE, 13-12-22, n°454491).

■ Établissement distincts – Périmètre - Juge judiciaire

Dès lors que la détermination du périmètre des établissements distincts est préalable à la répartition des salariés dans les collèges électoraux de chaque établissement, il incombe à l'autorité administrative, sous le contrôle du juge judiciaire à qui sa décision peut être déférée, de procéder à la répartition sollicitée par application de l'accord collectif définissant les établissements distincts et leurs périmètres respectifs.

Il appartient ensuite au tribunal judiciaire, saisi du recours formé contre la décision rendue par le

Direccte, d'apprécier la légalité de cette décision, au besoin après l'interprétation de l'accord collectif en cause, d'abord en respectant la lettre du texte de l'accord collectif, ensuite, si celui-ci manque de clarté, au regard de l'objectif que la définition des périmètres des établissements distincts soit de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel (Cass. soc., 14-12-22, n°21-19551).

■ Consultation CSE – Outil RH

Constitue un délit d'entrave le fait pour un employeur, de mettre en place un outil RH qui constitue en réalité un outil d'évaluation occulte des salariés, sans avoir consulté le CHSCT (aujourd'hui CSE) au préalable (Cass. crim., 6-6-23, n°22-83037).

■ Arrêté ministériel – Représentativité syndicale

S'il appartient au ministre chargé du travail d'arrêter périodiquement, à l'issue de chaque cycle électoral de quatre ans, la liste des orga-

nisations syndicales reconnues représentatives dans les branches professionnelles, il est également compétent pour fixer sous le contrôle du juge administratif, la liste des organisations syndicales représentatives et leurs audiences respectives dans un périmètre utile pour une négociation en cours ou à venir, y compris lorsque ce périmètre ne correspond pas à une branche professionnelle (CE, 14-6-23, n°451724).

■ Expertise CSE – Étendue matérielle

La mission d'expertise pour l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise ne se limite pas au seul cadre de l'entreprise, mais peut porter sur le rôle que tient celle-ci au sein d'un groupe (Cass. soc., 1-6-23, n°21-23393).

■ Expertise CSE – Étendue temporelle

L'expertise du CSE décidée en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise ne peut

porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les deux années précédentes. Le juge ne peut autoriser une expertise au-delà de cette limite temporelle (Cass. soc., 1-6-23, n°21-23393).

■ Représentants de proximité – Mise en place

Un accord d'établissement ne peut instituer des représentants de proximité, seul un accord d'entreprise le peut (Cass. soc., 16-23, n°22-13303).

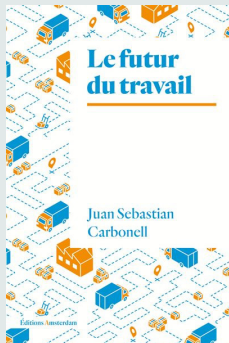
■ Liquidation judiciaire – Consultation du CSE

Lorsqu'une liquidation judiciaire est prononcée, après que l'entreprise a été placée en redressement judiciaire, l'administration chargée d'approuver le PSE doit limiter son contrôle de l'information-consultation du CSE aux éléments transmis au comité tels qu'ils résultent du placement de la société en liquidation judiciaire.

Elle n'a pas à contrôler la régularité de la consultation du CSE dans le cadre de la procédure collective antérieure (CE, 27-12-22, n°452898).

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

Livres



Le futur du travail

de Juan Sebastian Carbonell
éd. Amsterdam
192 pages

Le travail est un inépuisable objet de fantasmes. On annonce sa disparition prochaine sous l'effet d'un « *grand remplacement technologique* », on prophétise la fin imminente du salariat, on rêve d'une existence définitivement débarrassée de cette servitude. Fait significatif, les futurologues consacrés et les apologistes du monde tel qu'il va n'ont absolument pas le monopole de ce discours, tout aussi bien tenu par les plus féroces critiques du capitalisme. À chaque révolution technologique ses mirages. Car il y a loin, très loin, de ces anticipations à la réalité. Le travail humain conserve en effet une place centrale dans nos sociétés. Simplement, ses frontières et le périmètre des populations qu'il concerne se déplacent : ce n'est donc pas à une précarisation généralisée que l'on assiste, mais à l'émergence d'un nouveau prolétariat du numérique et de la logistique, dans des économies bouleversées par l'essor des géants de la Big tech. Dans cet essai incisif, Juan Sebastián Carbonell (Sociologue du travail et des relations professionnelles) montre que le discours sur la « *crise du travail* » fait obstacle à la compréhension de ses enjeux politiques. Et que sa mise en avant empêche, parfois à dessein, la nécessaire ouverture d'un débat sur les voies de son émancipation.

Festival



5^{ème} festival du film social

du 10 au 12 octobre 2023

Festival en salles dans toute la France : Paris et Île de France, Besançon, Caen, Grenoble, Lyon, Mulhouse, Nancy, Talence, Tours, Valence.

Des films de fiction, documentaire et d'animation qui questionnent les problèmes sociaux impliquant les différents publics et acteurs du secteur social.

<https://www.festivalfilmsocial.fr/>



Le grand déclassement

de Philippe d'Iribarne
ed. Albin Michel
176 pages

L'entreprise se découvre depuis peu une vocation sociale. L'épanouissement des salariés, le pouvoir partagé, la survie de la planète deviennent brusquement des objectifs prioritaires. Cette vision angélique du monde du travail correspond-elle à la réalité ? Telle est la question que se pose Philippe d'Iribarne, sociologue, X-Mines, directeur de recherche au CNRS. Son constat est lucide, donc cruel : le sens du devoir pour beaucoup d'entre nous est malmené par de récentes évolutions, à commencer par une soumission croissante à la fois aux caprices des clients et à ceux des chefs. Si on y ajoute le sentiment de déchéance lié au fait de ne pas avoir d'emploi à la hauteur de ses diplômes et la diffusion rapide d'un management dit moderne – en fait copié servilement des méthodes américaines – on mesure le décalage qui s'installe entre les actes et les (beaux) discours.

Film



L'établi

Adaptation de l'illustre roman éponyme de Robert Linhart

Quelques mois après mai 68, Robert, normalien et militant d'extrême-gauche, décide de se faire embaucher chez Citroën en tant que travailleur à la chaîne. Comme d'autres de ses camarades, il veut s'infiltrer en usine pour raviver le feu révolutionnaire, mais la majorité des ouvriers ne veut plus entendre parler de politique. Quand Citroën décide de se rembourser des accords de Grenelle en exigeant des ouvriers qu'ils travaillent trois heures supplémentaires par semaine à titre gracieux, Robert et quelques autres entrevoient alors la possibilité d'un mouvement social.

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



FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr