Bulletin N°56 – Septembre 2026

L'inFO des CSE

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DROIT ÉLECTORAL APPLICABLES AUX ÉLECTIONS DU CSE



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

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

ÉDITORIAL

par Franck MARY-MONTLAUR, Secrétaire confédéral,
Secteur de la Négociation collective et de la Représentativité

Chères et chers camarades,

Les élections professionnelles constituent un moment essentiel de la vie démocratique de l'entreprise. C'est à travers elles que les salariés choisissent celles et ceux qui les représenteront, porteront leurs revendications et défendront leurs intérêts au sein du comité social et économique.

.../...

SOMMAIRE

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS (P. 6)

LE DOSSIER

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DROIT ÉLECTORAL APPLICABLES AUX ÉLECTIONS CSE (P. 9)

LE DÉCRYPTAGE

EXPERTISE DU CSE : LA COUR DE CASSATION RENFORCE SON CONTRÔLE (P.16)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES MOYENS MATÉRIELS DU CSE : QUELLES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR (P. 20)

RÔLE ET RESPONSABILITÉ DU TRÉSORIER DU CSE (P. 21)

ÉLUS DU CSE : REPÉRER LES SIGNES D'UN HARCÈLEMENT INSTITUTIONNEL (P. 22)

ASSISTANCE DE L'EXPERT DU CSE DANS LE CADRE DES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT : RETOUR D'EXPERIENCE (P. 23)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

S'INSCRIRE À UNE FORMATON FO EN UD : MODE D'EMPLOI (P. 24)

LA JURISPRUDENCE (P. 27)

ÉDITORIAL

Pourtant, derrière ce principe qui pourrait sembler simple se cache un cadre juridique particulièrement dense. Organisation du scrutin, établissement des listes électorales, conditions d'électorat et d'éligibilité, déroulement des opérations de vote ou encore proclamation des résultats : les élections professionnelles sont soumises à de nombreuses règles dont la méconnaissance peut parfois remettre en cause la régularité du scrutin.

Dans ce nouveau numéro de l'inFO des CSE, nous avons donc fait le choix de consacrer notre *« Dossier »* aux principes généraux du droit électoral applicables aux élections du CSE. Au-delà des dispositions propres au Code du travail, les élections professionnelles sont en effet encadrées par un certain nombre de principes issus du droit électoral et de la jurisprudence. Les connaître, c'est aussi permettre aux organisations syndicales et à leurs représentants de mieux contrôler le déroulement des élections et de veiller au respect des droits des salariés.

Notre *« Décryptage »* revient quant à lui sur une jurisprudence de la Cour de cassation particulièrement stricte, s'agissant des recours aux expertises comptables. Dans un contexte où les employeurs contestent de plus en plus fréquemment les expertises devant les tribunaux, la sécurisation des procédures devient un enjeu stratégique majeur pour les représentants du personnel.

Parce qu'exercer efficacement son mandat suppose aussi de se former, notre *« Rubrique des secteurs »* donne cette fois la parole au CFMS, qui vous propose un mode d'emploi pratique pour vous inscrire à une formation Force Ouvrière. La formation syndicale reste un outil indispensable pour maîtriser ses droits, comprendre les prérogatives du CSE et disposer des moyens nécessaires pour agir dans l'entreprise.

Nos partenaires apportent également, une nouvelle fois, leur expertise sur plusieurs problématiques auxquelles les élus peuvent être confrontés au quotidien. Syncéa revient sur les moyens matériels que l'employeur doit mettre à disposition du CSE. Technologia s'intéresse aux moyens permettant aux élus de repérer les signes d'un harcèlement institutionnel. Legrand fait le point sur le rôle et les responsabilités du trésorier du CSE. Enfin, Ficéos nous propose un retour d'expérience sur l'assistance par un expert-comptable lors d'un licenciement.

Autant de sujets qui rappellent que le mandat d'élu du CSE ne se résume pas à assister aux réunions organisées par l'employeur. Il suppose de connaître ses droits, de maîtriser les règles, de se former et, surtout, de les utiliser collectivement pour défendre les intérêts des salariés.

S'informer, se former et agir : c'est aussi cela faire vivre le syndicalisme Force Ouvrière dans l'entreprise.

Vous en souhaitant une bonne lecture !

Amitiés syndicalistes

FO

DE L'INFORMATION À L'INFLUENCE : COMMENT LE CSE PEUT PESER RÉELLEMENT SUR LES DÉCISIONS ?

JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE

17 NOVEMBRE 2026



Pour vous inscrire

FO DE L'INFORMATION À L'INFLUENCE : COMMENT LE CSE PEUT PESER RÉELLEMENT SUR LES DÉCISIONS ?

JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE - 17 NOVEMBRE 2026

Animateur : Renaud BERNARD, Journaliste France Télévisions et camarade FO

08 h 30 **ACCUEIL DES PARTICIPANTS**

09 h 00 **OUVERTURE** **Franck MARY-MONTLAUR, Secrétaire confédéral FO**

09 h 15 **1ère TABLE RONDE** **Le CSE face à la décision : comprendre son rôle et les marges de manœuvre réelles**

De la consultation à l'influence : quelle place pour le CSE dans la décision d'entreprise ?

Les limites du pouvoir patronal : quand le droit permet au CSE de peser sur une décision.

Les décisions sont-elles déjà prises ? Décrypter les stratégies patronales dans les consultations.

Le CSE peut-il encore constituer un contre-pouvoir dans l'entreprise ?

11 h 00 **2ème TABLE RONDE** **Les leviers d'influence du CSE : outils juridiques, expertise et stratégie**

La BDESE : de l'obligation légale à l'outil d'anticipation stratégique.

Le droit d'alerte économique : un levier encore sous-utilisé par les élus.

L'expertise : produire de la connaissance pour peser sur la décision.

La procédure d'avis : une formalité ou un véritable acte politique et juridique ?

De l'information à l'action : comment utiliser les outils du CSE pour faire évoluer un projet de l'employeur ?

14 h 00 **3ème TABLE RONDE** **Construire un rapport de force efficace : du CSE à l'action syndicale**

Du mandat d'élu à l'action syndicale : construire une stratégie cohérente au service des salariés.

Informer, convaincre, mobiliser : la communication comme levier d'influence.

Négocier pour renforcer le pouvoir d'agir des élus : accords CSE, moyens et proximité.

L'inspection du travail : un allié méconnu des représentants du personnel.

16 h 00 **CLÔTURE** **Frédéric SOUILLOT, Secrétaire général de FO**



AFOC Logement

ELECTIONS HLM 2026

du 15 novembre au 15 décembre 2026

Être adhérent FO, c'est aussi SOUTENIR L'AFOC

Chaque voix compte : si vous êtes locataire HLM, votez !



VOUS N'HABITEZ PAS EN LOGEMENT SOCIAL?

- Parlez-en autour de vous
- Encouragez les locataires à voter AFOC
- Faites connaître notre action

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 – Base de données économiques, sociales et environnementales en pratique !



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



CSE – Comité social et économique
Mise en place et fonctionnement

MISE A JOUR SEPTEMBRE 2026



NÉGO – La négociation collective d'entreprise



PAP – Préparer ses élections professionnelle Protocole d'accord préélectoral commenté



CSE – Dans les entreprises de moins de 50 salariés
Mise en place et fonctionnement

À CONSULTER



NÉGO – La négociation collective de branche



CSE – Le règlement intérieur
Modèle commenté



REPRÉSENTATIVITÉ

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



InFOjuridiques
Revue trimestrielle juridique



Le conseiller du salarié
Guide pratique



Conseiller Prud'homme
Guide pratique



Le droit syndical
Guide pratique

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

À CONSULTER



Proches aidants :
mieux les connaitre pour
améliorer leurs droits



Congé de proche aidant :
qui peut en bénéficier ?
Quelles démarches ?
Quelle indemnisation



Prévoyance :
les clés pour mieux
s'y retrouver

Contact : secteur de la Protection sociale collective – egautron@force-ouvriere.fr



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



GESTE - Le guide de
l'engagement syndical pour la
transition environnementale
La mobilité durable - TOME 1

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

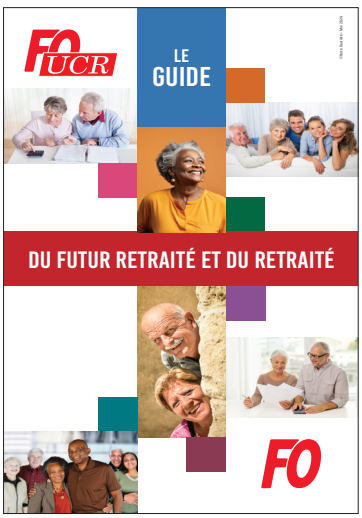


Guide pratique de la
Formation professionnelle



Le livret de l'alternance

Contact : secteur de l'Emploi et des Retraites
yaubert@force-ouvriere.fr



Le guide du futur retraité
et du retraité

Contact : UCR
pbarbier@force-ouvriere.fr

LE DOSSIER

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DROIT ÉLECTORAL APPLICABLES AUX ÉLECTIONS DU CSE



Les élections du Comité social et économique (CSE) ne constituent pas une simple formalité permettant de désigner les représentants du personnel. Elles occupent aujourd'hui une place centrale dans le dialogue social puisqu'elles déterminent non seulement la composition de l'instance représentative du personnel, mais également la mesure de l'audience syndicale, condition indispensable à la représentativité des organisations syndicales et, par conséquent, notre capacité à négocier et à conclure des accords collectifs.

