

# L'inFO des CSE

## L'OBLIGATION DE DISCRÉTION ET DE CONFIDENTIALITÉ DES ÉLUS : SOURCES ET LIMITES



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

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

### ÉDITORIAL

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

Chères et chers camarades,

La période de renouvellement des CSE touche à sa fin, bien que quelques entreprises doivent encore organiser leurs élections professionnelles.

Pour faire suite à ces élections, vous prenez possession de votre mandat d'élu CSE. Pour certains d'entre vous, il s'agit d'un premier mandat, pour d'autres d'un renouvellement. Les anciens

.../...

**FO**

# SOMMAIRE

AGENDA (P. 3)

## À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS  
POUR VOUS (P. 4)

## LE DOSSIER

L'OBLIGATION DE DISCRETION  
ET DE CONFIDENTIALITÉ DES ÉLUS :  
SOURCES ET LIMITES (P.7)

## LE DÉCRYPTAGE

ATTRIBUTION DES ACTIVITÉS SOCIALES  
ET CULTURELLES (P. 13)

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES MOYENS D'ACTION D'UN SYNDICAT  
MINORITAIRE AU SEIN DU CSE (P. 17)

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

MISE EN PLACE DE LA PARTICIPATION :  
QUEL RÔLE LE CSE PEUT-IL JOUER ? (P. 18)

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

GARANTIE DE L'ÉVOLUTION DE LA  
RÉMUNÉRATION DES REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL : LES PRÉCISIONS  
DE LA COUR DE CASSATION (P. 19)

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

TÉLÉTRAVAIL ET IMPACT  
SUR LA SANTÉ : ÉTAT DES LIEUX  
ET CONSEILS CONCRETS (P. 23)

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS

RCC/PSE : RÔLE DU CSE (P. 20)

## LA JURISPRUDENCE (P. 24)

## LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 27)

# ÉDITORIAL

vous le diront, la tâche est complexe mais ô combien essentielle à la préservation des droits et garanties des salariés de l'entreprise.

Vous êtes au cœur du réacteur ! Sachez que vous n'êtes pas seuls ! Les structures de l'Organisation sont là pour vous soutenir et vous accompagner, qu'il s'agisse de votre union départementale, de votre fédération ou encore de la confédération. N'hésitez pas à prendre contact avec elles si vous ne l'avez pas encore fait !

L'inFO des CSE, publication confédérale trimestrielle a pour objet de vous informer, de vous alerter sur des sujets que vous rencontrerez tout au long de votre mandat d'élu CSE.

Pour ce qui concerne ce numéro 47, nous avons fait le choix de revenir sur une obligation que l'employeur aime à vous rappeler régulièrement, pour ne pas dire systématiquement : l'obligation de discrétion et de confidentialité. Il nous est apparu essentiel de vous en communiquer les contours afin qu'elle ne puisse constituer un obstacle à l'exercice de votre mandat (*Dossier*).

J'attire votre attention sur le *Décryptage* consacré aux critères d'attribution des activités sociales et culturelles, en réaction à l'arrêt rendu par la Cour de cassation, le 3 avril dernier, remettant en cause une pratique suivie par un grand nombre de CSE : la subordination de l'accès des salariés aux ASC à une condition minimale d'ancienneté.

Nos experts partenaires vous éclaireront sur divers sujets. Syncéa vous informe sur les moyens d'actions d'un syndicat minoritaire au sein du CSE ; le Groupe Legrand aborde la problématique de la garantie de l'évolution de la rémunération des représentants du personnel ; Ficéos s'attache à traiter du rôle du CSE dans la mise en œuvre de la participation et, pour finir, le Groupe Technologia fait un bilan sur l'impact du télétravail et les actions à mettre en œuvre.

La *Rubrique des secteurs* a été confiée au secteur de l'Emploi et des Retraites de la confédération qui s'est mobilisé pour vous informer sur la Rupture conventionnelle collective (RCC) et le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), dans un contexte où les défaillances d'entreprises sont malheureusement en augmentation.

Vous en souhaitant une bonne lecture !

Amitiés syndicalistes

## LE DOSSIER L'OBLIGATION DE DISCRÉTION ET DE CONFIDENTIALITÉ DES ÉLUS : SOURCES ET LIMITES



*L'obligation de discrétion et de confidentialité des élus dans le cadre de leur mandat est souvent mal appréhendée, que ce soit par les directions ou par les représentants du personnel.*

*L'absence de définition légale de l'information confidentielle et le flou juridique autour de cette notion peuvent souvent être utilisés par les directions pour limiter la communication des élus vers les salariés.*

*Afin de ne pas se voir entraver dans leurs missions, les représentants du personnel doivent pouvoir interroger cette obligation, en saisir les contours et les limites pour faire valoir leurs droits.*

### le droit à l'information des élus : un droit essentiel justifiant l'existence de l'obligation de discrétion et de confidentialité

#### « *Scientia potentia est* » : le savoir c'est le pouvoir !

Le droit à l'information des élus du comité social et économique est essentiel pour leur permettre d'exercer leurs missions.

Le rôle principal du CSE est d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (art. L 2312-8 du Code du travail). Ainsi, que ce soit pour exprimer un avis motivé lors d'une procédure d'information-consultation, mener des actions en matière de prévention des risques professionnels ou encore exercer leur droit d'alerte, les élus doivent pouvoir disposer de toutes les informations nécessaires afin d'appréhender la situation de l'entreprise dans sa globalité.

Le Code du travail consacre ce droit à l'information des élus et encadre aussi le support de l'information, en particulier dans les entreprises de plus de 50 salariés. Quel que soit la taille de l'entreprise, l'employeur se voit imposer de transmettre de nombreux documents aux élus. On pourra citer de manière non exhaustive : le document unique d'évaluation des risques professionnels, les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail, le registre unique du personnel...

