

L'inFO des CSE

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE : UN MAILLON ESSENTIEL DU DIALOGUE SOCIAL



**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

Chères et chers camarades,

Nous voilà arrivés à la veille de la période estivale. Le temps file. Pourtant, la situation économique et sociale française n'a connu aucune embellie. Les suppressions d'emplois se multiplient dramatiquement et la rigueur budgétaire est constamment martelée par le gouvernement afin de préparer les consciences à l'effort.

.../...

FO

SOMMAIRE

À CONSULTER

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

LE DOSSIER

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE :
UN MAILLON ESSENTIEL DU DIALOGUE
SOCIAL (P.7)

LE DÉCRYPTAGE

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN
ENTREPRISE : LE TRIBUNAL JUDICIAIRE
DE NANTERRE RAPPELLE LES DROITS
DU CSE (P. 12)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

PSE : COMMENT PRÉSERVER
LA SANTÉ DES SALARIÉS ? (P. 16)

ZOOM SUR LES TROIS CONSULTATIONS
ANNUELLES (P. 17)

LES INDICATEURS ÉCONOMIQUES ET
COMPTABLES ESSENTIELS POUR LES ÉLUS
DE CSE (P. 18)

DUERP : DE L'OUTIL ARTISANAL
À UN LEVIER STRUCTURANT POUR
LA PRÉVENTION DES RISQUES (P. 19)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS
CSE ET RECLASSEMENT
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (P. 20)

LA JURISPRUDENCE (P. 23)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 28)

ÉDITORIAL

Contrairement à la rhétorique employée, l'effort de tous n'est exigé que de certains. Toujours les mêmes. Les salariés du public comme du privé, les retraités, les demandeurs d'emplois, les étudiants, etc.

Ce contexte d'austérité et d'incertitude sert de prétexte aux employeurs de bon nombre de secteurs d'activité pour ne pas augmenter les salaires, réduire la voilure et même licencier ou ne pas renouveler les contrats précaires.

Dans cette conjoncture toujours, en tant qu'élu du CSE, votre vigilance est de mise et votre rôle d'autant plus crucial. Vous pouvez compter sur votre organisation syndicale, Force ouvrière, pour vous soutenir et vous accompagner. Ne vous isolez pas, maintenez le contact avec votre syndicat d'entreprise, votre union départementale et votre fédération. Les liens entre représentation élue et désignée se doivent d'être étroits.

À cet effet, nous revenons, dans le cadre de ce 51^{ème} numéro de l'inFO des CSE, sur l'importance du rôle du représentant syndical au CSE (*l'Étude*), vecteur de coordination de la représentation du personnel en entreprise.

Parce que l'intelligence artificielle (IA) est une technologie qui s'insère de façon certaine dans le monde du travail, notre *Décryptage* est consacré à l'obligation de consulter le CSE avant toute introduction de l'IA en entreprise.

Le Secteur confédéral du Handicap nous renseigne sur la procédure de reclassement du salarié en situation de handicap (*Rubrique des secteurs*) et nos experts partenaires s'emparent de questions relatives à la santé au travail et nous rappellent les trois consultations obligatoires du CSE (*L'avis de nos experts*).

Vous en souhaitant bonne lecture et un bel été à venir,

Amitiés syndicalistes

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 !



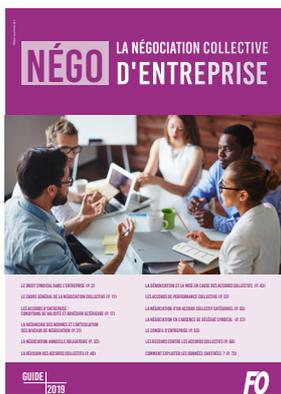
NAO – Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise



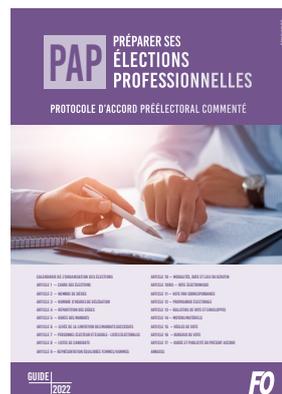
CSE – Comité social et économique Mise en place et fonctionnement



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



NÉGO – La négociation collective d'entreprise



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



NÉGO – La négociation collective de branche



CSE – Le règlement intérieur Modèle commenté



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

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

À CONSULTER



InFOjuridiques
Revue trimestrielle juridique



Conseiller Prud'homme
Guide pratique



Le conseiller du salarié
Guide pratique



Le droit syndical
Guide pratique

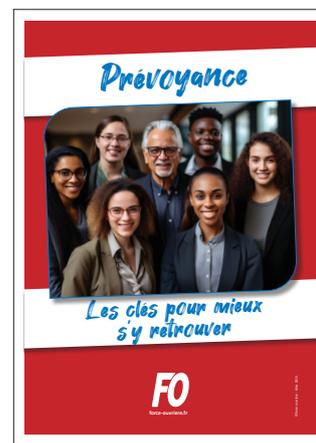
Contact : secteur des Affaires juridiques et du Droit syndical – sjuridique@force-ouvriere.fr



Proches aidants :
mieux les connaître pour améliorer leurs droits



Proches aidants :
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

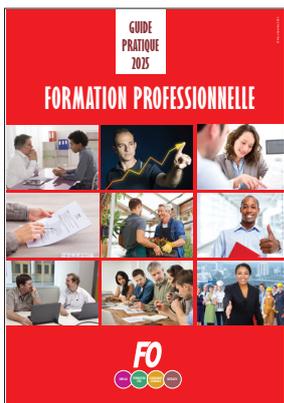


Climat et environnement :
un enjeu social
Les positions de Force Ouvrière



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
bclicq@force-ouvriere.fr



Guide pratique de la Formation professionnelle

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



Le livret de l'alternance



Le guide du futur retraité et du retraité

Contact : UCR
pbarbier@force-ouvriere.fr



Le guide du locataire
 L'essentiel des droits du locataire
 Parc privé/parc social

Contact : Afoc (Association Force Ouvrière consommateurs)
afoc@afoc.net



Le guide du locataire
 Charges et réparations locatives



Déchiffrer l'économie en 2025
 Affirmer nos revendications

Contact : secteur de l'Économie et du Service public – bbarion@force-ouvriere.fr

ADHÉRENTS FO CONNAISSEZ-VOUS L'AFOC ?

L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires

Elle vous informe et vous conseille sur vos droits.

Agréée par l'État, elle vous défend auprès des professionnels et des bailleurs



Un litige avec un professionnel ?

Votre compte bancaire a été débité à votre insu ?

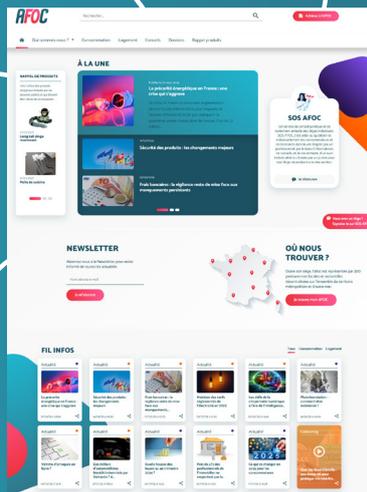
Le propriétaire de votre logement vous réclame des charges indues ?

Rendez-vous sur www.afoc.net rubrique SOS AFOC



Rappel produits

Consultez la liste des produits dangereux ou défectueux mise à jour en temps réel



Où nous trouver ?

Sur internet ou dans l'une de nos 200 permanences locales, l'AFOC est à vos côtés



Inscrivez-vous à la newsletter

Actualités, infos pratiques, conseils...
Restez informés !



Consommation

Vous avez acheté un produit sur internet et vous n'avez pas été livré ?

Téléchargez nos modèles de lettres



Logement

Votre propriétaire refuse d'effectuer certaines réparations lui incombant ?

Consultez nos fiches pratiques



www.afoc.net

AFOC

LE DOSSIER

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE : UN MAILLON ESSENTIEL DU DIALOGUE SOCIAL



Mal connu, parfois sous-estimé, le représentant syndical (RS) au comité social et économique (CSE) joue un rôle fondamental dans l'articulation entre l'action syndicale et le dialogue social formalisé dans l'entreprise. Délégué par son organisation syndicale représentative, il participe aux réunions du CSE avec voix consultative, tout en étant un lien entre la section syndicale et les élus du personnel. Pour Force Ouvrière, ce mandat est stratégique : il doit être mieux compris, mieux investi, mieux protégé.

Qui peut être désigné RS au CSE ?

Le RS au CSE doit obligatoirement être choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise ou de l'établissement auquel il appartient (Cass. soc., 26 avr. 2000, n°98-60.493).

