

## LE DOSSIER LA LIBERTÉ DE CIRCULATION ET DE DÉPLACEMENT DES ÉLUS



*Dans le cadre de l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel disposent d'une liberté de circulation et de déplacement ayant un caractère d'ordre public.*

*Ainsi, la jurisprudence a régulièrement affirmé que cette liberté ne pouvait être restreinte ni par décision unilatérale de l'employeur, ni par le règlement intérieur, ni par accord collectif.*

*Indispensable au bon exercice du mandat, il est essentiel de maîtriser les contours de cette liberté afin de pouvoir l'exercer au mieux.*

*De nombreuses questions sont inhérentes à l'exercice de ce droit : qui est concerné ? Dans quel périmètre est-il possible de circuler ? l'employeur peut-il apporter des limites à cette liberté ? Comment sont pris en charge les déplacements ?...*

## LE DOSSIER – LA LIBERTÉ DE CIRCULATION ET DE DÉPLACEMENT DES ÉLUS

*La liberté de déplacement peut se définir comme la possibilité pour un représentant du personnel de se déplacer à l'intérieur des locaux et bâtiments de l'entreprise ou à l'extérieur, pour réaliser les missions correspondant à son mandat. Le plus souvent, il s'agit de prendre contact avec les salariés, mais il peut s'agir également, suivant le mandat du représentant du personnel (élu du comité social et économique, délégué syndical, etc.), de faire des constats relatifs aux conditions de travail, ou de tout autre cas en rapport avec sa mission.*

### Quels sont les représentants du personnel qui bénéficient de la liberté de déplacement ?

L'article L 2314-15 du Code du travail dispose que « Pour l'exercice de leurs fonctions, **les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité** peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise... ».

L'article L 2143-20 du Code du travail reprend les dispositions de l'article L 2314-15 du Code du travail pour affirmer la liberté de circulation des délégués syndicaux.

Ainsi, pour bénéficier de la liberté de déplacement, il faut être titulaire d'un mandat de représentant du personnel, délégué syndical ou représentant

syndical et se trouver dans le cadre de son exercice. Cependant, les suppléants, ne disposant pas d'heures de délégation, ne peuvent circuler dans l'entreprise pendant leur temps de travail sauf circonstances exceptionnelles. Ils restent toutefois libres de s'y déplacer en dehors de leur temps de travail.

#### Quid des représentants de proximité ?

Lorsque les représentants de proximité ne sont pas désignés parmi des membres du CSE, ils ne bénéficient pas d'une liberté de circulation via les dispositions légales. Dans ce cadre, il est indispensable de prévoir dans l'accord que ces derniers pourront bénéficier, au même titre que les élus du CSE, d'une liberté de circulation au sein de l'entreprise.

### Dans quel périmètre les représentants du personnel peuvent-ils se déplacer ?

Le Code du travail prévoit spécifiquement que la liberté de déplacement pour les représentants du personnel peut s'exercer aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise.

Que ce soit pour un déplacement à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, le représentant du personnel n'est pas tenu de demander une autorisation préalable. La seule obligation qui pèse sur l'élu est de prévenir son chef direct qu'il doit exercer ses fonctions (Circulaire ministérielle du 25 octobre 1983).

Ce n'est que dans le cadre des heures de délégation reportées ou mutualisées que le Code du travail impose d'informer l'employeur au moins huit jours avant l'utilisation du crédit d'heures. La chambre

criminelle de la Cour de cassation a eu l'occasion d'apporter certaines précisions :

- commet un délit d'entrave l'employeur qui empêche volontairement le représentant du personnel de disposer du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions en refusant de diminuer sa charge de travail et de le remplacer pendant ses absences (Cass. Crim., 5-11-2013, n°12-84862) ;
- un employeur ne peut imposer à un salarié d'organiser son remplacement pour pouvoir se consacrer à ses fonctions électives, une telle obligation portant par elle-même une atteinte anormale à l'exercice des fonctions de représentants du personnel (Cass. Crim., 10-02-1998, n°97-80626).