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, et afin de permettre aux élus d'émettre des avis et des vœux dans l'exercice de leurs attributions, l'article L 2312-15 du Code du travail dispose que :

*« Il (le CSE) dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de*

*la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations ».*

Ce droit à l'information est renforcé au sein du même article par la possibilité pour les élus de saisir le juge dès lors qu'ils considèrent qu'ils ne disposent pas de l'information suffisante pour émettre leur avis.

#### ATTENTION

La saisine du juge ne suspend pas les délais de consultation, il sera cependant possible de demander au juge de prolonger ces délais (Cass. soc., 26-2-2020, n°18-22.759).

Le droit d'accès aux informations du CSE est donc un droit encadré par le Code du travail qui définit aussi les modalités d'accès pour les entreprises de plus de 50 salariés. En effet, l'employeur a l'obligation de mettre à la disposition des élus une Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). L'article L 2312-36 du Code du travail dispose que la BDESE doit être accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux. Outre son accès, les articles R 2312-8 et R2312-9 viennent définir de manière précise son contenu qui servira de fondement pour lancer les procédures d'information-consultation récurrentes.

#### ATTENTION

Le contenu des informations entre dorénavant dans le champ des dispositions négociables. Afin de s'assurer de ne pas négocier un accord moins favorable que les dispositions du Code du travail, il est essentiel d'intégrer dans l'accord une clause type prévoyant que *« les informations mises à la disposition du CSE dans la BDESE comportent a minima les informations prévues dans les dispositions supplétives du Code du travail ».*

<sup>1</sup> Cass. Soc., 25 septembre 2019, n°18-15.504 : la condition d'accès permanent à la BDESE est satisfaite dès lors qu'elle est accessible pendant les horaires de travail.

### COMMENTAIRE FO

Le CSE ne peut représenter les salariés, exercer ses prérogatives et défendre leurs intérêts, que parce qu'il bénéficie des informations qui lui sont dues par la loi (par l'employeur principalement), mais également parce qu'il échange avec les salariés sur leur lieu de travail et en dehors. Afin de garantir son droit d'accès à l'information, le CSE doit identifier, au regard de ses prérogatives, les informations que l'employeur doit lui fournir en vertu de la loi et des accords collectifs. La réglementation donnant un droit d'accès général à l'information aux élus, il faudra aussi identifier, lors de chaque projet soumis par l'employeur, les informations qu'il sera possible de demander pour être en capacité d'exprimer un avis conformément aux missions fixées par le Code du travail. Dans ce cadre, il est important de savoir construire une demande d'information pertinente et argumentée, au regard de la prérogative mobilisée, du thème abordé et de la réalité constatée.

C'est donc ce droit d'accès à l'information sur la marche générale de l'entreprise, sur l'organisation du travail et sur les aspects économiques et financiers,

qui justifie la mise en œuvre d'une obligation de discrétion et de confidentialité. L'obligation de discrétion est le corollaire du droit à l'information.

### L'obligation de discrétion et de confidentialité comme corollaire du droit à l'information

L'obligation de discrétion a pour objectif d'assurer un équilibre entre le droit à l'information du CSE et la conservation des intérêts de l'entreprise en préservant cette dernière de la diffusion publique d'informations essentielles, qui, pour autant, doivent pouvoir être adressées à la représentation du personnel (art. L 2315-3, L 2312-36 et R 2312-13 du Code du travail).

#### Qui est soumis à cette obligation ?

L'obligation de discrétion et de confidentialité s'impose aux membres du comité social et économique, du conseil d'entreprise et aux représentants syndicaux auprès de ces comités (art. L 2315-3, art. L 2321-1 du Code du travail) à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Elle est étendue aux experts (art. L 2315-84 du Code du travail), ainsi qu'aux techniciens appartenant à l'entreprise, non membres du comité, que ce dernier peut adjoindre aux commissions qu'il crée (art. L 2315-45 du Code du travail). Il en va de même pour les deux salariés de l'entreprise que le comité peut s'adjoindre dans le cadre de la procédure d'alerte (art. L 2312-67 du

Code du travail). Dans la mesure où ils sont obligatoirement choisis parmi leurs membres, cette obligation de discrétion s'impose également, et pour les mêmes raisons, aux membres de la commission économique du comité social et économique ou du conseil d'entreprise qui doit être mise en place dans les entreprises de 1000 salariés et plus, à défaut d'accord collectif en disposant autrement (art. L 2315-46 et L 2321-1 du Code du travail). Le représentant du CSE ou du conseil d'entreprise au conseil d'administration est aussi tenu à l'obligation de discrétion en application de l'article L 225-37 du Code de commerce.

#### Quelles informations sont confidentielles ?

Le principe général de l'obligation de discrétion est posé par l'article L 2315-3 du Code du travail qui dispose que « les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. »

## LE DOSSIER – L'OBLIGATION DE DISCRÉTION ET DE CONFIDENTIALITÉ DES ÉLUS : SOURCES ET LIMITES

Ainsi, pour que l'information soit effectivement couverte par l'obligation de discrétion, le Code du travail impose deux conditions cumulatives :

- l'information doit présenter, objectivement ou légalement, un caractère confidentiel ;
- l'employeur ou son représentant doit déclarer que l'information est confidentielle.

### Une information présentée comme confidentielle

C'est à l'employeur ou à son représentant de prendre l'initiative de présenter les informations comme confidentielles. De surcroît, l'employeur doit faire la déclaration de confidentialité **préalablement ou concomitamment** à la mise à disposition de l'information. Une déclaration postérieure de confidentialité ne lie pas les représentants du personnel (Cass. soc., 12-7-2006, n°04-47.558). De plus, l'article R 2312-13 du Code du travail dispose que « *les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations...* ».