Compte tenu de ces enjeux, il est essentiel d'être particulièrement exigeant quant au déroulement des élections. Si le Code du travail organise de manière détaillée les différentes étapes des élections professionnelles, il ne règle pas l'ensemble des difficultés susceptibles de se présenter. C'est précisément dans ces hypothèses que les principes généraux du droit électoral jouent un rôle essentiel en permettant au juge d'apprécier la régularité des opérations électorales au regard d'exigences supérieures telles que la sincérité du scrutin, l'égalité des candidats, la liberté du vote ou encore la loyauté de la compétition électorale. À travers ce « Dossier » nous souhaitons donc sensibiliser les militants sur ces principes généraux.

Des principes issus du droit électoral au service de la démocratie sociale

Les élections du CSE sont régies les dispositions figurant principalement aux articles L 2314-1 et suivants ainsi qu'aux articles R 2314-1 et suivants du Code du travail.

Ces textes organisent l'ensemble du processus électoral : information des salariés, invitation des organisations syndicales à négocier le Protocole d'accord préélectoral (PAP), établissement des listes électorales, répartition des sièges entre les collèges, modalités du scrutin, composition du bureau de vote, dépouillement, proclamation des résultats ou encore contentieux des élections.

Le législateur a également adapté ce dispositif aux évolutions technologiques en encadrant strictement le recours au vote électronique. Celui-ci demeure soumis aux mêmes exigences que le vote traditionnel : confidentialité du suffrage, sécurité des opérations électorales, impossibilité d'identifier simultanément l'électeur et son vote, contrôle des opérations par les organisations syndicales et conservation des données nécessaires au contrôle juridictionnel.

Toutefois, malgré cette réglementation particulièrement détaillée, certaines situations demeurent silencieuses ou incomplètement encadrées. La jurisprudence a donc progressivement reconnu que les élections professionnelles sont également gouvernées par des principes généraux du droit électoral applicables indépendamment de toute disposition expresse.

Le Code du travail opère lui-même un renvoi au code électoral pour certaines opérations, notamment par l'article L 2122-10-8, qui rend applicables plusieurs dispositions relatives aux opérations de vote et de dépouillement.

L'article L 2314-28 du Code du travail dispose que :

« Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L 2314-6. ***Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral. »***

Mais surtout, la Cour de cassation rappelle régulièrement que les élections professionnelles doivent respecter les principes généraux du droit électoral, même lorsqu'aucun texte du Code du travail ne vise expressément la règle en cause.

Cette construction jurisprudentielle présente un intérêt majeur : elle permet au juge de garantir que les opérations électorales demeurent conformes aux exigences fondamentales d'un scrutin démocratique, indépendamment des seules prescriptions techniques prévues par les textes.

Durant les opérations électorales, il ne s'agit donc plus seulement de vérifier si une disposition réglementaire du Code du travail a été respectée, mais de s'assurer que le scrutin permet effectivement aux salariés d'exprimer librement leur choix dans des conditions garantissant l'égalité entre les candidats et la sincérité des résultats.

C'est bien à l'employeur de s'assurer que ces principes généraux sont respectés au risque de voir les élections annulées.

Les grands principes du droit électoral applicables aux élections du CSE

Les élections professionnelles obéissent à plusieurs principes fondamentaux qui trouvent leur origine dans le Code du travail, le Code électoral et dans la jurisprudence de la Cour de cassation. Ces exigences, inspirées du droit électoral général, poursuivent un objectif commun : garantir que les représentants du personnel soient élus dans des conditions assurant la libre expression de la volonté des salariés.

Au-delà du respect des règles de procédure prévues par les textes, le juge vérifie ainsi que les opérations électorales ont été organisées de manière à préserver la sincérité du scrutin, l'égalité entre les candidats, la liberté de vote et le respect des formalités essentielles qui entourent les opérations électorales. Ces principes constituent désormais la grille de lecture du contentieux électoral.

Le principe de sincérité du scrutin

La sincérité du scrutin constitue sans doute le principe le plus important en matière électorale. Elle implique que les résultats proclamés traduisent fidèlement le choix exprimé par les électeurs, sans qu'aucune irrégularité n'ait été susceptible d'en altérer la portée.

Cette exigence irrigue l'ensemble des opérations électorales, depuis l'établissement des listes électorales jusqu'à la proclamation des résultats. Elle impose que chaque étape puisse être contrôlée par les différents acteurs du scrutin et que les opérations de vote présentent toutes les garanties nécessaires de transparence.

En pratique, cette sincérité repose notamment sur plusieurs garanties essentielles : la régularité de la composition du bureau de vote, le contrôle de l'identité des électeurs, l'émargement des votants, le respect des modalités de dépouillement ainsi que l'établissement d'un procès-verbal fidèle aux opérations réalisées. Chacun de ces éléments participe à la fiabilité du scrutin et permet, en cas de contestation, au juge de reconstituer le déroulement des opérations électorales.

Ces exigences ne disparaissent pas lorsque l'entreprise recourt au vote électronique. Bien au contraire, le Code du travail prévoit un ensemble particulièrement strict de garanties techniques destinées à assurer un niveau de sécurité équivalent à celui du vote traditionnel. Le système utilisé doit notamment garantir l'authentification des électeurs, l'intégrité des suffrages, la confidentialité des votes, l'impossibilité de relier l'identité d'un salarié au contenu de son vote ainsi que la conservation des données permettant d'exercer un contrôle juridictionnel pendant toute la durée des recours.

La sincérité du scrutin ne concerne toutefois pas uniquement les opérations matérielles de vote. Elle suppose également que la campagne électorale se déroule dans des conditions permettant aux salariés de former librement leur opinion. C'est ici qu'intervient le principe de loyauté du scrutin.

Une compétition électorale placée sous le signe de la loyauté

La liberté de choix des électeurs ne peut être garantie que si les différentes organisations syndicales et les candidats bénéficient de conditions de compétition équitables.

Cette exigence impose en premier lieu à l'employeur une stricte obligation de neutralité. S'il lui appartient d'organiser matériellement les élections, il ne peut intervenir dans le débat électoral en favorisant ou en défavorisant une organisation syndicale, une liste de candidats ou un candidat déterminé.

Cette obligation de neutralité se traduit concrètement par de nombreuses situations de la vie de l'entreprise : accès égal aux moyens de communication prévus par le protocole d'accord préélectoral, diffusion identique des professions de foi, respect des espaces d'affichage, absence de consignes de vote ou de prises de position susceptibles d'influencer les salariés.

La Cour de cassation adopte toutefois une approche pragmatique. Toutes les irrégularités ne justifient pas automatiquement l'annulation des élections. Dans un arrêt du 14 avril 2021, elle rappelle que des irrégularités commises au cours de la campagne électorale ne conduisent à l'annulation du scrutin que lorsqu'elles ont été de nature à altérer la libre détermination des électeurs ou à fausser la sincérité du vote.

Autrement dit, le juge ne sanctionne pas les simples maladresses ou les irrégularités purement formelles. Il recherche avant tout si les comportements dénoncés ont été susceptibles d'influencer le choix des salariés.

Cette logique se retrouve également dans les affaires concernant la situation des candidats pendant la campagne électorale. Ainsi, lorsqu'un salarié candidat est licencié, muté ou écarté dans des conditions susceptibles d'affecter le déroulement de la campagne, le juge apprécie si cette mesure a eu pour effet de rompre l'égalité entre les listes ou d'altérer la liberté de choix des électeurs.