Il doit également remplir les conditions d'éligibilité exigées pour l'élection des membres du CSE (art. L 2314-2 du Code du travail). À ce titre, il doit (art. L 2314-19 du Code du travail) :

- être électeur ;

- être âgé de 18 ans révolus ;
- ne pas avoir de lien de parenté avec l'employeur ;
- et travailler dans l'entreprise depuis au moins un an.

De cette façon, un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure ne peut pas devenir représentant syndical au comité de l'entreprise d'accueil puisqu'il n'y est pas éligible (art. L 2314-23 du Code du travail).

Impossibilité de cumul avec le mandat d'élu au CSE

ATTENTION : s'il doit remplir les conditions d'éligibilité exigées pour l'élection des membres du CSE, le RS au CSE ne doit pas pour autant être un membre de la délégation élue du CSE !

En effet, la jurisprudence considère qu'un salarié ne peut siéger au comité en qualité à la fois de membre élu, qu'il soit titulaire ou suppléant, et de représentant syndical. La raison en est qu'il ne pourrait, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives en sa qualité d'élu, et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical. Cette règle est impérative et un accord collectif ne saurait y déroger.

Il en résulte que dans ce cas, le juge doit enjoindre au salarié, élu du CSE, d'opter entre cette fonction et celle de représentant syndical. À défaut, son mandat de représentant syndical sera caduc (Cass. soc., 11 sept. 2019, n°18-23.764 ; Cass. soc., 11 sept. 2019, n°18-25.897 ; Cass. soc., 22 janv. 2020, n°19-13.269).

Dans la même logique, le RS au CSE ne peut pas être membre de la commission économique ni de la commission des marchés. Il ne peut pas non plus être désigné comme représentant du CSE au conseil d'administration ou de surveillance, ni à l'assemblée générale de la société. En effet, dans tous ces cas, il faut être un élu du CSE.

Enfin, la désignation d'un représentant étant une simple faculté, un syndicat peut y renoncer s'il préfère que son délégué syndical ait un siège au sein du CSE.

Qui peut désigner un représentant syndical au CSE ?

Tout syndicat représentatif dans l'entreprise (ou dans un établissement en cas de CSE d'établissement¹) peut désigner un représentant syndical au CSE. Toutefois, les modalités dépendent de la taille de l'entreprise :

- **moins de 50 salariés** : la désignation d'un RS est légalement exclue. Le délégué syndical, s'il existe, doit être un élu du CSE, fonction incompatible avec celle de RS. Cette position a été confirmée par un récent arrêt de la Cour de cassation du 20 mars 2024 n°23-18331 ;
- **de 50 à 299 salariés** (art. L 2143-22 du Code du travail) : le RS est automatiquement le délégué

syndical (DS). Il ne peut être distinct de ce dernier, sauf accord collectif dérogatoire ;

- **à partir de 300 salariés** (art. L 2314-2 du Code du travail) : le syndicat peut désigner librement le RS, qui peut être une personne autre que le DS. Cela permet de renforcer la présence syndicale au sein du CSE.

Chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul représentant syndical au CSE (art. L 2314-2 du Code du travail). Le nombre de représentants syndicaux au comité peut être augmenté par accord ou convention collective. En revanche, il ne peut

¹ Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le syndicat doit être **représentatif** dans le **périmètre** dans lequel il désigne son représentant (Cass. soc., 31 mars 2021, n°19-25.003).

LE DOSSIER – LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE : UN MAILLON ESSENTIEL DU DIALOGUE SOCIAL

l'être en application d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur (Cass. soc., 30 mai 2001, n°00-60.150 ; Cass. soc., 4 mars 2009, n°08-60.401).

À NOTER

Le niveau d'appréciation des effectifs pour la désignation d'un représentant syndical est bien le niveau de l'entreprise et non de l'établissement. L'article L 2143-22 ne laisse aucun doute, puisqu'il vise les entreprises de moins de 300 et « les établissements appartenant à ces entreprises ».

En ce sens, un arrêt n°10-18689 du 29 juin 2011 de la Cour de cassation énonce « qu'il résulte des articles L 2143-22 et L 2314-2 du Code du travail, que le délégué syndical n'est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement que dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises ; et attendu que le tribunal, qui a constaté que l'UES Office dépôt employait au moins trois cents salariés, en a exactement déduit que la désignation de Mme X..., qui n'était pas délégué syndical, en qualité de représentant syndical au comité d'établissement, était régulière ».

Désignation et fin de mandat : les règles à connaître

La désignation doit être notifiée à l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre, en précisant le périmètre (entreprise, établissement, unité économique et sociale). L'inspection du travail doit aussi être informée.

La désignation peut intervenir à tout moment du cycle électoral, mais elle prend automatiquement fin lors du renouvellement du CSE. Elle peut aussi cesser en cas de rupture du contrat de travail, de mutation dans un autre établissement, de révocation par le syndicat, ou en cas de désaffiliation du syndicat désignant.

ATTENTION !

Le RS est un salarié protégé : tout licenciement nécessite l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Cette protection s'applique dès la connaissance de sa désignation par l'employeur, pendant toute la durée du mandat et jusqu'à six mois après (si le mandat a duré au moins deux ans).

Un rôle consultatif, mais influent

Son rôle est double :

- **représenter son syndicat** auprès du CSE et de l'employeur ;
- **faire le lien avec la section syndicale** : informer les élus, faire circuler les analyses syndicales, contribuer à la stratégie collective.

ATTENTION !

Il ne doit pas être confondu avec le DS, qui est l'interlocuteur syndical pour la négociation. Le RS est le relais permanent dans l'instance, un observateur actif et un moteur de coordination syndicale.

Quels moyens pour exercer ce mandat ?

Présence aux réunions

Le représentant syndical assiste aux réunions avec voix consultative (art. L 2314-2 du Code du travail).

Il doit être convoqué comme les élus et recevoir les mêmes documents préparatoires. Il peut prendre la parole, poser des questions, exprimer la position de son organisation syndicale sur les sujets à l'ordre du jour.

En revanche, il ne résulte d'aucun texte que le représentant syndical puisse participer aux réunions des commissions du comité, et encore moins qu'il y soit systématiquement convoqué.

Il ne s'agit pas alors de réunions plénières du comité. Si le RS ne peut pas être membre des commissions légales du CSE en se fondant sur le Code du travail (commission santé, sécurité et conditions de travail ; commission des marchés ; commission économique), des dispositions conventionnelles peuvent prévoir le contraire. De plus, il peut siéger dans les commissions créées par accord collectif, dès lors que cet accord ne limite pas leur composition aux seuls élus.

Il peut également participer aux commissions supplétives (formation, logement, égalité professionnelle), voire les présider.

Le temps passé aux réunions du CSE avec l'employeur par les représentants syndicaux au comité est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins 501 salariés (art. L 2315-12 du Code du travail).

Accès aux documents

Le RS doit recevoir les mêmes informations que les membres élus du comité. En tant que membre du CSE, **le représentant syndical au CSE a un droit d'accès obligatoire à la BDESE** en application de l'article L 2312-18 du Code du travail. En conséquence, il est bien évidemment tenu aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres élus du comité.

Crédit d'heures

Le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants syndicaux dans les entreprises d'au moins 501 salariés est fixé dans les limites d'une durée, qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Il semble résulter de l'article L 2315-7, alinéa 5, que le crédit d'heures des RS au CSE des entreprises d'au moins 501 salariés pourrait être négocié avec un minimum de 16 heures de délégation. En effet, cet alinéa 5 prévoit que le nombre d'heures de délégation des représentants mentionnés aux 1° à 3° (c'est-à-dire les membres élus titulaires du CSE d'une part et les RS au CSE ou au CSEC des entreprises d'au moins 501 salariés d'autre part) est fixé par décret en Conseil d'État et ne peut être inférieur à 16 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Ainsi :

- un accord peut octroyer des heures de délégation aux RS au CSE dans les entreprises de moins de 500 salariés, qui à défaut n'en disposent pas (et dans ce cadre, l'accord est libre du nombre d'heures de délégation) ;
- un accord pourrait prévoir un crédit d'heures compris entre 16 et 20 heures pour les RS au CSE des entreprises d'au moins 501 salariés. A défaut d'accord, ceux-ci disposent de 20 heures de délégation.

Ce crédit d'heures doit être utilisé dans les mêmes conditions que celui des membres élus du CSE, soit dans le cadre normal des activités du comité et non pour exercer une quelconque propagande syndicale.

Formation

N'étant pas un élu du CSE, le représentant syndical au CSE ne peut pas bénéficier du congé de formation économique ouvert aux titulaires de la délégation du personnel au CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, sauf accord plus favorable le prévoyant. En revanche, il peut bénéficier du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale de douze jours ouvert à tous les salariés, quels que soient l'ancienneté des intéressés et l'effectif de l'entreprise.

Le représentant syndical au CSE bénéficie également de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dont le financement est pris en charge par l'employeur (art. L. 2315-18 du Code du travail ; Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, janv. 2020, question 83).