### Une information objectivement confidentielle

Le fait pour l'employeur de présenter l'information comme confidentielle est insuffisant pour placer cette dernière sous le sceau de l'obligation de discrétion. Les informations doivent en plus présenter **objectivement** un caractère confidentiel pour que l'obligation de confidentialité puisse s'imposer aux membres du CSE. La Cour de cassation est venue préciser qu'une information a objectivement un caractère confidentiel lorsque la violation de l'obligation de discrétion pourrait être préjudiciable aux intérêts de l'entreprise<sup>2</sup> ou lorsque l'information est regardée comme confidentielle au regard des intérêts légitimes de l'entreprise<sup>3</sup>. **C'est donc à l'employeur d'apporter la preuve que l'information est objectivement confidentielle.**

### Les informations légalement réputées comme confidentielles

La loi considère dans certains cas que les informations transmises au comité sont « *réputées confidentielles* » ou **confidentielles « par nature »**. Il en est ainsi :

- de certaines informations relatives à la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise réputées confidentielles (documents comptables prévisionnels obligatoires pour les sociétés commerciales et les GIE de 300 salariés et plus et dont le montant net du CA est supérieur ou égal à 18 millions d'euros) (art. L 2312-25 du Code du travail) ;
- des informations communiquées dans le cadre de la procédure d'alerte économique (art. L 2312-67 du Code du travail) ;
- des informations relatives aux procédés de fabrication (art. L 2315-3 du Code du travail) ;
- des informations répondant aux critères du secret des affaires (art. L 151-1 du code de commerce).

**Ces informations et documents étant présumés confidentiels, l'employeur n'est pas dans l'obligation de le signaler au CSE.**

### Quelles limites de l'obligation de discrétion ?

L'obligation de discrétion est régulièrement invoquée par les employeurs, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre de projets importants au sein de l'entreprise. On l'a vu, s'il n'existe pas de définition légale de l'information confidentielle, la jurisprudence en dessine un contour et l'employeur ne peut user et abuser de cette notion à sa guise. Ainsi, de nombreuses informations visées comme confidentielles par les entreprises ne le sont pas. Cette stratégie a pour unique but de restreindre les élus dans leur communication avec les salariés afin de maîtriser la transmission de l'information.

Ainsi, l'employeur, qui systématiquement applique la confidentialité aux informations qu'il transmet, est susceptible de commettre un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE. La confidentialité ne peut être absolue et l'employeur ne peut indiquer que l'ensemble des documents transmis aux élus sont confidentiels. **C'est à l'employeur qu'il appartient d'établir en quoi les informations transmises aux membres du CSE revêtent un caractère confidentiel.** Une cour d'appel a pu décider que

<sup>2</sup> Cass. Soc., 6-3-2012, n°10-24.367.

<sup>3</sup> Cass. Soc., 5-11-2014, n°13-17.720.

## LE DOSSIER – L'OBLIGATION DE DISCRÉTION ET DE CONFIDENTIALITÉ DES ÉLUS : SOURCES ET LIMITES

l'employeur apportait aux mandats des élus une atteinte manifestement excessive en plaçant, non pas seulement la majeure partie, mais l'ensemble des projets sous le sceau de la confidentialité et de la discrétion (CA Paris, ch. 6-1, 11-3-13, n°12-20238). Dans une telle situation, le CSE peut éventuellement demander des dommages et intérêts devant le tribunal judiciaire.

De plus, lors de débats parlementaires, il a déjà été indiqué que la notion de discrétion ne saurait jouer dans le domaine des licenciements collectifs (JO déb. AN n°56, 29 juin 1965, p. 2711) : le président et le rapporteur de la Commission des affaires sociales du Sénat a déclaré : « *une information relative à des licenciements ou à une compression d'horaires nous semble pouvoir difficilement rester secrète. Elle intéresse trop directement les salariés. Aussi, son caractère confidentiel ne devrait-il être accepté que dans des cas absolument exceptionnels* » (JO déb., n°13 Sénat, 29 avril 1966, p. 420).

De même, les questions d'emploi ne sauraient rester du domaine du confidentiel, sauf à entraver l'action des représentants du personnel face aux restructurations.

Également, des questions de réorganisation de l'entreprise entraînant un déménagement de locaux de travail susceptible d'entraîner des licenciements économiques ne semblent pas faire partie des informations étant réellement confidentielles. En ce sens, la Cour de cassation a justifié la reprise de la procédure d'information et consultation à son début car l'employeur avait placé sous le sceau de la confidentialité l'ensemble des documents communiqués au comité dans le cadre d'une consultation sur un projet de réorganisation, et il n'avait pas justifié de la nécessité d'assurer la protection de l'ensemble des données contenues dans ces documents (Cass. soc., 5-11-2014, n°13-17.270).

En tant qu'élu, il est nécessaire d'interroger la direction lorsqu'elle place des documents sous le sceau de la confidentialité :

- en quoi l'information est confidentielle ?
- quels sont les risques encourus par l'entreprise en cas de divulgation ?

- jusqu'à quelle date l'information doit-elle être considérée comme confidentielle ?
- sur quelle partie est-ce confidentiel ?

En cas de divergence sur le caractère objectivement confidentiel d'une information, le CSE peut tout à fait saisir le tribunal judiciaire afin de faire lever la confidentialité de l'information.

### RGPD et obligation de discrétion

Sous couvert de RGPD et de confidentialité, certaines directions bloquent l'accès à de nombreuses informations aux élus. À l'évidence, il y a ici un usage abusif de la règlementation de la part des directions. Dans son référentiel relatif aux traitements de données personnelles mis en œuvre aux fins de gestion du personnel, la CNIL précise que « *les données personnelles doivent uniquement être rendues accessibles aux personnes habilitées à en connaître au regard de leurs attributions [...] Dans le cadre de ce référentiel, peuvent notamment être destinataires des données : les instances représentatives du personnel, pour les données strictement nécessaires à leurs missions dans les conditions fixées par les textes applicables...* ».