La sincérité du scrutin apparaît ainsi comme une notion dynamique, qui dépasse largement les seules opérations de vote pour englober l'ensemble du contexte dans lequel les salariés sont appelés à désigner leurs représentants.

L'égalité entre les électeurs et les candidats : un principe structurant

L'égalité constitue une autre exigence fondamentale des élections professionnelles. Elle garantit que chaque salarié remplissant les conditions légales puisse participer au scrutin dans des conditions identiques et que chaque organisation syndicale dispose des mêmes possibilités de présenter ses candidats.

Cette égalité s'exprime tout d'abord à travers les règles d'électorat et d'éligibilité fixées par le Code du travail. Les conditions d'ancienneté, les exclusions prévues par les textes ou encore les éventuelles dérogations accordées par l'inspection du travail poursuivent toutes un même objectif : assurer une définition objective et uniforme du corps électoral.

Elle se manifeste également dans l'organisation pratique du vote. Lorsque certains salariés sont absents de l'entreprise, travaillent sur des sites éloignés ou exercent leur activité à distance, le recours au vote électronique ou au vote par correspondance permet précisément de préserver cette égalité d'accès au scrutin. La Cour de cassation admet depuis longtemps que ces modalités particulières sont compatibles avec les principes généraux du droit électoral, dès lors qu'elles répondent à une nécessité objective et qu'elles ne créent pas de rupture d'égalité entre les électeurs.

L'égalité concerne également les candidats eux-mêmes.

Les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes illustrent parfaitement cette évolution. Depuis plusieurs années, les listes de candidats doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes figurant dans chaque collège électoral, ainsi que les règles d'alternance prévues par le Code du travail.

La sanction est aujourd'hui bien connue : lorsqu'une liste ne respecte pas ces prescriptions, le juge n'annule pas l'ensemble des élections mais uniquement l'élection des candidats du sexe surreprésenté élus en surnombre. Cette solution témoigne de la volonté de préserver autant que possible les résultats du scrutin tout en assurant le respect du principe d'égalité.

Le secret du vote : une garantie indispensable de la liberté des électeurs

Le vote ne peut être véritablement libre que si chaque salarié est assuré que son choix demeurera confidentiel.

Le secret du suffrage constitue ainsi l'une des garanties les plus anciennes du droit électoral. Il protège les salariés contre toute pression, qu'elle émane de l'employeur, de la hiérarchie, d'une organisation syndicale ou même de leurs collègues.

Dans le cadre d'un vote organisé à l'urne, cette exigence implique notamment la mise à disposition d'un isoloir, l'utilisation d'enveloppes garantissant l'anonymat du vote ainsi que l'impossibilité d'identifier le bulletin déposé dans l'urne.

Lorsque le scrutin est organisé par voie électronique, les garanties prennent une dimension technique. Les textes imposent que l'identité de l'électeur soit définitivement séparée du contenu de son vote, dès l'émission du suffrage. Le système doit rendre impossible toute reconstitution *a posteriori* de cette correspondance.

Cette confidentialité constitue une condition essentielle de la confiance accordée au vote électronique. Elle explique les nombreuses obligations techniques imposées aux prestataires chargés de mettre en œuvre ces dispositifs.

Le secret du vote participe ainsi directement à la liberté de choix des salariés. Il constitue, avec la sincérité du scrutin, l'un des fondements de la démocratie sociale au sein de l'entreprise.

Les formalités substantielles : bien plus que de simples règles de procédure

Toutes les irrégularités commises au cours d'une élection n'ont pas la même gravité.

Certaines formalités présentent toutefois une importance telle qu'elles sont désormais regardées comme des principes généraux du droit électoral. L'exemple le plus emblématique concerne le procès-verbal des opérations électorales.

Dans son arrêt du 7 décembre 2016 (n°15-26.096), la Cour de cassation a jugé que le procès-verbal devait être rédigé et signé dans la salle de vote, immédiatement après le dépouillement et avant la proclamation des résultats. Cette exigence garantit que les résultats constatés correspondent exactement aux opérations réalisées devant les membres du bureau de vote et les représentants des organisations syndicales.

La Haute juridiction a surtout considéré que cette formalité revêtait un caractère substantiel. Sa méconnaissance entraîne donc, à elle seule, l'annulation des élections, sans qu'il soit nécessaire de démontrer une quelconque influence sur les résultats.

Cette décision illustre parfaitement la hiérarchie opérée par le juge entre les différentes irrégularités électorales. Certaines sont regardées comme de simples anomalies procédurales ; d'autres touchent directement à la crédibilité du scrutin et justifient une sanction immédiate.

Cette distinction est essentielle pour comprendre le contentieux des élections professionnelles. Elle explique pourquoi certaines irrégularités, parfois mineures en apparence, conduisent systématiquement à l'annulation du scrutin, tandis que d'autres ne seront sanctionnées qu'à la condition d'avoir effectivement modifié le résultat des élections.

Le respect des principes généraux du droit électoral ne constitue pas une simple exigence procédurale. Il conditionne la légitimité des représentants élus et, plus largement, la qualité du dialogue social dans l'entreprise. Les organisations syndicales ont donc tout intérêt à être particulièrement vigilantes tout au long du processus électoral : de la négociation du protocole d'accord préélectoral jusqu'à la proclamation des résultats. Une irrégularité relevée en amont permet souvent d'éviter un contentieux long et coûteux après les élections.

Le non-respect des principes généraux du droit électoral : quelles conséquences ?

Toutes les irrégularités ne conduisent pas à l'annulation des élections

C'est probablement le point qui suscite le plus d'incompréhensions.

Une erreur dans l'organisation des élections n'entraîne pas automatiquement l'annulation du scrutin. Depuis de nombreuses années, la Cour de cassation distingue deux catégories d'irrégularités :

- **celles qui portent atteinte à un principe général du droit électoral ou à une formalité substantielle**, qui entraînent l'annulation sans qu'il soit nécessaire de démontrer une influence sur les résultats ;
- **celles qui constituent de simples irrégularités procédurales**, dont l'annulation est subordonnée à la preuve qu'elles ont pu modifier les résultats ou altérer la libre détermination des électeurs.

C'est aujourd'hui la clé de lecture de l'ensemble du contentieux électoral.

Les irrégularités sanctionnées de plein droit

Certaines obligations sont considérées comme tellement essentielles qu'elles conditionnent la régularité même des élections.

Il en est ainsi notamment :

- de l'absence d'information des salariés sur l'organisation des élections ;
- du défaut d'invitation d'une organisation syndicale devant participer à la négociation du protocole préélectoral ;

- du non-respect de certaines formalités substantielles, comme la rédaction et la signature immédiates du procès-verbal après le dépouillement (Cass. soc., 7-12-2016, n°15-26.096).

Dans ces hypothèses, le juge n'a pas à rechercher si l'irrégularité a eu une incidence concrète sur le résultat : la seule violation du principe suffit à justifier l'annulation.

Cette solution traduit la volonté de préserver la confiance dans le processus électoral.

Les irrégularités soumises à l'appréciation du juge

À l'inverse, de nombreuses irrégularités ne conduisent à l'annulation que si elles ont effectivement pu influencer le scrutin.

C'est notamment le cas :

- des incidents de propagande ;
- de certaines erreurs dans les listes électorales ;
- d'irrégularités matérielles lors des opérations de vote ;
- d'interventions de l'employeur pendant la campagne.

Dans ces situations, le tribunal judiciaire apprécie concrètement les circonstances de l'espèce.

L'irrégularité a-t-elle empêché certains salariés de voter ?

A-t-elle modifié la répartition des sièges ?

A-t-elle influencé la liberté de choix des électeurs ?

C'est seulement lorsqu'une réponse positive peut être apportée que l'annulation sera prononcée.

Le recours devant le tribunal judiciaire

Les contestations relatives aux élections professionnelles relèvent de la compétence exclusive du tribunal judiciaire.

Le Code du travail prévoit des délais particulièrement courts. Ainsi, la contestation portant sur la qualité d'électeur doit être introduite dans un délai de trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Les contestations relatives à la régularité des opérations électorales doivent, quant à elles, être introduites dans un délai de quinze jours à compter de la proclamation des résultats.

Ces délais particulièrement brefs répondent à une exigence de sécurité juridique : la composition du CSE ne peut demeurer incertaine pendant plusieurs mois. Le tribunal statue rapidement, sa décision pouvant ensuite faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

Au-delà de l'annulation : le risque pénal

Enfin, certaines irrégularités dépassent le seul terrain du contentieux électoral.