### La liberté de déplacement au sein de l'entreprise

Les articles L 2314-15 et L 2143-20 du Code du travail disposent « *ils [élus, DS et RS] peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.* »

Comme rappelé précédemment, la liberté de déplacement est un principe d'ordre public. Ainsi, dans plusieurs arrêts la Cour de cassation rappelle que « *l'employeur ne peut décider unilatéralement et sans explication de mesures qui interdiraient de fait la présence d'un élu sur son lieu de travail même en dehors des heures d'ouverture* » (Cass. Soc., 27-05-2009, n°07-44078).

La liberté de circulation ayant pour finalité l'exercice du mandat, seuls les locaux dans lesquels les représentants du personnel sont à même d'exercer leur mandat leurs sont accessibles. En conséquence, si une partie de l'entreprise est interdite au personnel pour des raisons de sécurité, la liberté de déplacement peut ne pas jouer.

Afin de déterminer le périmètre de la liberté de déplacement, il convient de se référer au périmètre de l'élection professionnelle.

#### À noter

*Lorsque des salariés sont détachés dans une autre entreprise (cas notamment des sous-traitants), l'accès à l'entreprise d'accueil reste soumis à l'autorisation de celle-ci.*

Si la liberté de circulation est d'ordre public, elle n'est pas totalement sans limites. La Cour de cassation affirme que l'employeur peut imposer des restrictions à cette liberté dans deux hypothèses :

- au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ;
- en cas d'abus (Cass. soc., 10-02-2021, n°19-14.021).

Ainsi les élus doivent respecter le système de badge électronique mis en place dans l'entreprise pour contrôler les entrées et sorties du personnel. Le retrait du badge du représentant du personnel par l'employeur doit être justifié par des impératifs de sécurité ou par la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (Cass. crim., 12-04-2016, n°15-80.772).

Des restrictions peuvent être mises en place quant à la liberté de circulation des représentants du personnel dans certaines zones de l'entreprise, en prévoyant par exemple que les élus seront nécessairement accompagnés dans la zone, ou qu'ils devront signaler leur présence à l'aide d'un badge ou en remplissant un registre. Cependant, ces restrictions doivent répondre à des impératifs de sécurité et être proportionnées au but recherché. À défaut, elles constituent des atteintes illégitimes à la libre circulation.

Les déplacements internes à l'entreprise visent dans la majorité des cas à prendre contact avec le personnel. En ce sens, l'employeur ne peut interdire à un élu un contact nécessaire avec l'ensemble des salariés de l'entreprise. La loi ne fixe ni la durée des contacts ni le nombre de salariés qui peuvent être contactés en même temps. À la lecture des différentes jurisprudences, le contact doit simplement « *ne pas apporter une gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés* ». Il semblerait donc que deux éléments soient à prendre en compte, d'une part la nature du travail effectué par le salarié et d'autre part la durée de l'entretien.

### La liberté de déplacement en dehors de l'entreprise

Les déplacements des représentants du personnel peuvent également se faire à l'extérieur de l'entreprise pour y rencontrer divers organismes ou administrations (Union locale ou départementale du syndicat, inspection du travail, caisses de Sécurité sociale, fournisseurs du comité social et économique, etc.). Les déplacements à l'extérieur de l'entreprise pendant les heures de délégation sont libres et ne nécessitent aucune autorisation préalable de l'employeur dès lors qu'ils ont un rapport avec le mandat.

### Comment sont pris en charge les frais de déplacement des élus ?

Lorsque le salarié se déplace durant ses heures de délégation, son temps de déplacement est décompté de son crédit d'heures.

Le temps de trajet effectué par un représentant du personnel pour se rendre ou revenir d'une réunion d'une IRP organisée en exécution d'une obligation légale doit être rémunéré par l'employeur, sans pouvoir être décompté de son crédit d'heures de délégation, lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

En ce qui concerne la prise en charge des frais de déplacement, il s'agit de distinguer si le déplacement est dû à une initiative de l'employeur ou non.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions des instances représentatives du personnel ne sont pris en charge par l'employeur que lorsqu'il est à l'initiative de cette réunion ou dans l'hypothèse où celle-ci est rendue obligatoire en vertu d'une disposition légale. Par exemple : réunion à la demande du CSE (art. L 2315-28 du Code du travail).