Une articulation essentielle avec le syndicat

Le RS est le bras du syndicat dans le CSE. Il participe à l'analyse des documents, aux prises de positions collectives, informe la section des débats en cours, et remonte les demandes des élus et salariés. Il peut participer à l'animation de la section syndicale, sans se substituer au DS.

REMARQUE FO

Pour Force Ouvrière, ce lien est essentiel : le RS est l'outil d'une syndicalisation efficace dans l'entreprise. Il contribue à faire du CSE un espace de revendication et non de simple consultation. Il est donc essentiel de :

- ne pas laisser le poste vacant : désigner un RS dès que possible pour chaque CSE où FO est représentatif.
- former les RS : intégrer le RS au CSE à des formations avec les élus du personnel est essentiel.

- organiser la coordination : le RS doit être en lien régulier avec les élus, les autres représentants du personnel, les salariés et les structures FO ;
- soutenir leur action : dans les entreprises où le rapport de force est difficile, le RS peut être un appui déterminant pour les élus FO.

Le représentant syndical au CSE est un outil syndical trop souvent sous-exploité. Pourtant, il permet de faire vivre nos orientations, de soutenir les élus, de peser sur les dossiers économiques et sociaux. Chaque syndicat FO devrait considérer ce mandat comme prioritaire.

Chers élus, si votre syndicat n'a pas encore désigné de RS, interpellez vos camarades : c'est un enjeu de force syndicale et d'efficacité collective !

L'OFFRE EXCLUSIVE

Pour les adhérents FO

Profite de tes offres



ÊTRE ADHÉRENT À FO

C'est aussi profiter d'offres exclusives, d'avantages permanents et de bons plans toute l'année sur

www.MyStoreFO.fr



UNE OFFRE SUR-MESURE

Animations, services, offres...
My store FO s'adapte à tes envies.
Ce que tu imagines nous le réalisons !



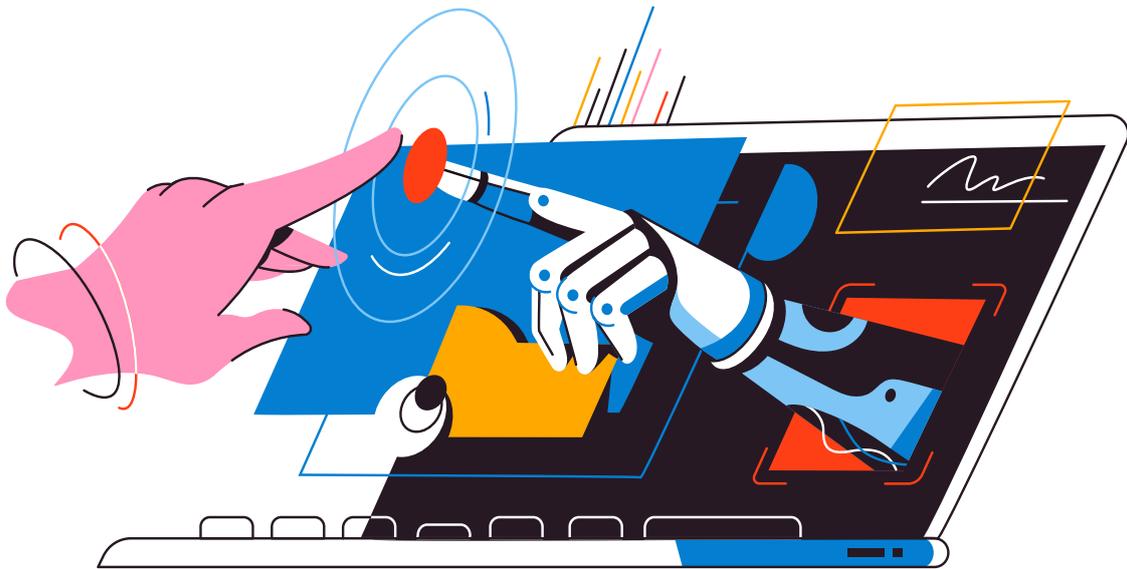
INSCRIPTION GRATUITE !

1. Récupère ton Numéro ADH 2025
2. Scanne le QR code et crée ton compte !



LE DÉCRYPTAGE

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE : LE TRIBUNAL JUDICIAIRE DE NANTERRE RAPPELLE LES DROITS DU CSE



Le déploiement d'outils d'intelligence artificielle au sein des entreprises tend à se développer de manière exponentielle ces dernières années. Dans le monde du travail, la majorité des salariés est tenue à distance des enjeux qui se dessinent et des finalités qui sont poursuivies par le déploiement de l'IA, mal ou peu informé par des entreprises, elles-mêmes parfois peu enclines à lever le voile sur leurs véritables intentions en la matière.

Par une ordonnance du 14 février 2025, le tribunal judiciaire de Nanterre est venu affirmer l'importance de la procédure de consultation du CSE dans le cadre de la mise en place d'un système d'intelligence artificielle.

Dans le cas d'espèce, l'employeur souhaitait mettre en place, dans le cadre d'une expérimentation, différents systèmes d'intelligence artificielle tout en refusant de communiquer aux élus le fonctionnement et les fonctionnalités de ces intelligences artificielles. Dans ce cadre, les élus ont exigé la mise en œuvre d'une consultation. À l'occasion de cette consultation, ils ont saisi le tribunal judiciaire suivant la procédure accélérée au fond pour obtenir communication de

documents complémentaires et une prolongation du délai de consultation. Ainsi, le CSE demande au tribunal la suspension du déploiement des outils d'IA jusqu'à ce qu'il ait rendu son avis.

Les questions de droit qui se posent au tribunal de Nanterre sont les suivantes :

- l'employeur est-il tenu de suspendre son projet *a minima* dans l'attente de la décision du juge statuant, selon la procédure accélérée au fond, sur

LE DÉCRYPTAGE – INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE : LE TRIBUNAL JUDICIAIRE DE NANTERRE...

les demandes du CSE tendant à la communication d'informations et à la prolongation de son délai de consultation ?

- une expérimentation d'un système d'intelligence artificielle au sein d'une communauté de travail nécessite-t-elle une consultation préalable du CSE ?

Les juges du fond répondent par la positive à ces deux questions tout en apportant des précisions essentielles.

POUR RAPPEL

L'article L 2312-8 du Code du travail fixe le cadre des consultations ponctuelles du CSE et dispose que « *Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :*

- 1° les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;*
- 2° la modification de son organisation économique ou juridique ;*
- 3° les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;*
- 4° l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail... »*

Si l'article L 2312-8 du Code du travail semble clair, le débat portait ici sur la distinction entre mise œuvre et phase test.

Ce débat juridique est aujourd'hui connu des élus, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de projets importants, et c'est un élément essentiel pour appréhender le moment du début de la procédure d'information-consultation. L'employeur soutenait que la consultation du comité n'était pas requise, dès lors que les outils informatiques étaient en cours d'expérimentation et n'étaient pas encore mis en œuvre.

En l'espèce, le tribunal relève que le déploiement des nouveaux outils impliquait leur utilisation, au moins partiellement, par l'ensemble des salariés.

En conséquence, cette phase pilote ne pouvait être regardée comme une simple expérimentation, mais devait s'analyser, au contraire, comme une première mise en œuvre caractérisant un déploiement anticipé. Ainsi, cette première étape de mise en œuvre du projet nécessitait bien une consultation préalable des représentants du personnel.

Cette décision démontre l'importance de la réactivité des élus face à l'introduction des systèmes d'intelligence artificielle. La procédure de référé de l'article 835 du code de procédure civile permet aux élus de faire suspendre la mise en place de tels systèmes, dès lors que l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière d'information-consultation. Le respect de cette procédure est aujourd'hui indispensable pour faire entendre la voix des salariés et s'assurer que ces dispositifs ne mettent pas en péril la santé et la sécurité des travailleurs.

REMARQUE FO

Pour Force Ouvrière, la question de l'introduction de l'IA dans les entreprises va nécessairement se poser demain à de nombreux élus. Le Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle, plus communément appelé "AI Act", vient déjà encadrer en partie le déploiement de l'IA au sein des entreprises.

À compter du 2 août 2026, le second volet de ce règlement sera entré en vigueur. Sans attendre cette entrée en vigueur, il est possible dès à présent de lancer des négociations sur la gestion des conséquences de l'utilisation de l'IA dans l'entreprise. La mise en place d'un accord peut permettre une meilleure prise en compte de la santé/sécurité des salariés et des impacts sur l'emploi du déploiement des systèmes d'intelligence artificielle. Cet accord peut aussi prévoir une information régulière du CSE sur les outils utilisés ou envisagés, leur mise à jour, leur évaluation et mettre en place une consultation spécifique en cas d'introduction de système d'IA.