Lorsqu'un employeur fait obstacle à la mise en place du CSE ou porte atteinte à la libre désignation des représentants du personnel, il s'expose au délit d'entrave prévu par l'article L 2317-1 du Code du travail.

Au-delà des sanctions pénales encourues, une annulation des élections peut également produire des conséquences importantes sur la représentativité syndicale, la validité des accords collectifs conclus dans l'entreprise et, plus largement, sur le fonctionnement du dialogue social.



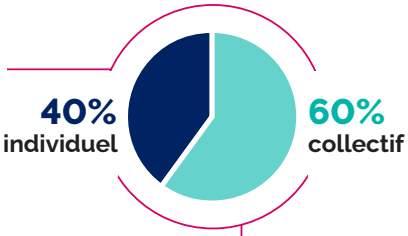
CNP Assurances Protection Sociale

Experte en protection santé et prévoyance

Filiale du groupe CNP Assurances

2 marchés

Répartition du chiffre d'affaires de nos activités d'assurances.



Une offre adaptée aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.

Une maîtrise de toute la chaine de valeur assurantielle.

Tarification | Gestion | Conception | Distribution

Plus de
12 000

91 %
de nos assurés satisfaits
Enquête BVA 2024

Plus de
1,4 million
de personnes protégées

Contactez-nous

cnp-protectionsociale.fr

3035 Service & appel gratuits

CNP Assurances Protection Sociale

Christine LABOUE - Responsable des Relations Extérieures
christine.laboue@cnp-ps.fr – 06.07.85.86.99

Assurons un monde plus ouvert

CNP assurances

CNP Assurances Protection Sociale - Société Anonyme à conseil d'administration au capital de 293 461 890 euros entièrement libéré.
Entreprise régie par le Code des assurances - Siège social : 1-11 rue Brillat-Savarin – 75013 Paris - 905 054 128 RCS PARIS
01/2026 - Document à caractère publicitaire - Droits photographiques : Getty Images.

LE DÉCRYPTAGE

EXPERTISE DU CSE : LA COUR DE CASSATION RENFORCE SON CONTRÔLE



L'expertise du Comité social et économique (CSE) constitue un outil central pour permettre aux représentants du personnel d'exercer pleinement leurs prérogatives. Qu'il s'agisse d'analyser la situation économique de l'entreprise, d'évaluer les conséquences d'un projet de réorganisation ou d'apprécier les risques pesant sur les conditions de travail, l'expert permet aux élus d'accéder à une analyse technique indispensable à l'exercice de leurs missions.

Mais plusieurs arrêts récents de la Chambre sociale de la Cour de cassation montrent que le recours à l'expertise est désormais soumis à un contrôle particulièrement strict du juge.

À travers quatre décisions rendues entre janvier et février 2026, la Haute juridiction rappelle que l'expertise du CSE ne peut être mise en œuvre sans le respect d'exigences procédurales précises.

Elle encadre ainsi successivement :

- *les conditions de désignation de l'expert ;*
- *le contenu de la délibération du CSE ;*
- *l'étendue des informations accessibles à l'expert ;*
- *les modalités concrètes d'exécution de la mission.*

Commentaire FO

Ces décisions imposent aux élus une vigilance accrue dans la préparation des délibérations et le suivi des missions d'expertise.

Un formalisme de plus en plus strict pour désigner l'expert

La désignation de l'expert doit résulter d'un vote du CSE

Dans un premier arrêt du 28 janvier 2026 (n°24-16.227), la Cour de cassation rappelle que la désignation d'un expert doit impérativement résulter d'une délibération régulière du CSE.

Dans cette affaire, le secrétaire du comité avait simplement remis à l'employeur une déclaration annonçant la désignation d'un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques. Aucun vote formel des élus n'avait cependant été organisé.

La Cour sanctionne cette pratique et rappelle plusieurs principes fondamentaux :

- le recours à l'expertise doit être inscrit à l'ordre du jour ;
- les élus doivent délibérer collectivement ;
- la décision doit faire l'objet d'un vote régulier.

Autrement dit, une simple initiative du secrétaire ou un accord informel entre élus ne suffit pas juridiquement.

Cette décision est particulièrement importante pour les représentants du personnel. Le recours à une expertise entraîne en effet :

- des coûts financiers ;
- des conséquences sur les délais de consultation ;
- un accès élargi de l'expert aux informations de l'entreprise.

Le juge exige donc que cette décision résulte clairement de la volonté collective du comité.

En l'absence de vote régulier, la Cour considère également que le délai de contestation ouvert à l'employeur ne commence pas à courir.

La délibération doit préciser le fondement et l'objet de l'expertise

Dans un second arrêt du 11 février 2026 (n°24-20.999), la Cour renforce encore les exigences applicables au contenu même de la délibération.

Elle affirme que le CSE doit préciser le fondement juridique de l'expertise et l'objet exact de la mission confiée à l'expert.

Cette précision est essentielle car le fondement retenu détermine :

- les modalités de financement ;
- les pouvoirs de l'expert ;
- les délais applicables ;
- les possibilités de contestation ouvertes à l'employeur.

En l'espèce, la délibération du CSE demeurait ambiguë et ne permettait pas de savoir s'il s'agissait d'une expertise légale ou d'une expertise libre. La Cour estime donc que l'employeur pouvait valablement contester cette décision.

Commentaire FO

Ces décisions imposent donc une sécurisation juridique rigoureuse des délibérations. Une délibération imprécise ou irrégulière peut fragiliser l'ensemble de l'expertise.

Les demandes de l'expert doivent être strictement justifiées

Dans un arrêt du 21 janvier 2026 (n°24-17.478), la Cour de cassation s'intéresse cette fois à l'étendue des documents auxquels l'expert peut avoir accès.

Dans cette affaire, le CSE central d'une UES avait déclenché un droit d'alerte économique. L'expert-comptable demandait la communication de documents relatifs :

- à un projet de cession ;
- à des offres d'investisseurs ;
- à un projet de désendettement du groupe.

La Cour valide le refus opposé par l'employeur et rappelle que seules les informations strictement nécessaires à l'exercice de la mission doivent être transmises à l'expert.

Les documents préparatoires à une opération encore hypothétique ou les offres non retenues peuvent donc demeurer confidentiels.

Cette décision confirme une tendance lourde de la jurisprudence : le juge exerce désormais un contrôle étroit sur la proportionnalité des demandes formulées par les experts.

Pour les élus, cela signifie qu'il devient indispensable :

- de définir précisément les besoins de l'expertise ;
- de motiver les demandes de documents ;
- de démontrer le lien entre les informations sollicitées et la mission confiée.

Une responsabilité renforcée des cabinets d'expertise

Enfin, dans un arrêt du 11 février 2026 (n°24-19.826), la Cour de cassation rappelle que les missions relevant de l'expertise comptable doivent être exécutées sous la responsabilité effective d'un expert-comptable identifié.

Dans cette affaire, la lettre de mission ne désignait aucun expert-comptable responsable et le rapport final n'était pas signé par un expert-comptable identifié.

La Cour valide alors l'annulation du rapport d'expertise et le remboursement des honoraires perçus par le cabinet.

La sanction est particulièrement sévère.

Cette décision rappelle que les élus du CSE doivent également exercer une vigilance dans le choix et le suivi des cabinets d'expertise.

Avant toute désignation, il apparaît indispensable de vérifier :

- l'identité de l'expert-comptable responsable ;
- les mentions figurant dans la lettre de mission ;
- la signature du rapport final.

Commentaire FO

Pour les élus Force Ouvrière, ces décisions soulignent une réalité devenue incontournable :

l'efficacité syndicale passe désormais aussi par une parfaite maîtrise des règles juridiques encadrant les expertises du CSE.

Dans un contexte où les employeurs contestent de plus en plus fréquemment les expertises devant les tribunaux, la sécurisation des procédures devient un enjeu stratégique majeur pour les représentants du personnel.

Attention, donc à bien :

- **sécuriser systématiquement les délibérations ;**
- **formaliser précisément les votes ;**
- **définir clairement le fondement et l'objet des expertises ;**
- **encadrer les demandes de documents ;**
- **vérifier les conditions d'intervention des cabinets d'expertise.**



POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS

Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement -** afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires, et d'avoir un impact positif sur la société.