Autrement dit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais exposés par les représentants du personnel pour se rendre à des réunions non obligatoires ou organisées de leur propre initiative (Cass. Soc., 17-10-2018, n°17-13256).

Sauf accord ou usage plus favorable, les frais de déplacement et hébergement exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes sont à la charge du comité. Cette solution rendue à propos du CE est vraisemblablement transposable aux commissions du Comité social et économique (CSE), sous réserve des règles qui auront pu être fixées par accord collectif (Cass. soc., 17-10-2018, n°17-13256).

#### ATTENTION !

Si un accord d'entreprise prévoit des modalités de prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel pour se rendre aux réunions de l'instance, l'élu qui ne respecte pas ses stipulations ne peut pas prétendre au remboursement de la totalité de ses frais, sauf si la modalité arrêtée par l'accord occasionne au représentant du personnel une sujétion particulière injustifiée (Cass. Soc., 11-9-2019, n°17-14623).

En conséquence, les frais de déplacement occasionnés en dehors des réunions rendues légalement obligatoires par le Code du travail ou des inspections et enquêtes n'ont pas à être pris en charge par l'employeur. L'employeur doit uniquement payer les heures de délégation utilisées.

Bien entendu, des dispositions conventionnelles plus favorables ou un usage peuvent prévoir le remboursement de tous les frais engendrés par un représentant du personnel durant le dépôt de ses heures de délégation.

## LE DÉCRYPTAGE

# DES PRÉCISIONS ESSENTIELLES SUR LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE



————— 12/18 JOURS PAR AN ? —————>

*Le Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) est un droit essentiel et un outil indispensable pour former les militants et les salariés.*

*Dans un arrêt du 12 juin 2024 (n°22-18302), la Cour de cassation est venue apporter des précisions sur le quantum du CFESES et les conséquences d'un refus injustifié de l'employeur d'octroyer 18 jours à un salarié qui occupait des fonctions syndicales.*

### Rappel sur le CFESSES

C'est la loi n°57-821 du 23 juillet 1957 qui a reconnu le droit des travailleurs à participer à des stages de nature économique et sociale consacrés à l'éducation ouvrière et à la formation syndicale. Ces congés intègrent depuis la loi du 22 août 2021 la dimension environnementale et ont été renommés « *Congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale* » (CFESSES) ».

Ce droit est aujourd'hui consacré à l'article L 2145-5 du Code du travail qui dispose que « *Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés, à droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.* »

Tous les salariés peuvent donc bénéficier de ce congé, **quelle que soit leur ancienneté et l'effectif de l'entreprise**, ainsi que les demandeurs d'emploi. Pour bénéficier de ce congé de formation, le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence, de préférence en lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La durée du CFESSES est au maximum de **douze jours par an** (art. L 2145-7 du Code du travail). Cette durée est portée à 18 jours par an pour les animateurs de stages (art. L 2145-7 du Code du travail) et les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (art. L 2145-1 du Code du travail). Toutefois, **le nombre de jours pouvant être pris par l'ensemble**

**des salariés chaque année est limité**. Ce maxima est fixé par arrêté ministériel en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. L 2145-8 du Code du travail – Arrêté du 7 mars 1986).

Ce congé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. **Le refus du congé par l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de huit jours à compter de la réception de sa demande.**

La formation doit être dispensée par un organisme habilité par arrêté ministériel (art. L 2145-2). Ces organismes sont les suivants :

- des centres spécialisés des organisations syndicales (par exemple : le Centre de formation des militants syndicalistes pour FO) ;
- des instituts internes aux universités. Il existe deux instituts nationaux en France : Strasbourg et Bourg-la-Reine, ainsi que huit instituts régionaux.

Pendant le congé, le salarié a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur (art. L 2145-6 du Code du travail). La durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif (art. L 2145-10 du Code du travail) et ce congé ne s'impute pas sur les congés payés (art. L 2145-9 du Code du travail).

L'arrêt de la Cour de cassation du 12 juin 2024 va venir apporter de nombreuses précisions sur le CFESSES.