### Quelles sanctions de la violation de l'obligation de discrétion ?

Contrairement à la violation de l'obligation de secret professionnel, il n'existe aucune sanction pénale pour la violation de l'obligation de discrétion. L'employeur pourrait seulement envisager :

- une sanction disciplinaire allant de l'avertissement jusqu'au licenciement. Par exemple, la Cour de cassation a validé l'avertissement donné à un membre du comité d'entreprise européen pour manquement à son obligation de discrétion à cause de sa négligence dans les règles de sécurité informatique risquant ainsi de voir révéler à des tiers des informations confidentielles (Cass. soc., 15-6-022, n°21-10.366)
- une action pour obtenir des dommages et intérêts devant le tribunal judiciaire.

## LE DÉCRYPTAGE

# ATTRIBUTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES : LE CRITÈRE D'ANCIENNETÉ EST ILLÉGAL

## ACTIVITÉS POUR TOUS LES SALARIÉS



*Dans un arrêt du 3 avril 2024 (n°22-16.812), la Cour de cassation précise que la mise en place d'un critère d'ancienneté pour l'attribution des Activités sociales et culturelles (ASC) est illégale.*

*Cette position de la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire, va certainement mettre fin à une souplesse administrative pourtant autorisée depuis longtemps.*



### *Petit retour en arrière...*

La définition des ASC a été forgée peu à peu par la jurisprudence qui les définit comme « *des activités, non obligatoires légalement, qu'elle qu'en soit leur dénomination, la date de leur création et leur mode de financement, exercées principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise* ».

Depuis une instruction ministérielle de 1985, le régime social des ASC bénéficie d'une tolérance administrative permettant une exonération sociale de certaines prestations versées par les CSE. Pour bénéficier de ces exonérations, les ASC doivent bénéficier à l'ensemble des salariés sans discrimination entre eux dans l'attribution des avantages : pas de distinction liée à des critères d'ordre professionnel, notamment au contrat de travail (CDI/CDD), à la catégorie professionnelle, au temps de travail (temps plein/temps partiel), à la présence effective.

Ainsi, depuis l'instruction ministérielle de 1985 et une circulaire Aclass n°86-17 du 14 février 1986, l'Urssaf considère que la mise en place d'un critère d'ancienneté dans la limite de 6 mois pour bénéficier des prestations ASC n'est pas un critère discriminant excluant le bénéfice des exonérations de cotisations sociales.

Cette tolérance administrative, fondée sur des textes non opposables face à la justice, a amené une forte instabilité juridique pour les CSE avec des décisions de certaines juridictions considérant un temps que ce critère était légal puis un autre temps qu'il ne l'était pas. Cette insécurité juridique a été accrue par la position tenue par le ministère du Travail dans une réponse ministérielle du 6 mai 2014. Dans sa réponse, le ministère précise que « *la différence de traitement (dans l'attribution des ASC) entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui n'apparaît pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, compatible avec des critères en lien avec*

*l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise.* »

La cour de cassation dans son arrêt du 3 avril 2024 met un terme aux divergences d'interprétation et sa décision est claire : « *s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté* ».

En conséquence, la mise en place d'un délai de carence de 6 mois (ou moins) pour permettre aux nouveaux embauchés de bénéficier des ASC est illégale. **Tous les salariés doivent donc pouvoir accéder à l'ensemble des ASC dès leur entrée dans l'entreprise.**

Dans un contexte où les budgets des ASC sont souvent insuffisants, l'augmentation du nombre de salariés devant bénéficier des ASC risque d'entraîner des conséquences fortes à l'avenir.

### *Et maintenant...*

La conséquence immédiate de cette décision de la Cour de cassation est de cesser dès aujourd'hui l'application d'un délai de carence pour l'attribution des prestations ASC. En effet, l'application d'un tel critère exposerait le CSE à des recours de la part des salariés exclus et un redressement dans le cas d'un éventuel contrôle de la part de l'Urssaf. **Une modulation** du montant de l'avantage **reste possible**, selon des critères sociaux objectifs et prédéterminés (quotient familial/revenu fiscal de référence...), connus de tous au sein de l'entreprise et fixés par les accords et conventions collectives. La modulation ne doit cependant pas conduire à priver certains salariés du bénéfice de l'avantage.

Cette décision risque de créer une insécurité juridique en ouvrant un droit au recours aux salariés et anciens salariés qui se sont vu refuser l'attribution

<sup>1</sup> ass. soc. 13 novembre 1975, n° 73-14.848

## LE DÉCRYPTAGE – ATTRIBUTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES...

d'une ASC sur le fondement de ce délai de carence. Cependant, ce recours resterait limité puisque ce délai de carence étant nécessairement inférieur à 6 mois, un salarié pourrait revendiquer uniquement le bénéfice des ASC qu'il n'a pas perçu sur les six premiers mois de son contrat.

Concernant le risque d'un redressement de la part de l'Urssaf pour les prestations ASC déjà versées, elle devrait faire preuve de tolérance et ne pas remettre en cause le régime social de faveur des avantages du CSE alloués antérieurement à cet arrêt de la Cour de cassation. L'impact pour l'avenir est cependant certain et nécessite de se mettre à jour au plus vite.

À plus long terme, cette jurisprudence va nécessiter de revoir en profondeur les modalités de versement

des ASC et surtout de mener une analyse de l'impact financier sur le budget ASC des CSE de la suppression de ce délai de carence.