- **10,6 millions de personnes protégées**
- **Plus de 106 500 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **6 millions de personnes soignées et accompagnées**
- **78 millions d'euros consacrés à des actions à impact social et sociétal**

Groupe VYV, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532661832, n° LEI 969500E0I6R1LLI4UF62. DirCom - © GettyImages - Chiffres 2024 - 09/25.

www.groupe-vyv.fr

Harmonie mutuelle · mgen · mmg · MNT · vyv · groupe Arcade vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE – SOINS & ACCOMPAGNEMENT – LOGEMENT

GROUPE vyv

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES MOYENS MATÉRIELS DU CSE : QUELLES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

Le Comité social et économique (CSE) ne peut exercer efficacement ses missions sans disposer de moyens matériels adaptés.

En premier lieu

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE un local lui permettant d'exercer ses attributions (art. L 2315-25 du Code du travail). L'employeur qui refuse sciemment de le mettre à disposition s'expose à une condamnation pour délit d'entrave, sauf cas de force majeure (Cass. crim., 7-01-1981, n°79-94.255). Il choisit librement le local, à condition que celui-ci soit aménagé, c'est-à-dire éclairé, chauffé et meublé (Circ. DRT du 6 mai 1983, BO Trav. n°23-24/83). Aucune superficie minimale n'est imposée par les textes : le juge apprécie le caractère adapté du local au regard des besoins du comité. Ainsi, un local de 12 m² a été jugé insuffisant pour un CSE de 20 membres (CA Versailles, 30-11-2023, n°22/02217). En revanche, l'employeur peut modifier l'emplacement du local, voire en attribuer un plus petit, dès lors qu'il permet au comité d'exercer normalement ses missions (Cass. soc., 22-10-2014, n°13-16.614).

En deuxième lieu

L'employeur doit fournir le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE (art. L 2315-25 du Code du travail). Si le Code du travail ne précise pas son contenu, la circulaire précitée donne, à titre d'exemple, une ligne téléphonique, du matériel de dactylographie et de photocopie. Cette liste doit être appréciée à l'aune des évolutions technologiques (Rép. min. n°2207, JOAN Q, 9-01-1989, p. 182). Au regard de l'évolution des pratiques professionnelles, il paraît aujourd'hui difficile de considérer que le matériel nécessaire au fonctionnement du CSE ne comprenne pas, *a minima,* un ordinateur, une imprimante et un accès à internet. La confidentialité des communications doit également être garantie : l'employeur ne peut ni permettre leur interception (Cass. soc., 6-04-2004, n°02-40.498), ni consulter les relevés des appels passés depuis les téléphones mis à disposition des élus (Cass. soc., 4-04-2012, n°10-20.845). En revanche, les dépenses courantes de fonctionnement (documentation, papeterie, frais d'abonnement) demeurent, en principe, à la charge du budget de fonctionnement du CSE.

En troisième lieu

Les membres du comité disposent également d'un droit d'affichage sur des panneaux distincts de ceux des organisations syndicales (art. L 2315-15 et L 2142-3 du Code du travail). Il n'existe cependant pas de réglementation fixant les caractéristiques des panneaux d'affichage du CSE (taille, emplacement, nombre, etc.). En revanche, la loi n'impose pas à l'employeur de mettre à la disposition du CSE les outils de communication interne de l'entreprise (messagerie électronique ou intranet). À défaut d'accord de l'employeur, le CSE ne peut donc pas les utiliser.

En définitive, le Code du travail fixe un socle minimal de moyens matériels que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE afin de lui permettre d'exercer ses missions. Ce cadre, relativement peu détaillé, laisse une place importante à la négociation et des dispositions internes à l'entreprise peuvent utilement en préciser les modalités de mise en œuvre ou prévoir des moyens complémentaires, notamment l'accès à la messagerie électronique ou à l'intranet de l'entreprise. De son côté, le CSE demeure libre de compléter ces moyens matériels en mobilisant ses budgets afin d'adapter ses conditions d'exercice à ses besoins.

www.syncea.fr
info@syncea.fr

Les équipes de SYNCEA sont à votre disposition pour vous assister dans l'élaboration de votre rapport d'activité et de gestion et pour répondre à toutes vos questions en lien avec vos mandats.

FO

GROUPE LEGRAND

L'AVIS DE NOS EXPERTS

RÔLE ET RESPONSABILITÉ DU TRÉSORIER DU CSE

Le trésorier occupe une place centrale dans la gestion financière du CSE. Si le Code du travail lui confère certaines missions précises, le détail de ses attributions dépend également de l'organisation retenue par le comité et de son règlement intérieur.

La désignation du trésorier du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier, conformément à l'article L 2315-23 du Code du travail.

Le trésorier est donc nécessairement choisi parmi les membres titulaires du CSE. Les modalités pratiques de sa désignation peuvent être précisées par le règlement intérieur du comité.

Le Code du travail ne fixe pas les modalités précises de cette désignation. En pratique, le trésorier est désigné par les membres du CSE selon les modalités retenues par le comité. En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, et en l'absence de règle de départage préalablement prévue, la jurisprudence retient notamment le critère de l'âge pour départager les candidats.

Le Code du travail n'impose pas la désignation d'un trésorier adjoint. Le CSE peut toutefois décider d'en désigner un afin d'assister le trésorier dans ses missions et de faciliter la continuité de la gestion financière.

Les missions du trésorier du CSE

Le Code du travail ne définit pas de manière exhaustive les missions du trésorier. Le règlement intérieur du CSE peut préciser les modalités de son fonctionnement et organiser la répartition des tâches entre les différents élus.

Le trésorier joue ainsi un rôle important dans le suivi de la gestion financière du comité. Il peut notamment contribuer au suivi des recettes et des dépenses et veiller au respect de la distinction entre les différents budgets du CSE, notamment le budget des Activités économiques et professionnelles (AEP) et celui des Activités sociales et culturelles (ASC).

Selon l'organisation retenue par le CSE et les pouvoirs qui lui sont confiés, le trésorier peut notamment être chargé des tâches suivantes :

- règlement des factures ;
- gestion du ou des comptes bancaires au nom du CSE ;
- suivi des budgets du CSE ;
- préparation des budgets prévisionnels ;
- suivi du patrimoine du CSE ;
- contribution à la préparation des comptes annuels et aux travaux d'arrêté des comptes ;
- préparation du rapport annuel sur les activités et la gestion financière du CSE ;
- présentation du rapport sur les conventions passées entre le CSE et l'un de ses membres.

Cette liste n'est pas exhaustive. Certaines tâches peuvent être réparties entre plusieurs élus ou confiées à des prestataires, selon les décisions prises par le CSE.

Le trésorier étant nécessairement un membre titulaire du CSE, il bénéficie du crédit d'heures de délégation attaché à son mandat d'élu. En revanche, la seule fonction de trésorier n'ouvre pas automatiquement droit à un crédit d'heures supplémentaire spécifique.

Les pouvoir du trésorier

Le trésorier n'est pas, à lui seul, le décideur de la gestion financière du CSE. Le CSE, en tant que personne morale, gère son patrimoine. Le trésorier exerce ses fonctions dans le cadre des décisions prises par le comité et des pouvoirs qui lui sont confiés.

Il est ainsi recommandé de définir clairement les pouvoirs du trésorier, notamment en matière de règlement des dépenses, de gestion des comptes bancaires et de suivi budgétaire. Des seuils ou des modalités de validation peuvent également être prévus afin de sécuriser la gestion financière du comité.

La responsabilité du trésorier

La fonction de trésorier n'a donc pas pour effet de rendre celui-ci personnellement responsable des dettes ou des pertes financières du CSE du seul fait de sa fonction.

Pour autant, sa responsabilité personnelle peut être engagée lorsqu'il commet une faute dans l'exercice de ses fonctions et que les conditions permettant de retenir cette responsabilité sont réunies. Sa responsabilité pénale peut également être engagée s'il commet personnellement une infraction, notamment en présence de faits constitutifs de fraude, de détournement de fonds ou d'abus de confiance.

La fonction de trésorier implique donc une réelle vigilance dans la gestion des fonds du CSE, le respect des décisions prises par le comité et la conservation des justificatifs permettant d'assurer la traçabilité des opérations.

La fin des fonctions de trésorier

La fonction de trésorier doit être distinguée du mandat d'élu au CSE.

La perte de la fonction de trésorier ne signifie donc pas, à elle seule, que l'intéressé perd son mandat d'élu titulaire.

À retenir

Le trésorier joue un rôle essentiel dans la gestion financière du CSE, mais ses pouvoirs ne doivent pas être confondus avec ceux du comité lui-même.