### Les apports de l'arrêt du 12 juin 2024

Un salarié, membre suppléant du comité social et économique et délégué syndical pour ce même établissement, transmet à son employeur une demande de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale de treize jours. L'employeur refuse, estimant que le salarié n'a droit qu'à douze jours de congé, **en application de l'article L 2145-7 du Code du travail**. Le salarié saisit alors la juridiction prud'homale.

Le syndicat intervient à la procédure et demande la condamnation de la société à lui verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour violation du droit à la formation du salarié appelé à exercer des fonctions syndicales, pour non-respect de l'obligation de consulter le comité social et économique avant refus d'un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et pour entrave à l'exercice du droit syndical.

## LE DÉCRYPTAGE – DES PRÉCISIONS ESSENTIELLES SUR LE CFESSES

En ce qui concerne la durée du CFESSES, la Cour de cassation apporte un éclaircissement majeur, favorable aux salariés exerçant des fonctions syndicales. Alors que l'employeur soutenait que la durée de 18 jours prévue par l'article L 2145-5 du Code du travail ne pouvait concerner que les salariés ayant une activité syndicale **et** la qualité d'animateur de stages, la Cour de cassation censure ce raisonnement. En effet, les juges considèrent que la durée de 18 jours s'applique dès lors que le salarié exerce des fonctions syndicales et cela peu importe qu'il soit ou non animateur de stages. Cette clarification devrait renforcer le droit à formation des élus. Il est essentiel d'utiliser ces droits à formation pour améliorer de manière concrète l'action syndicale sur le terrain.

### ATTENTION !

La double limite concernant le CFESSES : il faudra vérifier en amont que le nombre de jours pouvant être pris par l'ensemble des salariés au sein de l'entreprise n'est pas dépassé.

La Cour de cassation en profite pour répondre à une autre question : « *L'employeur est-il tenu de consulter le CSE lorsqu'un désaccord s'élève quant à la durée du CFESSES ?* ».

La Cour répond étonnamment par la négative par une lecture littérale de l'article L 2145-11 qui n'envisage le refus de l'employeur que lorsque l'absence du salarié est susceptible de générer des

conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Il faut comprendre de cet arrêt que c'est uniquement dans le cas où le CFESSES est refusé par l'employeur pour le motif énoncé à l'article L 2145-11 (absence générant des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise) que le CSE doit être consulté. Le CSE n'a donc pas à être consulté lorsque le refus d'octroyer le CFESSES concerne uniquement le nombre de jours de congé de formation demandé.

De plus, la Cour de cassation va appuyer la demande du salarié ainsi que du syndicat concernant la condamnation de l'employeur au versement de dommages et intérêts.

Concernant le salarié, le seul constat que l'employeur n'ait pas donné de suite favorable à une demande de congé qu'il aurait dû accorder de plein droit suffit à caractériser un manquement, au préjudice du salarié, à son droit de formation. Cela peu importe que l'employeur ne soit pas de mauvaise foi.

Concernant le syndicat, la Cour de cassation considère que la violation par l'employeur de l'article L 2145-1 a porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession et peut donc justifier la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts. Cependant, les juges ne retiendront, pas en l'espèce, une entrave au droit syndical sur ce fondement.



## COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

# Ensemble, nous accompagnons les bénéficiaires de votre CSE

Assureur de près de 10 000 structures <sup>(1)</sup>, **la Macif est l'assureur privilégié des Comités Sociaux et Économiques.**

En assurant votre CSE à la Macif, vous bénéficiez :

- d'un accompagnement personnalisé avec un réseau de conseillers spécialisés dédié à votre écoute
- de garanties adaptées au fonctionnement et aux activités de votre CSE : la responsabilité civile et l'assurance des biens <sup>(2)</sup>
- d'avantages pour les salariés bénéficiaires de votre CSE <sup>(3)</sup>

Pour plus d'informations sur nos offres, contactez nos conseillers spécialisés du lundi au vendredi de 8 h à 20 h et le samedi de 9 h à 17 h

▶ **N°Cristal 09 69 39 49 55** ou rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)

APPEL NON SURTAXE



**La Macif,  
c'est vous.**

(1) Au 31 décembre 2022.