### COMMENTAIRE FO

**Ce n'est pas aux salariés de payer le prix de l'incertitude juridique qui pesait depuis de nombreuses années sur le régime social des ASC.**

**En conséquence, l'obligation de suppression de ce délai de carence peut être l'opportunité de revoir à la hausse le budget des ASC des CSE afin de ne pas pénaliser un peu plus le pouvoir d'achat des salariés.**

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# LES MOYENS D'ACTION D'UN SYNDICAT MINORITAIRE AU SEIN DU CSE

*Le Comité social économique (CSE) est une instance représentative du personnel qui prend ses décisions à la majorité de ses membres. Cependant, le fait pour un syndicat minoritaire de ne pas pouvoir peser numériquement lors des votes ne signifie pas pour autant qu'il ne dispose pas de moyens d'agir au sein de l'instance.*

Le syndicat majoritaire va utiliser le poids dont il dispose dans le cadre des votes pour désigner les membres du bureau, le représentant harcèlement sexuel, les présidents de commission et il sera difficile d'obtenir l'un de ces postes même si on se porte candidat. Cependant, dans le cadre d'une consultation, une préoccupation particulière peut justifier la constitution d'un groupe de travail ad hoc (mise en place d'une organisation nouvelle dans un service, questions sur les horaires de nuit, absentéisme, comité de pilotage d'une expertise). Proposer la constitution de ce groupe pour y participer peut-être une occasion de travailler sur le sujet et de faire valoir sa position.

Le secrétaire a la main sur les points abordés à l'Ordre du jour (ODJ) ainsi que sur le contenu du PV. Concernant l'ODJ, il faut vérifier si le Règlement intérieur (RI) n'envisage pas la prise en compte obligatoire de toute question posée par un membre de l'instance. S'il est pratiqué la mention du point « *Questions diverses* » cela peut être l'occasion d'aborder les sujets souhaités et de demander au président de compléter ses réponses lors de la prochaine réunion. Concernant le PV et la retranscription des propos tenus lors des débats « *les délibérations du CSE* » sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité (art. L 2315-34 du Code du travail). Le PV n'a pas à être obligatoirement rédigé en reprenant les interventions de façon exhaustive. Le RI peut toutefois prévoir que doit apparaître le détail des discussions et non pas une synthèse. Pour être certain que ses propos soient fidèlement repris, il faut préparer, avant l'expression d'un avis par exemple, une note écrite reprenant l'intervention faite au nom du syndicat, la liste des questions et remarques formulées et demander que ce document figure en annexe du PV.

Bien entendu, pour informer les salariés sur les échanges lors de la réunion, un compte-rendu exposant son point de vue peut être rédigé et affiché sur les panneaux réservés au syndicat ou encore diffusé par tract selon les règles légalement prévues (art. L 2142-3 et L 2142-4 du Code du travail). En seront néanmoins exclues les données fournies remplissant les conditions pour être considérées comme confidentielles.

Principalement dans le domaine de la santé et de la sécurité, il est possible d'agir et de défendre les salariés même si on est minoritaires. Ainsi, le CSE est obligatoirement réuni à la demande **motivée d'au moins deux membres du CSE** sur les sujets relevant de la santé de la sécurité et des conditions de travail (art. L 2315-27 du Code du travail). De plus, s'il constate qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise non justifiée par les intérêts de l'entreprise, **un membre du CSE** peut exercer un droit d'alerte et solliciter l'ouverture d'une enquête (art. L 2312-59 du Code du travail).

Enfin, il est important de garder à l'esprit que la majorité du CSE ne peut écarter les membres minoritaires de la vie courante de l'instance. Ainsi, le local du CSE est accessible à l'ensemble des membres du CSE sauf justification particulière du RI (Cass. soc. 7-11-2018 n°17-23.157). Votre rôle sera également de veiller au respect de l'utilisation conforme des moyens du CSE. Ainsi, les documents comptables doivent être présentés à l'ensemble des membres du CSE au moins une fois par an lors d'une réunion plénière (art. R 2315-37 du Code du travail). Tout membre du CSE peut également les consulter au local (Cass. soc., 7-11-2018 n°17-23.157).

Nos adresses :

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

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

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

www.syncea.fr



info@syncea.fr

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# MISE EN PLACE DE LA PARTICIPATION : QUEL RÔLE LE CSE PEUT-IL JOUER ?

Instituée par l'ordonnance n°67-693 du 17 août 1967, elle vient rendre obligatoire « l'association des travailleurs à l'expansion et à la répartition » des bénéfices de l'entreprise. Notons qu'une ordonnance avait précédemment été promulguée en août 1959 sur la redistribution facultative des bénéfices par le biais d'un accord d'intéressement, mais les employeurs n'avaient pas adhéré à ce procédé facultatif de redistribution. Initialement prévue pour les entreprises de 100 salariés et plus, c'est en 1990 que la participation devient obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus.

### La participation aujourd'hui

Art. L3321-1 à L3326-2 du Code du travail

Applicable dans les entreprises de droit privé, dans les Epic et autres sociétés dont plus de la moitié du capital est détenue par l'État. Ainsi l'article L3322-1 du Code du travail dispose :

« La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre. L'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L 130-1 du code de la Sécurité sociale. Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise. »

### Mode de calcul de la participation

Le calcul de la participation qui ressort de l'article L3324-1 du Code du travail, est le suivant :

$$RSP = [1/2 (B - 5\% C)] \times (S/VA)$$

avec :

- B = Bénéfice fiscal après impôt sur les sociétés ;
- C = Capitaux propres avant affectation du résultat ;
- S = Masse salariale ;
- VA = Valeur ajoutée.