La sécurité de la gestion repose notamment sur une définition claire des responsabilités de chacun, une bonne séparation des budgets, un suivi rigoureux des dépenses et une traçabilité des opérations financières. Le règlement intérieur constitue à cet égard un outil utile pour préciser l'organisation du CSE et les modalités pratiques d'exercice des fonctions du trésorier.

Contact : www.groupe-legrand.com – Tél. 01 42 25 30 30 – info@groupe-legrand.com

Groupe Technologia

L'AVIS DE NOS EXPERTS

ÉLUS DU CSE : REPÉRER LES SIGNES D'UN HARCÈLEMENT INSTITUTIONNEL

Le harcèlement moral est généralement associé à une relation de proximité : un salarié identifie une personne dont les agissements répétés dégradent ses conditions de travail, sa santé ou portent atteinte à sa dignité. Lors du procès France Télécom, plusieurs dirigeants avaient d'ailleurs fait valoir ''qu'ils ne sauraient avoir harcelé des salariés qu'ils n'avaient jamais rencontrés''. Les juridictions pénales ont pourtant retenu une approche différente : une stratégie d'entreprise peut, par ses méthodes de mise en œuvre, constituer un harcèlement moral institutionnel. Le harcèlement institutionnel se révèle rarement par un fait isolé. Il apparaît dans l'enchaînement de décisions, de méthodes de gestion et d'effets convergents. L'arrêt France Télécom fournit aux élus des notions pour le repérer afin de le prévenir.

Une « politique d'entreprise »

La Cour ne juge pas la stratégie économique, mais les méthodes employées pour l'appliquer. Il faut rechercher l'origine des décisions : objectifs centraux, tableaux de suivi, consignes, formations et critères de rémunération.

Un objectif à atteindre « coûte que coûte »

Chez France Télécom, la réduction des effectifs est passée d'une orientation indicative à un *« objectif impératif »*, poursuivi dans un délai très contraint. Les départs étaient suivis dans toute la chaîne hiérarchique et pris en compte dans la rémunération des managers.
Pour les élus : l'objectif laisse-t-il une marge de manœuvre ? Les chiffres prennent-ils le pas sur le travail réel et la santé ?

La création d'un « climat anxiogène »

Chacun se souvient de la déclaration de Mr Lombard *« ils sortiront par la fenêtre ou par la porte »* Les juges ont relevé des réorganisations répétées, des mobilités forcées, la surcharge ou la privation de travail, des contrôles excessifs, des missions dévalorisantes et l'isolement. Leur répétition doit alerter, notamment lorsqu'ils accélèrent les mobilités ou les départs.

Des « retombées en cascade »

La dimension institutionnelle apparaît lorsque les pratiques se diffusent par la chaîne managériale. La Cour évoque leur *« ruissellement »* jusqu'aux salariés.
Les élus doivent comparer services et établissements : retrouve-t-on les mêmes consignes, procédés et effets après une décision commune ? Les managers locaux décident-ils ou exécutent-ils une politique définie au-dessus d'eux ?

Une « dislocation/fragmentation des collectifs de travail »

Les rapports d'expertise du cabinet Technologia qui ont été retenus par les juges, faisaient apparaître stress, tensions, mal-être, états de détresse et *« pertes de repères »*. Ces manifestations ne prouvent rien isolément. Leur répétition et leur rapprochement avec les transformations imposées révèlent le mécanisme collectif.

Une action menée « en connaissance de cause »

La politique s'est poursuivie malgré les alertes syndicales, les expertises et les atteintes connues à la santé. Le CSE doit conserver une chronologie : contenu de l'alerte, destinataire, réponse et maintien éventuel des pratiques.

La méthode des élus : relier les faits.

Il faut croiser documents de pilotage, indicateurs, entretiens, observations du travail et questionnaires pour vérifier si des situations individuelles procèdent d'une même politique et produisent des effets collectifs.
Les rapports d'expertise ayant constitué un appui majeur dans l'objectivation du harcèlement institutionnel, les élus ont tout intérêt à envisager une expertise CSE lorsque des éléments concordants révèlent localement un risque grave, identifié et actuel.

Valentine BREGIER,
Directrice Juridique Groupe Technologia

Références : Cass. crim., 21-01-2025, n°22-87.145 ; art. L 2312-9 et L 2315-94 du Code du travail.

FICEOS

L'AVIS DE NOS EXPERTS

ASSISTANCE DE L'EXPERT DU CSE DANS LE CAS DES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT : RETOUR D'EXPÉRIENCE

*Lorsqu'une entreprise se retrouve face à des **difficultés économiques,** des **mutations technologiques,** un **retournement de conjoncture,…** et qu'elle doit procéder à une réorganisation afin de sauvegarder sa compétitivité ou cesser son activité, cette dernière peut envisager des licenciements qui auront un motif économique.*

Dans l'hypothèse de licenciements de plus de dix personnes sur une période de 30 jours, l'entreprise doit mettre en place un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Avant d'envisager un PSE, l'entreprise se doit d'effectuer des actions préventives afin d'éviter tout licenciement (actions de formations, réduction de la sous-traitance, de l'intérim, recours à l'activité partielle, réduction du temps de travail,…).

Si les mesures préventives sont insuffisantes, le PSE devient obligatoire. L'objectif d'un PSE est de limiter ou éviter les licenciements et organiser le reclassement des salariés.

Quel est le rôle du CSE dans la procédure de PSE ?

Outre le fait d'être informé et consulté sur le projet et ses impacts, le CSE joue un rôle central dans la procédure pour défendre les intérêts des salariés. Il doit analyser, négocier le PSE et s'assurer de la bonne mise en œuvre du plan.

Pour effectuer sa mission dans les meilleures conditions, le CSE peut faire appel à un expert-comptable.

Le rôle de l'expert-comptable dans la procédure de consultation :

L'expert, dans ce type de procédure, est doté d'une double mission :

- mission générale d'analyse de la situation économique et financière afin de s'assurer que le motif économique, invoqué pour les licenciements, est justifié ;
- mission spécialisée de vérification de la conformité juridique de l'ensemble du plan.

L'Expert-comptable peut intervenir également auprès des organisations syndicales pour les aider dans la préparation des négociations de l'accord collectif. Dans ce cas, l'Expert est également mandaté par le CSE.

Dans les deux cas, l'expert-comptable est force de proposition pour assister au mieux le CSE dans cette procédure.

Quelle que soit la situation de l'entreprise, l'expert-comptable est plus efficace dans son assistance, et notamment dans le cadre d'un PSE, si ce dernier est déjà intervenu dans une mission d'assistance préalable au CSE, notamment celle relative à la consultation annuelle sur la situation économique et financière.

Quelques exemples d'intervention

Annulation du PSE

Notre intervention a permis de démontrer dans le rapport, plusieurs manquements de l'employeur dans la procédure :

- **absence de motif valable** ;
- **lacune dans la présentation du projet de réorganisation** ;
- malgré le choix de la direction de passer par un accord collectif, cette dernière bafoue le dialogue social pendant les négociations avec les organisations syndicales et tente de faire passer en force un accord collectif de PSE discriminatoire.

Dans ce contexte, et malgré la signature de l'accord collectif par l'organisation syndicale majoritaire, le rapport a fait partie des motifs évoqués par la DRIEETS pour refuser la validation de l'accord.

Amélioration des conditions de départs

Notre intervention dans la négociation avec les organisations syndicales a permis :

- d'améliorer de manière extrêmement substantielle l'indemnité additionnelle versée par l'entreprise ;
- d'avoir une prise en charge intégrale et déplafonnée par le groupe de l'enveloppe globale du PSE, l'entreprise n'ayant pas la trésorerie adéquate.

Il est important de préciser que ces améliorations sont intervenues dans une entreprise qui était en liquidation judiciaire.

FICEOS reste à votre disposition pour vous apporter toutes informations complémentaires et vous assister pour l'ensemble de vos consultations.

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

S'INSCRIRE À UNE FORMATION FO EN UD MODE D'EMPLOI

SECTEUR DU DÉVELOPPEMENT
ET DU CENTRE DE FORMATION
DES MILITANTS SYNDICAUX

Pourquoi s'inscrire ?

Le Centre de formation des militants syndicalistes (CFMS) est l'outil central de notre organisation pour former directement sur le terrain des syndicalistes libres et engagés, capables de renforcer leur syndicat, leur UD, leur Fédération et l'ensemble de la Confédération.