Avec les Chèques-Vacances, vous faites plaisir à tout le monde

**Pour vos dotations, pensez Chèque-Vacances :
un excellent moyen de valoriser votre mission sociale et culturelle**



Sans engagement, aucune obligation
de commande ni minimum d'achat



Exonéré de
charges sociales



Sans rattachement
à un évènement



Participation
non plafonnée



Un taux de commission
unique et fixe de **1%**



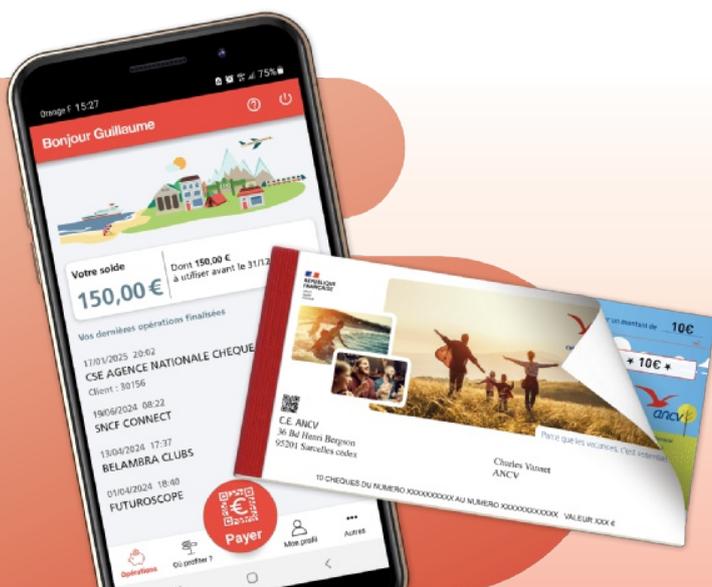
**3 modes d'attribution : l'épargne,
la participation et le don**



Un pouvoir d'achat supplémentaire
pour les vacances et loisirs des salariés



2 formats de Chèques-Vacances
pour tous les usages



Opter pour les
Chèques-Vacances,
**c'est participer à une
démarche solidaire !**

www.cheque-vacances.com

**HÉBERGEMENT, SÉJOURS & TRANSPORTS,
LOISIRS & CULTURE, LOISIRS SPORTIFS, RESTAURATION**



Agence Nationale pour les Chèques-Vacances - 36, Boulevard Henri Bergson - CS 50159 - 95201 Sarcelles Cedex - Établissement public industriel et commercial - 326 817 442 RCS Pontoise - N° TVA Intracommunautaire FR 06 326 817 442 - Immatriculation ATOUT France : IM095130003 - Garant : GROUPAMA ASSURANCE-CRÉDIT - Assurance RCP : MAIF. Photos ©Shutterstock. Réalisation : Compos Juliot.

L'AVIS DE NOS EXPERTS

PSE : COMMENT PRÉSERVER LA SANTÉ DES SALARIÉS ?

Les employeurs doivent prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » et veiller « à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances » (art. L 4121-1 du Code du travail).

Ces obligations s'appliquent notamment dès qu'un employeur envisage de procéder à des licenciements pour motif économique. Ces circonstances sont en effet de nature à générer des impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Il a notamment été démontré que toute situation de changement organisationnel augmente l'exposition aux principaux facteurs de RPS : reconnaissance, équilibre charge/ressource et comportements hostiles. Rappelons par ailleurs qu'il est établi un lien de causalité entre RPS et accidentologie, en particulier ceux relatifs aux rapports sociaux dégradés et à l'intensité du travail (enquête Sumer Dares 2010 & 2017 ; Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement vol. 83 2022).

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le Code du travail oblige l'employeur à informer et consulter le ou les CSE compétents sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. Ainsi, dès la convocation à la première réunion, l'employeur doit adresser au CSE des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de l'opération projetée sur la santé ou la sécurité des travailleurs, et le cas échéant aux actions de prévention et de protection envisagées (CE, 21 mars 2023, n°460660 et n°460924, n°450012).

Il s'agit d'ailleurs de l'un des domaines de contrôle de l'administration du travail. Il importe donc que le CSE puisse vérifier, en temps utile, l'existence de mesures suffisantes pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, de l'annonce jusqu'au terme de la mise en œuvre du plan. Nous pouvons catégoriser ces mesures en deux grandes familles : les mesures existantes à renforcer (documents de prévention notamment mise à jour du DUERP, communication sur les acteurs internes et externes de la prévention, commissions RPS, groupes de travail, cellule d'écoute psychologique, etc.) ; et les mesures déployées spécifiquement dans le cadre d'un PSE (processus formalisé de communication aux salariés, évaluation des RPS, analyse des impacts du projet, dispositif de reclassement, etc.).

Cette obligation s'impose tant dans un contexte de suppressions de postes participant à une réorganisation (Tribunal des conflits, 8 juin 2020, n°C4189) que dans le

cadre d'une fermeture (CE 4^e-1^e ch. 19 décembre 2023, n°464864).

En pratique, il convient de tenir compte des risques professionnels, dont les risques psycho-sociaux, causés par les menaces de pertes d'emplois ainsi que ceux générés par le projet de restructuration ou la transition vers l'arrêt total des activités de l'entreprise (CE 21 mars 2023, n°460660 et n°460924 ; CE 21 mars 2023, n°450012 ; CE 4^e-1^e ch. 19-12-2023 n°464864).

- À l'occasion d'une réorganisation, il faudra s'intéresser aux salariés qui resteraient dans des équipes réduites et qui verraient, même indirectement, leurs conditions de travail changer, autant qu'à ceux qui pourraient être concernés par un licenciement.
- En cas de cessation d'activité, il importe de tenir compte du fait que certains salariés resteraient en poste jusqu'à la fermeture totale, ce qui génère un risque spécifique. L'employeur doit alors identifier clairement la charge de travail à laquelle ils seraient soumis et les risques propres de la période transitoire conduisant à la fermeture.

À NOTER

Le CSE peut faire appel à un expert pour assister les élus et les délégués syndicaux en cas de PSE et mener une étude approfondie sur les impacts du projet (art. L 1233-34 du Code du travail). Le cas échéant, l'expertise peut également contenir un diagnostic et des préconisations relatives à la santé, sécurité et conditions de travail.

www.syncea.fr



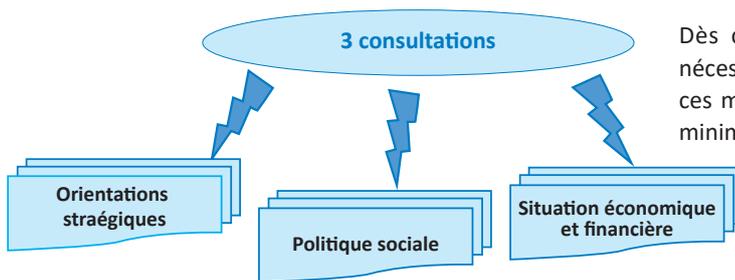
info@syncea.fr

L'AVIS DE NOS EXPERTS

ZOOM SUR LES TROIS CONSULTATIONS ANNUELLES

Les trois consultations obligatoires

Instaurées par la loi du 15 août 2015, les trois consultations annuelles obligatoires viennent remplacer les 17 consultations existantes dans les entreprises d'au moins de 300 salariés et les neuf consultations dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés.



L'employeur doit mettre toutes les informations nécessaires aux consultations à disposition dans la BDESE.

La situation économique et financière

Cette consultation annuelle porte sur l'examen annuel des comptes et sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

La consultation sur la situation économique appelle les élus du CSE à porter un avis sur la situation économique et financière.

La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi intègre au sein d'une même consultation neuf différents thèmes de consultations : L'évolution de l'emploi et des qualifications, La formation professionnelle et l'apprentissage, Les conditions de travail, La durée du travail et les congés payés, L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, La contribution construction et logement des travailleurs étrangers, Le droit d'expression des salariés, Les actions de prévention en matière de santé et sécurité et Le bilan social dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les orientations stratégiques

L'objectif de la consultation est de comprendre les implications des orientations stratégiques sur l'emploi et les moyens mis en œuvre afin de le pérenniser. C'est

également la seule consultation totalement prospective, à l'inverse de la consultation sur la situation économique et financière, et de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi qui portent principalement sur des éléments du passé.

Des délais de consultation précis

Dès communication par l'employeur des informations nécessaires à la consultation ou de la mise à disposition de ces mêmes informations dans la BDESE, le CSE dispose au minimum d'un mois pour rendre son avis, s'il ne recourt pas à un expert et au plus trois mois, s'il recourt à plusieurs experts.

Le recours à l'expert

Le CSE peut se faire assister d'un expert de son choix dans le cadre des trois consultations récurrentes.