### Mise en place de la participation et contenu de l'accord

Toute entreprise qui pendant cinq ans consécutifs emploie plus de 50 salariés en équivalent temps plein, doit passer un accord d'entreprise pour mettre en place la participation. Il peut être signé soit avec les syndicats représentatifs, soit avec le CSE. L'employeur peut également opter pour un référendum auprès des salariés qui devra être ratifié à la majorité des deux tiers.

Une formule étant inscrite dans le Code du travail, très peu d'accords incluent une négociation de la formule. En revanche,

les modalités de répartition sont obligatoirement à intégrer dans l'accord.

La répartition peut au choix :

- être uniforme, chaque salarié de l'entreprise touchera le même montant ;
- être proportionnelle au salaire ;
- être assujettie à un critère de présentisme ;
- être un mélange des propositions si dessus.

### Rôle du CSE dans la mise en place de l'accord

Le CSE doit être informé et consulté lors de la mise en place, de la révision ou de la suppression de l'accord. Ainsi, un avis devra être rendu par le CSE sur l'accord et les modalités de mise en place. Le CSE pourra ainsi lors de la consultation proposer des modifications au projet d'accord qui lui est soumis.

D'autre part, une fois la participation mise en place, le CSE a pour rôle de suivre son application et de s'assurer tous les ans que l'accord est bien respecté.

### En l'absence d'accord

Si dans un délai d'un an après l'ouverture des droits à accord sur la participation, il n'y a pas eu d'accord signé :

- les sommes que l'entreprise aurait dû verser sont placées et bloquées sur un compte courant pendant huit ans ;
- l'entreprise doit rémunérer ce compte courant à un taux fixé par le ministère de l'économie ;
- l'entreprise ne peut bénéficier des allègements fiscaux prévus.

Dans ces conditions, l'employeur tout comme les salariés, ont intérêt à signer un accord de participation.

Ficeos en tant qu'Expert-comptable spécialisé dans l'assistance auprès des CSE peut vous aider dans la consultation sur la mise en place ou sur le suivi de l'accord de participation.

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

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# GARANTIE DE L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL :

## LES PRÉCISIONS DE LA COUR DE CASSATION

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social dite loi « Rebsamen » a introduit dans le Code du travail plusieurs dispositifs de valorisation des parcours syndicaux.

L'objectif de cette loi visait à éviter la mise en place de discriminations salariales dans la carrière des salariés investis d'un mandat représentatif du personnel ou d'un mandat syndical, notamment sur leur évolution salariale. C'est en ce sens que le Code du travail a instauré le principe de la Garantie d'évolution de rémunération (GER).

Une telle garantie s'applique à l'ensemble des représentants du personnel et/ou syndicaux dont le niveau d'investissement est tel qu'il est susceptible d'impacter la progression de leur rémunération. Les salariés concernés sont ceux dont les heures de délégation dépassent 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat ou applicable dans l'établissement.

La garantie d'évolution de rémunération vise à protéger ces acteurs clés en leur assurant une progression salariale pendant la durée de leur mandat, sur le même modèle que la garantie instituée pour les salariées revenant de congé maternité.

Cependant, des questions subsistaient quant à l'application concrète de cette garantie.

### Le cadre légal et la garantie d'évolution de la rémunération

Il ressort des termes de l'article L 2141-5-1 du Code du travail que :

- **c'est à l'accord collectif de branche ou d'entreprise qu'il appartient de déterminer les garanties d'évolution de la rémunération de ces salariés**, dans des conditions au moins aussi favorables que celles qui s'appliquent à défaut d'accord ;
- **à défaut d'accord, ces salariés doivent bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat :**
  - aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ;
  - ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

### Les précisions apportées par la Cour de Cassation

Le 20 décembre 2023, la Cour de cassation a clarifié certains points essentiels concernant l'appréciation de cette garantie :

- **la comparaison entre l'évolution de la rémunération des représentants du personnel et celle des salariés sans mandat** doit être effectuée annuellement, et pas seulement

à la fin du mandat. Cette précision permet d'assurer un suivi régulier et de détecter rapidement toute déviation par rapport à la garantie ;

- **l'employeur doit se baser sur un panel de salariés ayant des caractéristiques similaires** (coefficient de classification, nature des fonctions, ancienneté) pour évaluer l'évolution salariale des représentants du personnel. La Cour de cassation a ainsi rappelé que des tranches d'ancienneté fixes de cinq ans sont plus adaptées à la durée des mandats syndicaux que des tranches de trois années ;
- **l'employeur ne doit pas aller au-delà de la stricte catégorie professionnelle** pour comparer les salariés.
- **la comparaison doit se faire avec des salariés embauchés à une date voisine** relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

**Comment vérifier que cette garantie est appliquée pour chacun des élus, délégués ou représentants concernés ? Comment s'assurer que le panel de salariés retenu par votre direction est pertinent ? Quels sont les critères de comparaison utilisés ?**

Les experts du groupe Legrand sont là pour vous aider à voir plus clair, notamment dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale qui inclut la politique salariale.

Contact : [www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)

Tél. 01 42 25 30 30 – [developpement@groupe-legrand.com](mailto:developpement@groupe-legrand.com)

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS

### RCC/PSE : RÔLE DU CSE

#### SECTEUR DE L'EMPLOI ET DES RETRAITES



*Il existe trois grandes catégories de licenciement pour motif économique, chacune de ces catégories obéit à une procédure propre :*

- le licenciement individuel pour motif économique ;*
- le licenciement collectif pour motif économique qui concerne entre 2 et 9 salariés sur une même période de 30 jours ;*
- le « grand » licenciement collectif pour motif économique (qui concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours) : il s’agit du seul licenciement pour motif économique qui nécessite un plan de sauvegarde de l’emploi (PSE)*

*Mais, le droit du licenciement pour motif économique, qui a longtemps eu vocation à régir toutes les ruptures non inhérentes à la personne du salarié est profondément modifié par le législateur depuis les années 2000. Ce dernier tente en effet de soustraire certaines ruptures du droit du licenciement pour motif économique. C’est le cas de la Rupture conventionnelle collective (RCC) créée par l’ordonnance n°1387 du 22 septembre 2017.*

*Dans un cas comme dans l’autre, le CSE doit jouer un rôle primordial, même si celui-ci dépendra du choix opéré par l’employeur entre le PSE et la RCC.*

### Droit du licenciement économique : le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Le PSE a deux objectifs : le premier étant d'éviter les licenciements ou d'en réduire le nombre via des mesures de reclassement (internes). Le PSE doit ensuite permettre de faciliter le reclassement des salariés à l'extérieur de l'entreprise, lorsque leur licenciement est inévitable.