La formation syndicale permet le développement en adhésions et doit permettre d'augmenter les chiffres de représentativité.

Elle construit les fondations solides du véritable syndicalisme, ciment de notre organisation libre, indépendante et déterminée dans ses revendications.

Dans ce cadre pour le secteur formation des militants, l'idée est simple mais stratégique :

- se former pour s'émanciper, former pour se développer, développer pour peser, peser pour obtenir ;
- former mieux contribue à agir et garantir à nos militants les moyens de devenir des acteurs pleinement engagés dans la vie syndicale.

Le CFMS relève ce défi grâce à un travail collectif articulé autour de trois dimensions : **administrative, pédagogique et de développement**.

Le CFMS joue un rôle clé dans le renforcement de notre organisation, en adaptant ses actions aux réalités du terrain et aux besoins de nos structures, tout en diffusant compétences et savoirs à l'ensemble de nos syndiqués afin d'ouvrir de nouvelles perspectives de développement pour notre organisation.

Comment s'inscrire à une formation en UD ?

Pour participer à une formation, l'inscription se fait en ligne via ton compte adhérent e-FO. Une fois connecté, tu peux consulter les sessions organisées par ton Union Départementale et t'y inscrire directement. Ta demande est ensuite validée par ton syndicat, puis par l'UD.

Sur quelles formations s'inscrire ?

Pour les élus au CSE

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Ce stage apporte les clés indispensables pour appréhender le fonctionnement du CSE, en s'appuyant sur les analyses et les orientations de Force Ouvrière.

Que l'on soit débutant ou expérimenté, cette formation permet de découvrir des outils pratiques pour mieux comprendre les mécanismes de l'institution et gagner en efficacité dans l'exercice de son mandat.

Objectifs du stage :

- comprendre les prérogatives d'un CSE ;
- être au fait des droits et obligations des membres du CSE ;
- identifier les interlocuteurs extérieurs en appui aux actions du CSE ;
- savoir utiliser le CSE à des fins syndicales et collectives dans l'entreprise.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce stage initie aux méthodes de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail et permet d'acquérir les connaissances nécessaires pour appréhender le rôle du CSE en la matière, au regard des orientations et des analyses de Force Ouvrière. Quel que soit le niveau de connaissances, cette formation permet de renforcer ses acquis, de découvrir les moyens à disposition pour préserver la santé des salariés et d'exercer efficacement son mandat au CSE et/ou à la commission SSCT.

Objectifs du stage :

- appréhender le rôle et les attributions du CSE et de la CSSCT ;
- développer l'aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels et à identifier les responsabilités en matière de prévention ;
- comprendre les actions en matière de SSCT au regard des analyses et orientations de notre organisation.

CSE ET SSCT SUR MESURE

Le CFMS propose des stages personnalisés à destination des syndicats, centrés sur les thématiques du CSE et de la Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Ces formations sont conçues pour répondre au plus près des réalités du terrain et aux contraintes propres à chaque entreprise, afin de renforcer l'efficacité de l'action syndicale au quotidien.

Qu'il s'agisse d'approfondir les connaissances des représentants du personnel, de faire face à une situation particulière dans votre entreprise ou de développer de nouvelles compétences collectives, le CFMS vous accompagne dans la construction de formations adaptées à vos objectifs.

Le contenu du programme, le nombre de participants, ainsi que les modalités pratiques (lieu, date, format en présentiel ou à distance) sont définis conjointement, pour garantir une réponse au plus près de vos attentes.

Et pour tous les militants

FO PREMIER NIVEAU

Cette formation prépare concrètement à l'action syndicale, en donnant du sens à l'engagement au quotidien pour nos droits, nos conditions de travail. Elle est une étape clé avant d'accéder aux autres formations du catalogue.

INITIATION AU DROIT DU TRAVAIL

Pour défendre efficacement les droits des salariés, il est important de se baser sur les textes réglementaires et législatifs.

SCHÉMA RÉCAPITULATIF



Depuis ton compte e-FO, tu accèdes au planning des formations de ton Union départementale.

Il te suffit de choisir le stage qui t'intéresse et de remplir le formulaire en ligne.



Sur e-FO, ton syndicat et ton Union départementale examinent ta demande et valident ton inscription au stage.

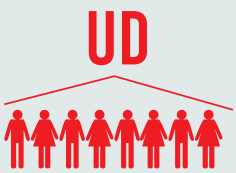


Une fois ton inscription validée par les structures, le CFMS t'envoie la convocation par courriel.

Si tu n'a pas été retenu, tu recevras également un mail pour t'en informer.



Dès réception de ta convocation et **au plus tard 30 jours avant le début du stage**, tu dois transmettre à ton employeur ta demande de congé de formatIon, afin de respecter le délai légal prévu à l'article R 2145-4 du Code du travail.



Le jour J est arrivé :

tu retrouves les autres stagiaires et l'animateur à ton Union départementale pour le stage CFMS.

LA JURISPRUDENCE - SEPTEMBRE 2026



■ CSE – ASC – Exclusion des salariés absents sur une certaine durée – Discrimination indirecte (état de santé) – Illicéité

Une clause du règlement intérieur d'un CSE excluant les salariés absents depuis plus de 18 mois du bénéfice des activités sociales et culturelles peut déboucher sur une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé. Une telle clause est illégale. Une discrimination indirecte résulte d'une mesure apparemment neutre qui désavantage particulièrement des personnes en raison d'un motif prohibé, sauf justification objectivée par un but légitime et des moyens proportionnés (CA Aix-en-Provence, 10-04-2026, n°24/14439).

■ Salarié protégé – PSE – Reclassement – Périmètre de groupe – Changement de périmètre après validation du PSE – Contrôle administratif sur le sérieux de la recherche de reclassement dans le nouveau périmètre

Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour motif économique, l'inspection du travail doit prendre en compte les évènements intervenus entre la validation du PSE et la date à laquelle elle se prononce sur le licenciement, dès lors qu'ils exercent une influence sur la délimitation du périmètre de reclassement retenue par le plan. Si l'inspection du travail dispose d'éléments remettant en cause la délimitation du périmètre du groupe de reclassement, après la validation ou l'homologation du PSE, il lui appartient de porter son appréciation sur le sérieux de la recherche de reclassement du salarié protégé dans le périmètre ainsi redéfini (CE, 13-05-2026, n°497646).

■ Accord collectif à durée indéterminée – Dénonciation – Syndicat non-signataire – Admis – Conditions

En principe, un syndicat non-signataire ne peut pas dénoncer un accord. Par cet arrêt, la Cour de cassation précise qu'une organisation syndicale non-signataire peut dénoncer un accord collectif lorsqu'elle est devenue majoritaire lors des dernières élections professionnelles et dès lors qu'un syndicat signataire a perdu sa représentativité dans le champ d'application de l'accord (Cass. soc., 28-05-2026, n°24-17.311).

■ Salarié protégé – Refus de la modification de son contrat de travail dans le cadre d'un APC – Demande d'autorisation de licenciement – Contrôle de la validité de l'accord

L'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement motivée par le refus du salarié protégé de se voir appliquer un accord de performance collective doit contrôler la validité de cet accord au regard de la qualité de ses signataires et du respect des règles de majorité (CE, 13-05-2026, n°499434).

■ Représentant syndical au CSE – Représentant de l'employeur aux réunions des représentants de proximité – Incompatibilité

Un salarié qui préside des réunions de représentants de proximité, représentant ainsi l'employeur, ne peut être désigné représen-

tant syndical au CSE (Cass. soc., 28-05-2026, n°24-19.934).

■ CSE central – Représentant de CSE d'établissement – Révocation impossible jusqu'à expiration ou cessation du mandat au CSE d'établissement

L'élection de délégués au CSE central par des membres élus d'un CSE d'établissement ayant préalablement *« révoqué »* les mandats de délégués initialement élus au CSE central doit être annulée, aucune disposition légale ou réglementaire n'ouvrant une telle faculté de révocation au CSE d'établissement. Le mandat des délégués au CSE central cesse à l'expiration de sa durée légale ou en cas de cessation du mandat d'élu à la délégation du personnel du CSE d'établissement (Cass. soc., 28-05-2026, n°24 14.344).