(2) Dans les conditions et limites fixées au contrat Multigarantie Activités Sociales Comité d'entreprise souscrit.

(3) Offre soumise à conditions, réservée aux salariés bénéficiaires d'un CSE ayant signé un PACTE CSE en 2023.

Crédit photo : 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.



## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# LES BUDGETS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

*Le Comité social et économique central (CSE central) est mis en place dans les entreprises pourvues de CSE d'établissement. Sauf accord d'entreprise prévoyant des règles particulières, c'est au niveau du CSE central que sont menées les trois consultations récurrentes visées par l'article L 2312-17 du Code du travail. Le CSE central est informé et consulté dans le cadre de la marche générale de l'entreprise en cas de décision excédant les attributions des chefs d'établissement, sur tous les projets importants dans le domaine économique ainsi que sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Il est donc primordial que l'instance dispose d'un budget afin de faire valoir ses prérogatives, assurer son fonctionnement, prendre en charge des expertises libres ou des missions d'expert non financées à 100 % par l'employeur ou encore agir en justice. De plus, le CSE central peut éventuellement gérer des activités sociales et culturelles.*

### Un budget de fonctionnement du CSE central issu d'une rétrocession des CSE d'établissement

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, la subvention de fonctionnement est versée à chaque CSE d'établissement. Sauf accord traitant de ce point, l'employeur ne joue aucun rôle dans l'attribution d'un budget au CSE central. L'article L 2315-62 du Code du travail prévoit que le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. Aucune règle n'impose un mode de calcul pour fixer le montant de la rétrocession : il convient de tenir compte des fonctions spécifiques du CSE central et du budget prévisionnel défini par l'instance. Si aucun accord ne peut être trouvé, le CSE central ayant la personnalité juridique peut faire appel au juge. L'article R 2315-32 du Code du travail indique qu'à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, le tribunal judiciaire fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au CSE central. Il est à noter que les comités d'établissement n'ont aucun droit de regard sur l'utilisation faite du budget dont dispose le CSE central, par exemple, ils ne peuvent imposer ou interdire certaines dépenses.

### L'éventuel budget destiné aux Activités sociales et culturelles (ASC) du CSE central

Le CSE central n'a pas de compétence propre en matière d'activités sociales et culturelles. Toutefois, les comités

d'établissement peuvent lui transmettre la gestion d'une ou plusieurs ASC communes (art. L 2316-23 du Code du travail). Dans ce cas, une convention est signée entre les CSE d'établissement intéressés et le CSE central. Son contenu est fixé par l'article D 2316-17 du Code du travail et précise notamment les modalités de financement de la ou des activités gérées par le CSE central. La règle d'ordre public de séparation des budgets impose de distinguer les sommes attribuées au titre du budget de fonctionnement de celles attribuées au titre des ASC. Ainsi, les comités d'établissement ne peuvent attribuer une partie de leur budget de fonctionnement pour doter le CSE central d'un budget destiné aux ASC (Cass. soc., 9-11-2005, n°04-15.464).

### Le respect des règles de transparence financière

Selon l'article L 2316-19 du Code du travail, les dispositions relatives à la transparence des comptes des CSE sont applicables au CSE central (art. L 2315-64 et suivants du Code du travail). Il doit donc établir et permettre le contrôle de ses comptes. Les règlements de l'Autorité des normes comptables sont applicables aux CSE centraux dans les mêmes conditions que celles applicables aux CSE. Ainsi, il peut être tenu de faire appel à un expert-comptable et à un commissaire aux comptes en fonction du montant de ses ressources. Sont également applicables, le cas échéant, les articles L 2315-44-1 et suivants du Code du travail relatifs à la mise en place d'une commission des marchés.