Pour son élaboration, l'employeur a le choix entre la forme négociée, la voie unilatérale et un mode hybride. Selon la voie empruntée, le CSE ne se verra pas doter des mêmes prérogatives (la voie empruntée) mais dans un cas comme dans l'autre, le contenu du PSE ainsi que sa mise en place doivent faire l'objet d'une attention particulière (le contenu et le suivi du plan).

#### La voie empruntée

Selon la voie décidée par l'employeur, le contrôle du CSE ne sera pas le même. En effet, le CSE pourra plus difficilement remettre en cause un accord négocié par les syndicats majoritaires. Aussi, la vision du CSE se limite à l'opération projetée et à ses modalités d'application.

En revanche, lorsque l'employeur a établi son PSE de manière unilatérale, le CSE peut concrètement tenter d'influer sur la décision de l'employeur ainsi que sur celle de l'administration qui homologuera (ou non) le PSE. Lorsqu'il s'agit d'un accord collectif, l'administration procède à une simple validation.

Le CSE peut tout à fait mandater un expert ou demander à l'administration d'enjoindre l'employeur à communiquer des documents qui pourraient faire défaut afin de rendre un avis éclairé.

#### Le contenu et le suivi du plan

L'article L 1233-24-1 du Code du travail prévoit qu'un accord collectif peut déterminer le contenu du PSE ainsi que les modalités de consultation du CSE et de mise en œuvre des licenciements.

Ainsi, si le contenu de l'accord peut être élaboré par voie conventionnelle, l'article L 1233-62 du Code du travail prévoit néanmoins certaines clauses obligatoires. Le Plan doit obligatoirement prévoir :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés sur le territoire national, sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent, ou sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activité existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

D'autres mesures peuvent évidemment être prévues dans le cadre du PSE.

Au surplus, l'article L 1233-64 du Code du travail prévoit que le PSE détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan. Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont l'avis est transmis à l'autorité administrative.

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS – RCC/PSE : RÔLE DU CSE

Alors qu'il s'agisse du projet de licenciement, de l'élaboration du PSE mais également du suivi de sa mise en œuvre : le CSE a un rôle important. Il doit en effet s'assurer que les clauses obligatoires sont présentes mais il doit également s'assurer qu'elles

sont suffisantes. Le CSE ayant une connaissance plus fine de l'entreprise (eu égard aux consultations récurrentes), il peut s'assurer de la pérennité du projet et juger du montant alloué au PSE.

### Exclue expressément du droit du licenciement économique : la Rupture conventionnelle collective (RCC)

Le régime de la RCC a été pensé sur le modèle des plans de départ volontaire. Elle permet de supprimer des emplois par le biais de ruptures d'un commun accord plutôt que de passer par la voie du licenciement (cette dernière étant plus encadrée, notamment en termes de critères d'ordre, de contrôle a posteriori, de mesures de reclassement, etc.).

Aussi, la RCC doit impérativement exclure tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois, selon l'article L 1237-19 du Code du travail.

La RCC implique nécessairement la signature d'un accord collectif et l'article L 1237-19-1 dudit code prévoit les clauses de l'accord qui sont obligatoires, à savoir :

- les modalités et conditions d'information du CSE s'il existe ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associés, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être

inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;

- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Les mesures sont, certes, bien moins contraignantes pour le CSE dans le cadre de la RCC par rapport au PSE, mais lorsque le CSE est informé et/ou consulté sur le projet de RCC, son rôle est tout de même de s'assurer de l'existence des clauses obligatoires et de leur sérieux (en sus de ses obligations en termes de conditions de travail, de santé et sécurité au travail etc.).

En revanche, le suivi de la mise en œuvre de l'accord doit obligatoirement faire l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE.

À la suite de la signature de l'accord de RCC, le CSE doit en outre veiller à ce que l'engagement de l'employeur de ne pas procéder à des licenciements soit bien respecté.



## LA JURISPRUDENCE

### ■ Salarié protégé – Transfert Office du juge

Le tribunal judiciaire n'a pas compétence pour juger de l'autorisation de transfert accordée à un salarié protégé par l'inspecteur du travail. Cette décision administrative ne peut être contestée devant une juridiction judiciaire et n'a pas à être examinée quant à sa légalité si aucune contestation n'a été soulevée à cet égard pendant la procédure (Cass. soc., 22-5-24, n°22-14984).



### ■ Harcèlement moral Obligation de sécurité

L'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité dès lors que, alerté par le courrier de l'avocat de la salariée d'un possible harcèlement moral, il diligente une enquête une semaine plus tard, confiée à une commission composée de représentants du personnel et d'un représentant de la direction, que cette commission entend 25 personnes et conclut trois mois plus tard à l'absence de harcèlement moral de la part de la supérieure hiérarchique de la salariée (Cass. soc., 2-5-24, n°22-18459).