■ CSE – prérogatives – Établissement distinct – Autonomie du directeur de site en matière de gestion du personnel

Lorsqu'un directeur local d'exploitation ne dispose d'aucune autonomie de gestion du personnel, ses pouvoirs étant subordonnés à l'information ou à l'autorisation préalable d'un directeur régional disposant quant à lui d'une large autonomie de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, de licenciement et de gestion des effectifs, le juge peut considérer que le directeur d'agence n'a pas une autonomie suffisante pour reconnaître l'existence d'établissement distinct au niveau local, seul l'échelon régional ou central étant de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel (Cass. soc., 28 -05-026, n°24-14.414).

■ Représentant de section syndicale – Protection – Le délai de douze mois débute à la date des premières élections suivant sa désignation

S'ils ont exercé leurs fonctions représentatives durant au moins un an, les anciens DS et RSS sont protégés à l'expiration de leur mandat pendant une période de douze mois suivant la date de la cessation de leurs fonctions (art. L 2411-3 du Code du travail). La Cour de cassation précise pour la première fois que la date à partir de laquelle commence à courir le délai de protection de douze mois est celle des élections professionnelles suivant la désignation des anciens DS et RSS (Cass. soc. 28 -05-2026, n°24-19.041).

■ PAP – Négociation par le RSS – Temps de travail effectif et prise en charge des frais par l'employeur

La Cour de cassation juge pour la première fois que, le RSS étant désigné pour permettre à son syndicat de préparer les élections professionnelles (Cass. soc., 18-06-2025, n°23-10.857), la négociation du protocole préélectoral constituant l'une des étapes essentielles de cette préparation, les heures passées par le RSS pour négocier un protocole d'accord préélectoral ne sont pas imputables sur les temps de délégation et doivent être payées comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement pour se rendre la négociation sont à la charge de l'employeur (Cass. soc., 3-06-2026, n°25-12.456).

■ Engagement unilatéral – Méconnaissance – Préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession – Intérêt à agir du syndicat

Un syndicat peut obtenir réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession lorsque l'employeur méconnaît un engagement unilatéral pris au bénéfice d'une catégorie de salariés. La Cour affirme en effet clairement que, au-delà d'une irrégularité résultant de la violation d'une règle légale, réglementaire, conventionnelle ou du principe d'égalité de traitement, le non-respect d'un engagement unilatéral concernant une catégorie de salariés constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Le syndicat est donc recevable à agir et à solliciter la réparation du préjudice qui en résulte (Cass. soc., 3-06-2026, n°24-16.837).

■ Élections professionnelles – Répartition du personnel entre les collèges – Décision de la DDETS – Pas de procédure contradictoire préalable

La décision par laquelle le DDETS procède à la répartition du personnel entre les collèges électoraux, n'est pas une décision administrative individuelle défavorable dont la motivation est requise, et

n'est donc pas soumise au respect d'une procédure contradictoire préalable (Cass. soc., 10-06-2026, n°25-14.504).

■ Salarié protégé – Une tentative de licenciement d'un représentant du personnel ne laisse pas, à elle seule, présumer une discrimination

Le seul fait de saisir l'administration du travail d'une demande d'autorisation de licenciement, ne constitue pas en soi un élément laissant supposer une discrimination syndicale (Cass. soc., 8-07-2026, n°25-11.962).

■ Heures de délégation – Contestation après paiement

L'employeur ne peut contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après avoir payé les heures de délégation. Peu importe l'absence d'utilisation *a priori* des bons de délégation et la remise tardive de ces bons à l'employeur (Cass. soc., 10-06-2026, n°24-15.993).

■ CSE – Petit licenciement – Information-consultation – Expertise *« projet important »* parallèle – Effet non-suspensif

Aucune expertise légale n'étant prévue en cas de procédure d'information-consultation pour un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés sur trente jours, la contestation par l'employeur de l'expertise ***« projet important »*** (art. L 2315-94, 2° du Code du travail) décidée parallèlement par le CSE n'a pas pour effet de suspendre la procédure d'information-consultation sur le licenciement, qui reste encadrée dans le délai légal préfixe d'un mois (Cass. soc., 08-07-2026, n°25-13.280).

■ CSE – Égal accès des membres aux documents du CSE

Il résulte des articles L 2315-64, L 2315-68, L 2315-69 et L 2315-71 du Code du travail que tous les membres du CSE ont un égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables dudit comité (Cass. soc., 08-07-2026, n°25-10.126).

■ PAP – Calendrier des élections – modification par l'employeur – Annulation des élections

L'employeur ne peut pas modifier le planning des élections prévu par le protocole préélectoral. Même si elle n'a pas eu d'incidence sur les résultats de l'élection du CSE, la modification par l'employeur du calendrier électoral fixé par le protocole préélectoral justifie à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc., 8-07-2026, n°25-60.101).

■ Salarié protégé – Annulation de l'autorisation de licenciement devenue définitive – Point de départ de la prescription de l'action prud'homale

La Cour de cassation précise que le point de départ de la prescription de l'action engagée devant le juge judiciaire par le salarié protégé dont l'autorisation administrative de licenciement a été annulée se situe au jour où cette annulation est devenue définitive et non pas à la date de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 8-07-2026, n°24-22.364).

■ PAP – Loyauté – Remise de documents – absence de demande des syndicats – absence de déloyauté

L'employeur ne commet pas de déloyauté dans le processus de négociation préélectorale lorsqu'il ne communique pas des documents que les organisations syndicales n'ont pas demandés (Cass. soc., 10-06-2026, n°25-14.504).

■ CSE d'établissement – Heures de délégation – nombre d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'établissement

Dans une entreprise de plus de 50 salariés divisés en établissements distincts, le nombre d'heures de délégation des membres du comité social et économique d'établissement s'apprécie en fonction de l'effectif de l'établissement (Cass. soc., 28-05-2026, n°24-17.361).

■ RS au CSE ou RSS – Désignation ambiguë sur un mandat confié – Interprétation nécessaire par le juge – Annulation à défaut

Lorsqu'une lettre de désignation comporte des mentions contradictoires entre le mandat de représentant syndical au CSE et celui de représentant de section

syndicale, le juge doit l'interpréter. Les deux mandats obéissant à des régimes différents, si l'imprécision subsiste, il doit annuler la désignation, sans pouvoir retenir le mandat dont les conditions sont remplies. Le juge ne peut pas choisir le mandat à la place du syndicat (Cass. soc., 8-07-2026, n° 25-15.984).

■ Salarié protégé – Liquidation judiciaire – Impossibilité matérielle d'établir un PV de carence – Licéité de l'autorisation administrative de licenciement

Lorsqu'à la suite de l'annulation des élections professionnelles, une procédure de liquidation judiciaire est ouverte, rendant matériellement impossible l'organisation d'un nouveau processus électoral, l'absence d'établissement d'un procès-verbal de carence ne fait pas obstacle à la validité de l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé (CE, 24-07-2026, n°503700).

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Ensemble, nous protégeons votre CSE (1)

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 des CSE(2).

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.

Ce contrat couvre :

→ La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure votre structure, ses représentants légaux, ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, les participants aux activités de la structure sociale ou lui apportant son aide bénévole, en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

→ La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Toute personne légalement ou statutairement habilitée à représenter le CSE et ayant reçu mandat de celui-ci est couverte pour les conséquences de sa responsabilité civile encourue à l'égard des tiers en cas de faute commise dans la gestion du CSE et sanctionnée par une décision de justice.

→ La protection du patrimoine :

Un contrat complémentaire vous permet d'assurer votre local et son contenu, en cas notamment d'incendie, dégât des eaux, bris de glace et vol que vous soyez locataire ou propriétaire.

→ L'assistance juridique :

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

→ Les accidents corporels :

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

→ L'assistance aux personnes :

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

→ L'organisation de voyage :

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

Des solutions adaptées pour assurer les véhicules utilisés dans le cadre des missions du CSE

Que le CSE soit propriétaire et/ou locataire d'un ou plusieurs véhicules ou que vous confiez une mission à un membre du CSE qui doit utiliser son véhicule personnel, la Macif vous propose des solutions adaptées à vos besoins.

Pour nous contacter

Par téléphone

N°Cristal 09 69 39 49 55

APPEL NON SURTAXE

Appel non surtaxé, du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 9h à 17h.

Pour prendre rendez-vous sur macif.fr, **scannez le QR Code**

MACIF

La Macif, c'est vous.

Les garanties décrites sont accordées dans les conditions et limites du contrat Multigaranties Comité d'entreprise souscrit.

(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 31/12/2025.

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.

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.

FO

FORCE OUVRIÈRE
141 avenue du Maine – 75014 Paris
Tél. : 01 40 52 82 20 – www.force-ouvriere.fr