Dans le cadre des missions d'assistance sur la consultation annuelle de la situation économique et financière ou sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, la mission de l'expert-comptable est intégralement financée par l'employeur. Sauf accord plus favorable, la mission d'assistance sur les orientations stratégiques est financée à 20 % par le budget de fonctionnement du CSE.

Le but de l'expert-comptable est de retranscrire en langage clair et compréhensible de tous la situation financière et économique de l'entreprise, les données sociales et les conditions de travail, ainsi que la vision à moyen terme des dirigeants. L'expert-comptable a un accès plus large que les éléments inscrits dans la BDESE afin d'appréhender pleinement la santé financière de l'entreprise et de la situer au sein de son environnement (marché, groupe...).

Notre conseil

Le rôle de l'expert-comptable est avant tout pédagogique. Il permet aux élus une meilleure restitution de l'avis, grâce à un regard extérieur et éclairé sur l'ensemble des éléments permettant d'apprécier la situation de l'entreprise.

Un suivi régulier de la santé financière de l'entreprise par un expert-comptable permet au CSE d'être plus rapidement alerté sur des risques de défaillance et de déclencher en temps et en heure une éventuelle procédure de droit d'alerte économique.

Ficeos en tant qu'Expert-comptable spécialisé dans l'assistance auprès des CSE vous accompagne tout au long de cette procédure.

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES INDICATEURS ÉCONOMIQUES ET COMPTABLES ESSENTIELS POUR LES ÉLUS DE CSE

Dans le cadre de leur rôle économique, les élus du CSE sont informés et consultés sur des sujets financiers, sociaux et stratégiques ; ils doivent ainsi être en mesure d'analyser la situation de leur entreprise pour exercer pleinement leur mission. Que ce soit lors de la consultation sur la situation économique et financière, en vue d'une négociation salariale, ou face à un projet de réorganisation, la maîtrise de certains indicateurs clés s'avère indispensable.

Dans un contexte économique marqué par l'inflation persistante, l'instabilité géopolitique, les tensions sur les chaînes d'approvisionnement, les transformations numériques et environnementales, cette lecture éclairée des données financières est plus importante que jamais. Nous vous présentons ainsi les indicateurs fondamentaux que tout élu devrait connaître et comprendre.

Les indicateurs économiques

- Le **chiffre d'affaires** (CA) est l'indicateur de base représentant le montant total des ventes (biens ou services). Il révèle la dynamique commerciale de l'entreprise et peut être analysé par produit, par service, par région, par exemple.
Il est aussi important d'interroger sa direction sur les effets volume ou l'effet qui tirent à la hausse ou à la baisse le CA. Par ailleurs, dans certains secteurs, il peut y avoir des impacts de saisonnalité (tourisme, agriculture...) ou de cycles longs (BTP, automobile...).
- La **valeur ajoutée** (VA) mesure la richesse créée par l'entreprise (CA - consommations intermédiaires). Elle indique la capacité de l'entreprise à générer de la valeur et constitue la source de rémunération des différentes parties prenantes.
- L'**excédent brut d'exploitation** (EBE) représente le résultat économique indépendamment de la politique d'investissement et de financement. Si celui-ci recule, même avec un CA stable, cela peut signaler des problèmes structurels de rentabilité.
Depuis 2022 avec l'instabilité géopolitique, la hausse des coûts énergétiques et des matières premières a fortement pesé sur cet indicateur dans de nombreux secteurs.
- Le **résultat net** est le bénéfice ou la perte finale après déduction de tous les coûts, y compris les impôts.
Son analyse sur plusieurs années est indispensable pour évaluer la santé financière globale.

Les indicateurs de structure financière

La structure financière d'une entreprise permet de dire ce qu'elle « a » et ce qu'elle « doit » à travers :

- Le **fonds de roulement** (FR) mesure l'excédent des ressources stables sur les emplois durables. Un FR positif signifie que l'entreprise finance correctement ses investissements à long terme.
- Le **besoin en fonds de roulement** (BFR) représente le décalage entre les encaissements et les décaissements liés à l'activité. *Au vu du ralentissement économique actuel et*

les tensions sur la trésorerie de nombreuses entreprises, les délais de paiement peuvent avoir tendance à s'allonger.

- La **trésorerie nette** (FR-BFR) révèle les liquidités disponibles. *Une trésorerie négative ou en forte baisse constitue un signal d'alerte.*
- Le **taux d'endettement** : ce sont les dettes financières rapportées aux capitaux propres et ce ratio mesure l'autonomie financière.
Un ratio supérieur à 1 révèle une dépendance excessive aux financements externes.

Les indicateurs sociaux

- La **masse salariale** et son évolution doivent être mises en corrélation avec celle du CA et des effectifs. Un écart significatif entre la croissance du CA et celle de la masse salariale mérite d'être questionné.
Dans un contexte d'inflation élevée, une stagnation de la masse salariale signifie une perte de pouvoir d'achat pour les salariés.
- La **productivité du travail** (VA/effectif) et son évolution constituent des arguments de poids lors des négociations salariales.
- Le **taux de marge** (EBE/VA) indique la répartition de la valeur ajoutée entre rémunération du travail et du capital.

La compréhension de ces indicateurs permet aux élus d'exercer pleinement leurs prérogatives économiques et de porter un regard éclairé sur la situation de l'entreprise. Elle constitue un atout majeur pour défendre efficacement l'intérêt des salariés lors des consultations obligatoires et des négociations collectives. Le CSE peut se faire accompagner d'un expert-comptable de son choix afin de l'aider à déchiffrer ces éléments, à mettre en valeur les principaux enjeux et à remettre un avis éclairé lors des consultations.

Vous pouvez vous faire assister par le cabinet Groupe Legrand, expert des CSE.



L'AVIS DE NOS EXPERTS

DUERP : DE L'OUTIL ARTISANAL À UN LEVIER STRUCTURANT POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES

Pendant longtemps, le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) ressemblait à un tableau Excel sommaire, focalisé sur quelques risques physiques (postures, éclairage, produits chimiques). Un outil artisanal, souvent mis à jour à la dernière minute, sans réelle prise sur la complexité du travail.

Mais les risques ont changé. Ils sont devenus diffus, parfois invisibles : stress chronique, burn-out, harcèlement, discriminations, isolement numérique. Ils émergent à travers de nouveaux outils : plannings automatisés, logiciels de contrôle, décisions algorithmiques. Le DUERP doit évoluer pour intégrer ces réalités organisationnelles et devenir un outil structurant, vivant et partagé.

La loi du 2 août 2021 renforce son rôle : prise en compte explicite de l'organisation du travail, conservation sur 40 ans, consultation obligatoire du CSE à chaque mise à jour. Tous les salariés doivent être couverts : y compris les intérimaires, travailleurs à distance et sous-traitants. Le DUERP doit regrouper le personnel par unités de travail pertinentes, reflétant leur réalité de terrain.

Les Risques psychosociaux (RPS) doivent être traités avec précision : surcharge, conflits, violence, harcèlement, etc. Chacun appelle des mesures adaptées. Le document doit déboucher sur un plan d'action concret, et non se contenter de formules vagues comme « *former l'encadrement* » ou « *créer un groupe de travail* ».

Les outils numériques peuvent devenir des alliés de prévention : cartographies interactives, enquêtes anonymes, suivi d'indicateurs... à condition d'être utilisés avec transparence, sous contrôle humain, au service de la prévention collective.

La consultation sur le DUERP est un levier majeur. Elle permet de faire remonter les réalités du travail,

d'interroger les données disponibles (absences, accidents, signalements), de vérifier la cohérence avec le rapport annuel santé-sécurité et le programme de prévention.

Le CSE peut se faire assister d'un expert (art. L 2315-91 du Code du travail) pour un diagnostic ciblé sur les points sensibles. L'avis rendu doit être motivé, structuré, et accompagné de propositions concrètes. Il engage l'employeur à répondre de façon argumentée (art. L 2312-15 du Code du travail).

La loi de 2021 prévoyait aussi une plateforme nationale regroupant tous les DUERP, accessible et centralisée. Cette mesure, pourtant essentielle pour assurer un suivi historique des risques, a été abandonnée sans mise en œuvre. Mais ce recul ne doit pas nous détourner de l'essentiel : la consultation du CSE, elle, existe bel et bien. Et c'est un levier encore trop sous-utilisé.

Alors il est essentiel d'investir les réunions, les consultations, les IRP. Ne pas laisser le DUERP aux seules mains des logiciels. Il faut en faire un outil vivant. Un levier syndical.

Conseils pratiques

- Consulter régulièrement le DUERP et ses mises à jour.
- Vérifier que les mesures sont concrètes, planifiées et suivies.
- S'appuyer sur les retours du terrain.
- Exiger une évaluation claire des RPS.
- Rendre un avis structuré et argumenté.
- Diffuser l'information aux salariés.
- Mobiliser la CSSCT pour assurer un suivi dans la durée.