### ■ Transfert d'entreprise Salarié protégé Licenciement

Dès lors qu'à la suite de la perte d'un marché, une entité autonome a été transférée tout en conservant la qualité d'établissement distinct au sens du CSE, mais que le salarié protégé a refusé

le transfert de son contrat de travail, bien que celui-ci ait été autorisé par l'inspecteur du travail, le mandat du salarié prend fin à la date du transfert. La protection supplémentaire de six mois en qualité d'ancien représentant du personnel étant expirée au moment de l'engagement de la procédure de licenciement, l'intéressé n'avait donc plus le statut de salarié protégé (Cass. soc., 2-5-24, n°22-17377).

### ■ Cumul de mandats Délégué syndical Représentant syndical

Il est impossible pour un salarié d'occuper simultanément les fonctions de délégué syndical et de représentant syndical au sein du comité social et économique dans une entreprise comptant moins de 50 salariés. La désignation d'un salarié comme délégué syndical, prévu par la convention collective, dans les entreprises de moins de

cinquante salariés sans crédit d'heures de délégation supplémentaire, n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de le désigner en tant que représentant syndical auprès du comité social et économique dans une entreprise de moins de cinquante salariés. La désignation d'un salarié délégué syndical, en qualité de représentant syndical au sein du CSE, doit donc être annulée. (Cass. soc., 20-3-24, n°23-18331)

### ■ Expertise – CHSCT

En matière de litige relatif à la contestation de la demande d'expertise du CHSCT, il revient au comité de démontrer l'existence d'un projet important, susceptible de modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, justifiant le recours à un expert. Le juge ne peut pas imposer à l'employeur, qui conteste la nécessité de l'expertise demandée

par le CHSCT, la charge de prouver que le projet litigieux n'est pas un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (Cass. soc., 20-3-24, n°22-20476).

### ■ ASC – Bénéficiaires

Le CSE ne peut pas conditionner l'ouverture des droits aux activités sociales et culturelles des salariés et des stagiaires à une ancienneté au sein de l'entreprise (Cass. soc., 3-4-24, n°22-16812).

### ■ Procédure disciplinaire Convention ou accord collectif

La consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou d'un règlement intérieur, de donner son avis sur une sanction envisagée par un employeur constitue une garantie de fond, en sorte que la sanction ne peut pas être prononcée sans que cet organisme n'ait été consulté. La consultation tardive des délégués du personnel, prévue par une disposition conventionnelle, ne permet pas à elle seule de conclure à une violation d'une garantie de fond, dès lors qu'il n'a pas été démontré en quoi cette consultation tardive prive le salarié de la possibilité d'assurer

utilement sa défense, ou si elle a une influence sur la décision finale sanctionner par l'employeur (Cass. soc., 20-3-24, n°22-17292).

### ■ CSE d'établissement Expertise

Le comité social et économique d'établissement ne peut faire appel à un expert que lorsqu'il établit l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement (Cass. soc., 2-5-24, n°22-17929).

### ■ Consultation du CSE Horaire collectif Modification

En l'absence d'horaire prévu dans son contrat de travail, le salarié ne peut s'affranchir des nouveaux horaires collectifs au motif que les IRP n'ont pas été consultés (Cass. soc., 7-5-24, n°22-23032).

### ■ Licenciement économique Salarié protégé

La sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise peut constituer un motif économique de licenciement à l'appui d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, y compris lorsqu'il s'agit d'une association à but non lucratif (CE, 3-4-24, n°471271).

### ■ PSE – Motif économique IRP

La différence de motif économique entre les courriers de licenciement envoyés aux salariés après la validation du PSE, et celui présenté lors de la procédure de consultation au CSE, ne constitue pas une irrégularité affectant la dite procédure de consultation (CE, 3-4-24, n°465582).

### ■ Licenciement Salarié protégé Demande d'autorisation

La demande d'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé, effectuée par une personne n'ayant pas la qualité pour agir au nom de l'employeur, peut être régularisée après la saisine de l'inspection du travail, mais avant que celle-ci ne statue sur la demande (CE, 3-4-24, n°470440).

### ■ PSE – DUERP

La non-actualisation du DUERP dès le début de la procédure et la présentation tardive, au CSE, des informations liées au projet de réorganisation ne sont pas des éléments de nature à justifier l'annulation de la décision administrative (CE, 12-4-24, n°459650).



La Macif,  
c'est vous.

## SOLUTIONS MACIF POUR LES CSE<sup>(1)</sup>

Assurez vos risques quotidiens, c'est important.

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

### Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié<sup>(2)</sup> des CSE.

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

Ce contrat couvre<sup>(3)</sup> :

#### ■ La responsabilité civile du CSE :

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

#### ■ La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

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

#### ■ La protection du patrimoine :

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

#### ■ L'assistance juridique :

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

#### ■ Les accidents corporels :

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

#### ■ L'assistance aux personnes :

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

#### ■ L'organisation de voyage :

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

### De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE<sup>(4)</sup>.

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

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

Les avantages sont multiples :

- les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert**<sup>(5)</sup> pour toute nouvelle souscription d'un contrat d'assurance auto, deux-roues, habitation ou Macif Mutuelle Santé.
- les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale**<sup>(6)</sup>, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.
- les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).



### → POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

☎ Nos conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h à 20h et de 9h à 17h le samedi.

✉ Envoyez votre mail à **cse@macif.fr**

📄 Consultez les informations sur **macif.fr**

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

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

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

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

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

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

(5) Offre soumise à conditions, valable en 2023, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2023. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat d'assurance auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, hors voitures, à partir de la formule Élargie), deux-roues (cylindres de 125 cm<sup>3</sup> et plus), habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Macif Mutuelle Santé, en 2023. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

(6) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2023.

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

Crédit photo : CD / GraphicObsession

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

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

---

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

---



**FORCE OUVRIÈRE**

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)