Valentine BREGIER

Directrice Juridique et RH groupe

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

CSE ET RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

MISSION HANDICAP CONFÉDÉRALE



Cet article n'a pas vocation à détailler le processus de reclassement, mais à préciser les modalités spécifiques, et à formuler des conseils aux membres du CSE, concernant les salariés disposant d'une reconnaissance de handicap, appelés ici « travailleurs handicapés ».

Il reprend la chronologie des étapes liées à la difficulté pour un travailleur handicapé de continuer à tenir son poste de travail dans les mêmes conditions.

Que faire lorsqu'on a connaissance d'un risque d'inaptitude pour un travailleur handicapé ?

REMARQUE FO

FO peut agir pour anticiper ou éviter la déclaration d'inaptitude, notamment en CSE, en demandant la mise à l'ordre du jour d'un point concernant la mise en place des aménagements, accompagnements, et compensations nécessaires.

En effet, le CSE doit être consulté sur les mesures prises pour faciliter la mise, la remise, ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (extrait art. L 2312-8 du Code du travail).

IMPORTANT

S'agissant d'un travailleur handicapé l'employeur est tenu de prendre des « mesures appropriées ».

Mesures appropriées

(art. L 5213-6 du Code du travail)

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs (reconnus handicapés) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

(...)

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide (de l'Agefiph) qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L 1133-3.

Ces mesures peuvent concerner l'aménagement du poste de travail, des locaux, des horaires, l'accessibilité des outils de travail, etc.

ATTENTION !

L'accord explicite du salarié est impératif pour toute action de FO qui le concerne.

Que faire suite à l'avis d'inaptitude du travailleur handicapé ?

Lorsqu'un travailleur handicapé est déclaré inapte par le médecin du travail (art. L 4624-4 du Code du travail), l'exigence générale de recherche d'un reclassement doit être combinée à l'obligation spécifique au travailleur handicapé d'adaptation du poste de travail posée par l'article L 5123-6 du Code du travail (cf. ci-dessus).

L'employeur doit prendre « *les mesures appropriées* » pour permettre au salarié handicapé de conserver son emploi ; faute de quoi le licenciement pourra être jugé discriminatoire le cas échéant. Dès que l'on a connaissance de la notification d'inaptitude d'un

travailleur handicapé, FO peut lui donner quelques conseils pour tenter d'éviter le licenciement pour inaptitude :

- l'employeur est tenu de prendre des « *mesures appropriées* » à sa situation particulière, pour le maintenir en emploi ;
- en plus des dispositifs de « *droit commun* » (notamment ceux de la Sécurité sociale), Cap emploi (acteur de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) pourra opérer un accompagnement de son évolution professionnelle, avec les aides et prestations de l'Agefiph.

Comment agir sur la recherche de possibilités de reclassement ?

L'employeur doit rechercher des possibilités de reclassement en respectant les préconisations du médecin du travail (art. L 1226-2 – inaptitude d'origine

non professionnelle, et art. L 1226-10 – inaptitude d'origine professionnelle).

LA RUBRIQUE DES SECTEURS – CSE ET RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants, ou aménagement du temps de travail.

REMARQUE FO

FO peut discuter avec le salarié concerné de ses souhaits et possibilités de reclassement.

À NOTER

Comme pour tout salarié, si le médecin du travail mentionne dans son avis d'inaptitude que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié* » ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* », alors l'employeur est dispensé de recherche de reclassement. L'employeur procède directement au licenciement pour inaptitude du salarié.

Comment intervenir lors de la réunion du CSE qui donne un avis sur les possibilités de reclassement ?

Le CSE est obligatoirement consulté sur les postes de reclassement envisagés par l'employeur.

REMARQUE FO

L'avis du CSE est obligatoire mais consultatif (l'employeur n'est pas tenu de s'y conformer), mais FO peut quelquefois peser sur les propositions.

Pour cela, il est nécessaire d'avoir eu connaissance en amont de l'identité du salarié et de sa situation, d'avoir pu échanger avec lui, et si possible avec le médecin du travail, afin que toutes les possibilités de reclassement soient bien présentées.

En séance du CSE, il est possible de discuter des propositions et de les faire modifier ou compléter par l'employeur.

Les propositions de reclassement et la décision du salarié

L'employeur communique par écrit les propositions de reclassement au salarié.

Si le salarié accepte une proposition, alors il y a reclassement avec avenant au contrat de travail.

En cas de refus du salarié, il est licencié pour inaptitude (art. 1226-14 du Code du travail). Il bénéficiera de dispositifs de droit commun et spécifiques au

handicap (Cap emploi) pour l'accompagner dans sa reconversion professionnelle (définition de projet, formation, reprise de travail dans de bonnes conditions).

REMARQUE FO

FO peut continuer à suivre les différentes étapes du parcours du salarié, pour veiller au respect de ses droits.

Conclusion

En résumé, l'inaptitude d'un salarié reconnu handicapé implique des obligations renforcées d'aménagement de poste et de reclassement pour l'employeur, une protection accrue contre la discrimination, et des modalités spécifiques en cas de licenciement.

FO doit rester vigilant quant au respect de la procédure de reclassement et des droits du travailleur handicapé, que ce soit avant la tenue du CSE, au cours de la réunion, ou dans les suites qui y sont données.

LA JURISPRUDENCE

■ Augmentation tacite du nombre de RS au CSE – Retour à la règle légale – Information préalable et égalité de traitement des syndicats concernés

Lorsque l'employeur a unilatéralement et tacitement accepté la présence de RS au CSE supplémentaires, celui-ci peut revenir aux règles légales s'il en informe préalablement les syndicats.

Si le nombre de représentants syndicaux au comité social et économique tel qu'il est fixé par la loi peut être augmenté par accord collectif, ni un usage de l'entreprise ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier les dispositions légales correspondantes. Il s'ensuit que l'employeur qui décide unilatéralement d'une telle augmentation peut unilatéralement décider de revenir à l'application des textes légaux qui n'ont cessé d'être applicables, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et, pour répondre à l'exigence de loyauté qui s'impose en la matière, de les en informer préalablement (Cass. soc., 6 mai 2025, n°24-11.158 F-D).

Désignation d'un RS au CSE en surnombre – En l'absence de contestation de la désignation, le salarié reste protégé

Lorsqu'un salarié était présent à une réunion du CSE en qualité de représentant désigné par un syndicat en surnombre, et en l'absence



de toute contestation de l'employeur, le salarié est protégé (Cass. soc., 6 mai 2025, n°24-11.158).

Salarié protégé – Inaptitude – Pas de contrôle de régularité de l'avis d'inaptitude par l'inspecteur du travail

Lorsqu'un salarié protégé est déclaré inapte par le médecin du travail avec dispense de reclassement, l'inspecteur du travail ne vérifie pas les constats du médecin du travail (CAA Versailles, 8 avr. 2025, n°23VE01078).

Salarié protégé – Refus d'une modification du contrat ou des conditions de travail – Cas particulier de la modification résultant d'un accord de performance collective (APC)

L'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif spécifique en cas de refus par un salarié protégé

de se voir appliquer un APC, doit s'assurer de l'objet de l'accord, lequel doit avoir été conclu pour un motif légitime. Ainsi, lorsque l'APC avait pour effet recherché la suppression d'emploi, il ne relève pas du champ d'application de l'article L 2254-2 du Code du travail, mais de la procédure de licenciement pour motif économique (CAA Versailles, 4^e ch., 20 mars 2025, n°22VE02294).

Licenciement économique – Reclassement préalable – la qualité des offres l'emporte sur la quantité

Le fait pour l'employeur de présenter deux offres de reclassement à chaque salarié menacé de licenciement économique, conformément à l'engagement pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi, ne permet pas à lui seul de remplir l'obligation de reclassement. Encore faut-il que ces postes correspondent aux critères fixés par le code du travail et qu'ils soient disponibles à une

époque contemporaine de la notification du licenciement (Cass. soc., 6 mai 2025, n°23-23.051).

Proclamation des résultats des élections professionnelles – Défaut d'établissement de la date – Le délai de contestation ne commence pas à courir

Lorsque l'entreprise n'établit pas la date à laquelle les résultats du scrutin ont été proclamés, le délai de recours contentieux ne commence pas à courir, peu importe la date à laquelle le syndicat agissant en nullité des élections a été informé de la liste des élus (Cass. soc., 6 mai 2025, n°24-11.292).

PAP : renvoi à la négociation en cas de manquement à l'obligation de loyauté

Lorsque l'employeur a manqué à son obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral, la décision de rejet implicite de l'autorité administrative relative à la répartition du personnel et des sièges entre les collègues est confirmée et l'entreprise doit être renvoyée à la négociation (Cass. soc., 6 mai 2025, n°24-17.928).

Pas de consultation du CSE en cas de licenciement d'un candidat aux élections professionnelles

Un avis du Conseil d'État précise que le licenciement envisagé d'un candidat aux fonctions de membre élu du CSE ne requiert pas la consultation préalable du comité. La portée de cette décision sur

d'autres situations reste à préciser (CE, avis, 16 mai 2025, n°498924).

Candidature aux élections professionnelles – Annulation judiciaire – Perte du statut protecteur

La Cour de cassation rappelle que « la perte de la qualité de salarié protégé d'un candidat aux élections professionnelles intervient à la date à laquelle le jugement, se prononçant sur une contestation électorale, annule cette candidature, peu important les motifs de l'annulation ». L'annulation de la candidature d'un salarié par les juges fait perdre le bénéfice du statut protecteur dès la date du jugement. En conséquence, l'employeur n'était plus tenu de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail pour procéder au licenciement du salarié pour des faits commis après le 14 février 2020, date du jugement ayant annulé sa candidature (Cass. soc., 22 janv. 2025, n°23-15302).

Salarié protégé – Mise en disponibilité possible pendant une enquête pour faits de harcèlement – Pas de modification durable du contrat de travail

Si aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut lui être imposé, le salarié protégé reste cependant soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur. L'employeur peut prendre, dans l'attente d'une éventuelle procédure disciplinaire, des mesures provisoires adaptées destinées à garantir les intérêts de

l'entreprise, des autres salariés et des usagers, telles que la mise en disponibilité provisoire du salarié concerné, pourvu qu'il n'en résulte pas, sans l'accord du salarié, une modification durable de son contrat de travail (CE, 4 avr. 2025, n°489866).

Salarié protégé – Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – Indemnité – Limite de 30 mois

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié protégé, un représentant de proximité contraint à partir en retraite dans cette affaire, produit les effets d'un licenciement nul. Le salarié protégé a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, c'est-à-dire la durée du mandat restant à courir et non pas la date de son départ de l'entreprise, dans la limite de trente mois (Cass. soc., 9 avr. 2025, n°23-12.990).

Elections professionnelles – Condition de mixité F/H – Défaut – Annulation de l'élection d'un candidat ayant recueilli 10 % des suffrages exprimés – Pas d'effet sur sa désignation en tant que DS

La Cour de cassation a déjà pu préciser, d'une part, que l'annulation de l'élection d'un candidat en raison du non-respect des dispositions relatives à la mixité femmes/hommes est sans effet sur le score électoral obtenu par ce candidat (Cass. soc., 11 mars 2020,

n°19-11661) et, d'autre part, que cette annulation n'a pas non plus d'incidence sur le calcul de l'audience électorale du syndicat lui-même (Cass. soc., 1^{er} juil. 2020, n°19-14222).

La solution est ici réaffirmée par la Cour de cassation : l'annulation de l'élection au CSE qui résulte du non-respect de la mixité femmes/hommes, n'emporte aucune conséquence sur le score électoral personnel.

Par conséquent, alors qu'il n'était pas contesté que la salariée avait obtenu au moins 10% des suffrages exprimés sur son nom, le tribunal ne pouvait valablement annuler la désignation de la salariée en qualité de déléguée syndicale (Cass. soc. 9 avr. 2025, n°24-11346).

Salarié protégé – Mise à pied disciplinaire – Pas de modification des conditions de travail ou contrat de travail – Non soumise à l'accord du salarié

La mise à pied disciplinaire d'un salarié protégé n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, et n'est pas subordonnée à l'accord du salarié (Cass. soc., 11 déc. 2024, n°23-13.332).

CSE – Expertise – Contestation par l'employeur – Délai

Le délai de dix jours dont dispose l'employeur pour contester une expertise décidée par le CSE commence à courir le lendemain de la délibération du comité ou de la notification d'informations faisant courir ce délai, en vertu des règles de droit commun fixées par les

articles 640 et suivants du code de procédure civile (Cass. soc., 5 févr. 2025, n°22-21.892, n°120 F-B).

Élections professionnelles – PAP – Alternance F/H sur les listes de candidats – Pas d'ordre d'alternance imposé par le PAP

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (art. L 2314-30 du Code du travail). La loi ne précise pas d'ordre de présentation obligatoire, la liste peut donc commencer librement par un homme ou une femme, et ce, quelle que soit la proportion de chaque sexe.

Un protocole préélectoral ne peut donc pas imposer de position ou d'ordre d'alternance aux organisations syndicales (Cass. soc., 8 janv. 2025, n°24-11.781, n°20 F-B).

CSE – Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise – Expertise – Sur l'année sur laquelle porte la consultation et les deux années précédentes

L'expertise à laquelle le CSE peut décider de recourir en application de l'article L 2315-88 du Code du travail 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 ainsi que sur les éléments d'information relatifs à ces années (Cass. soc., 8 janv. 2025, n°23-19.403).

Salarié protégé – Connaissance du statut protecteur – Licenciement nul

Lorsque la lettre de désignation d'un RSS (ou DS) est annexée à la lettre d'un défenseur syndical reçue par l'employeur avant la date de la convocation du salarié à un entretien préalable, il est prouvé que l'employeur avait été informé de l'existence de ce mandat. Le licenciement en violation du statut protecteur est nul (Cass. soc., 22 janv. 2025, n°23-16.172).

CSE – Attributions en matière de santé et sécurité – Action judiciaire en référé pour manquement à l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur

Le CSE peut agir devant le juge des référés du tribunal judiciaire au titre d'un trouble manifestement illicite constitué par un manquement à l'obligation de sécurité. Le juge peut se prononcer même en présence d'une contestation sérieuse, et peut ordonner des mesures conservatoires ou de remise en l'état en prévention d'un dommage imminent (Cass. soc., avis, 12 févr. 2025, n°24-70.010, n°15003 B).

Comité de Groupe – Contestation de la désignation de représentants syndicaux au Comité – Décision susceptible d'appel et non de cassation

Les contestations portant sur la désignation des membres du comité de groupe par les syndicats sont jugées par le tribunal judiciaire du siège de la société

dominante. Aucune disposition du Code du travail ne prévoit la désignation de représentants syndicaux au comité de groupe. Dès lors, la juridiction saisie de la contestation ne peut statuer qu'en premier ressort en l'absence de texte contraire. Sa décision étant susceptible d'appel, le pourvoi en cassation est irrecevable (Cass. soc., 22 janv. 2025, n°23-18.489).

CSE – Activités Sociales et Culturelles – Budget – Abandon de gestion par l'employeur – Economie

En cas d'abandon de l'usage de l'émission de titres-restaurants par l'employeur et de revendication de la gestion de cette ASC par le CSE, l'économie qui doit revenir au CSE est évaluée en déterminant le pourcentage du budget consacré à cette dépense lors-

qu'elle existait, et en appliquant ce pourcentage à la masse salariale retenue chaque année, sauf à déduire d'éventuelles sommes versées (CA Versailles, 27 févr. 2025, n°23/00807).

Élections professionnelles – Contestation – Saisine du tribunal judiciaire – Point de départ du délai de quinze jours

Lorsqu'elle est fondée sur le défaut de prise en compte d'une candidature syndicale et l'absence d'organisation du premier tour en vue duquel la candidature litigieuse avait été déposée, la contestation n'est plus recevable au-delà d'un délai de quinze jours suivant la publication du procès-verbal de carence. Il en résulte que celui qui saisit le tribunal judiciaire d'une telle contestation

est recevable à demander, dans la même requête, l'annulation des élections à venir en conséquence de l'organisation contestée d'un second tour, sans avoir à réitérer cette demande dans le délai de quinze jours suivant les élections. La partie qui conteste doit déposer sa requête au plus tard quinze jours suivant la publication du PV de carence du premier tour des élections.

Dans ce cadre, il est possible de demander l'annulation des élections, même si le second tour n'a pas encore eu lieu à la date de la requête. Point besoin de réitérer cette demande dans les quinze jours suivant l'organisation du second tour. En outre, la demande dans ce cas pourrait être forclosée si le demandeur attend le second tour pour introduire sa requête (Cass. soc., 22 janv. 2025, n°23-19.384, n°69 F-B).

DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR DES ŒUVRES SOCIALES IMPACTANTES

Upcoop accompagne les élus de Comités Sociaux Economiques (CSE) pour déployer une politique d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) efficace et valoriser la mission d'élu au service des bénéficiaires.

ACCOMPAGNER & SOUTENIR LES SALARIÉS AU QUOTIDIEN

- Offrir l'accès à une large billetterie
- Faire plaisir aux salariés aux moments clefs avec le titre Cadhoc
- Offrir l'accès à la culture, au sport et aux loisirs
- Offrir tous les avantages en une seule carte



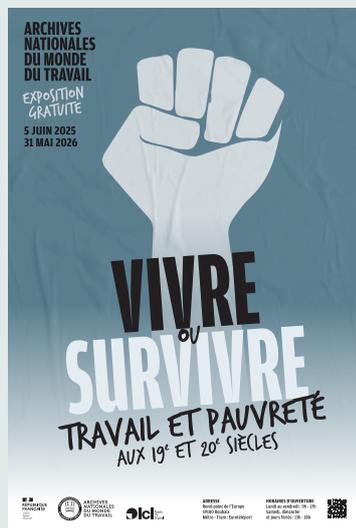
FACILITER LA MISSION D'ÉLU CSE

- Simplifier la gestion des dotations & subventions
- Faciliter le suivi comptable
- Fluidifier la communication avec les salariés

Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, Upcoop vous donne les moyens d'agir dans l'intérêt collectif et pour le progrès social. Retrouvez nos solutions sur up.coop

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

Exposition



Vivre ou survivre. Travail et pauvreté aux 19^e et 20^e siècles

du 5 juin 2025 au 31 mai 2026,
aux archives nationales du monde du travail de Roubaix

40 ans après la création des Restaurants du cœur, 80 ans après celle du Secours populaire français, des décennies après l'instauration de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage...

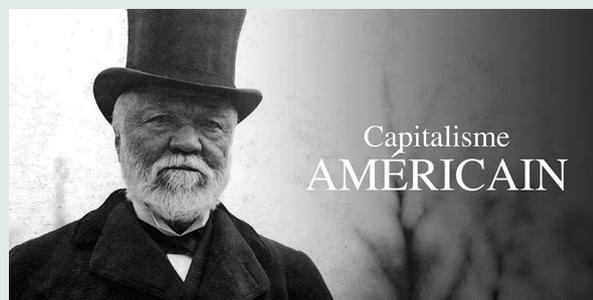
Ce sont encore près de 14 % des Français qui vivent aujourd'hui sous le seuil de pauvreté.

Comment expliquer que ces inégalités demeurent ? Comment défier la pauvreté pour vivre mieux ?

Découvrez l'histoire des luttes contre la précarité et de la construction de la protection sociale en France à travers une exposition inédite, sensible et humaine autour des archives du monde du travail.

<https://archives-nationales-travail.culture.gouv.fr/Decouvrir/Expositions/In-situ/Vivre-ou-survivre.-Travail-et-pauvrete-aux-19e-et-20e-siecles>

Documentaire



Capitalisme américain Le culte de la richesse

ARTE Documentaire

Le réalisateur Cédric Tourbe et l'historien Romain Huret revisitent l'histoire américaine à l'aune du rapport (très étroit) entre les élites économiques et les gouvernements successifs du pays.

En trois épisodes, la série documentaire « *Capitalisme américain* », le culte de la richesse dépeint comment les plus riches industriels ont combattu toute forme de régulation de leurs activités (lutte contre les monopoles, commission de sécurité boursière, syndicalisation et obligation de dialogue social...) au nom de la liberté d'entreprendre et de s'enrichir.

<https://www.arte.tv/fr/videos/103517-001-A/capitalisme-americain-le-culte-de-la-richesse-1-3/>

Podcast



L'avenir du travail

Organisation internationale du travail

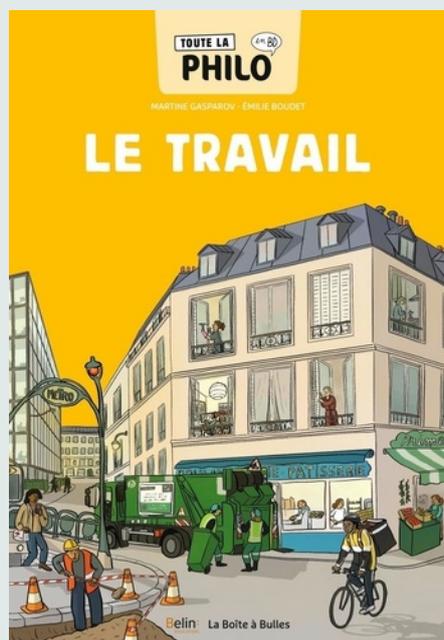
Produit par l'Organisation internationale du travail (OIT), ce podcast offre une exploration approfondie des transformations actuelles et futures du monde professionnel.

À travers des entretiens avec des experts, des chercheurs et des acteurs de terrain, chaque épisode aborde des thématiques variées telles que l'impact de l'intelligence artificielle sur la sécurité des travailleurs, les tendances mondiales de l'emploi, la transition écologique, ou encore l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel.

Ce podcast constitue une ressource précieuse pour les militants souhaitant comprendre les enjeux contemporains du travail et enrichir leur réflexion syndicale.

<https://voices.ilo.org/fr-fr/podcast>

Jeunesse



Le travail

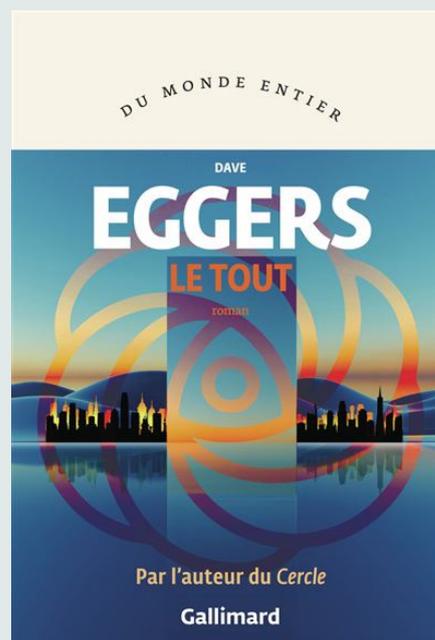
de Martine Gasparov et Emilie Boudet,
tome 9 de la série « *Toute la philosophie en BD* »

Travailler est-il le propre de l'Homme ? Le travail est-il libérateur ou asservissant ? Et si on ne travaillait pas ?

Explorez ces questions à travers des exemples concrets, des mythes et des textes philosophiques racontés sous forme de bande dessinée. Un album qui présente de manière simple et ludique une notion essentielle de la philosophie : le travail.

Rassemblant pour la première fois un éditeur de bande dessinée (La Boîte à Bulles) et un éditeur scolaire (Belin Éducation), la collection « *Toute la philo en BD* » s'adresse aux lycéens, aux enseignants, mais aussi au grand public.

Littérature



Le Tout

de Dave Eggers
aux éditions Gallimard

Le Tout est la firme la plus puissante et prospère au monde. Entreprise tentaculaire née de la fusion du Cercle, détenteur mondial des réseaux sociaux, avec un géant du commerce en ligne, elle a pour objectif de prendre le contrôle de nos cerveaux à coups de nouvelles technologies aliénantes.

La jeune Delaney Wells grandit dans ce monde anxiogène et se promet dès son enfance de renverser un jour le maléfique Tout. Delaney parvient à s'y faire embaucher et se retrouve ainsi au cœur de son réacteur. Elle se met alors à concevoir pour le Tout les applications les plus infâmes possible, espérant que la population se révolte enfin.

Mais le monde est-il encore assez lucide pour voir la vérité en face ?

CNP Assurances Protection Sociale

Experte en protection santé et prévoyance

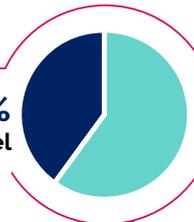


**Filiale du groupe
CNP Assurances**

2 marchés

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

40%
individuel



60%
collectif



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

Une maîtrise de toute la chaîne de valeur assurantielle.

Tarification

Gestion

Conception

Distribution



12 000
entreprises clientes



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 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
01/2025 - Document à caractère publicitaire - Droits photographiques: Getty Images.

Vous êtes adhérent FO ? Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants FO à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles.

Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.



Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (frais médicaux⁽¹⁾, prothèses auditives⁽²⁾ perte de salaire⁽³⁾, invalidité⁽⁴⁾, incapacité permanente⁽⁵⁾, décès)
- des dommages à votre véhicule personnel ou celui que vous avez pris en location lors de déplacements dans le cadre d'une mission ou d'un mandat syndical : prise en charge de la franchise ou montant des réparations⁽⁶⁾
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

La Macif et la FO sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.



Pour en
savoir plus,
scannez ce
QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) Prise en charge à concurrence de 1525 €, après intervention des régimes de protection sociale, dont optiques 80 € et autres prothèses 160 €.

(2) Coût des réparations ou valeur de remplacement dans la limite de 1000 € par prothèse une seule fois par année d'assurance.

(3) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(4) Invalidité supérieure ou égale à 10 %.

(5) Incapacité permanente à partir de 66 %.

(6) La Macif prend en charge le montant de la franchise appliquée ou le montant des réparations en cas d'absence d'assurance dommages à concurrence de : 500 € pour les véhicules de 4 roues de moins de 3500 kg ; 300 € pour les véhicules terrestres à moteur de 2 ou 3 roues.

Crédit photo : Svitlanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

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.**



FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

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