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

# FONGIBILITÉ DES BUDGETS AEP ET ASC : CONDITIONS ET RISQUES

*Le CSE doit assurer deux missions principales. Un rôle économique : contrôler la pérennité des emplois et des compétences et un rôle social ; proposer aux salariés des activités sociales et culturelles.*

*Il dispose donc de deux budgets distincts : le budget de fonctionnement et la contribution des activités sociales et culturelles.*

*Le principe de non-fongibilité des deux budgets, existant pour les CE, a été maintenu pour les CSE. Ainsi chacun des deux budgets doit être convenablement utilisé pour honorer des dépenses spécifiques.*

### Le budget de fonctionnement : son calcul et son utilisation

Il est déterminé par l'article L 2315-61, alinéa 1 à 3 du Code du travail : « *L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :*

- *0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;*
- *0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés. »*

Ce budget permet au CSE de financer ses moyens d'actions (experts comptables, experts juridiques, formation économique, frais de déplacements et documentation technique) et d'assumer ses attributions économiques et professionnelles.

L'assiette de calcul est l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations sociales ; excluant ainsi les indemnités versées à l'occasion de la rupture de CDI.

### La contribution des Activités sociales et culturelles : son calcul et son utilisation

Contrairement au budget de fonctionnement, la contribution des Activités Sociales et Culturelles n'a pas de minimum légal fixé par le Code du travail. Son existence est fixée par l'article L 2312-81 du Code du travail : « *La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. »*

La contribution de l'employeur permet de financer les actions sociales et culturelles du CSE à destination de l'ensemble des salariés, sans discrimination.

### Possibilité de transfert d'un budget sur l'autre en fin d'année

Malgré l'absence de fongibilité des deux budgets, la dernière refonte du Code du travail institue la possibilité en fin d'exercice de transférer 10 % de l'excédent d'un budget vers l'autre budget. Ainsi, au moment de la présentation des comptes annuels du CSE, si l'une des deux sections affiche un excédent, le CSE peut voter une délibération statuant sur le transfert d'au plus 10 % de cet excédent.

### Conséquences de ce transfert inter budget (pseudo-fongibilité)

Bien qu'il soit possible de transférer indifféremment dans les deux sens selon le budget excédentaire, le transfert des Attributions économique et professionnelles vers les Activités sociales et culturelles est souvent privilégié, compte tenu de la pression des salariés souhaitant un maximum de prestations sociales. Ainsi, les CSE pourraient ne plus utiliser une partie de leur budget de fonctionnement afin de maximiser le reliquat transférable aux activités sociales. Cela conduit à limiter les possibilités d'actions des CSE dans le cadre de leur rôle économique.

Ainsi, si le CSE sollicite un expert pour une mission financée à 20 % par le budget de fonctionnement, faute d'un accord d'entreprise plus favorable, deux cas de figure sont identifiés si le CSE ne peut honorer sa dette :

- le CSE n'a pas transféré depuis trois ans son reliquat de fonctionnement et s'engage à ne pas transférer sur les trois prochaines années : l'employeur prend l'expertise en charge intégralement ;
- le CSE a transféré 10 % de reliquat : le périmètre de la mission devra être revu.

*Ficeos en tant qu'expert-comptable spécialisé dans l'assistance auprès des CSE est votre partenaire pour un accompagnement efficient dans la gestion de vos budgets et/ou la tenue comptable de votre CSE.*

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# L'AGENDA SOCIAL DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE)

*L'agenda social du CSE est un outil essentiel qui permet de garantir un dialogue social efficace, de structurer les échanges entre la direction et les représentants des salariés, et également de respecter les obligations légales en matière de consultations récurrentes et de négociations.*

Il est fortement recommandé de débiter l'année avec un calendrier précis, en concertation avec la direction et les membres du CSE, pour permettre d'anticiper les actions et éviter les oublis !

Pour cela, la Direction et les membres du CSE adaptent l'agenda social en tenant compte des spécificités de l'entreprise.

Cet agenda social va notamment permettre de planifier :

### 1. Les réunions ordinaires du CSE dont le nombre dépend de l'effectif de l'entreprise

En l'absence d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois (soit au moins six réunions par an) et une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (soit au moins douze réunions par an). La planification de ces réunions va permettre d'identifier :

- les quatre réunions du CSE (une par trimestre) qui doivent obligatoirement porter, en tout ou partie, sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les quatre réunions du CSE (une par trimestre) au cours desquelles l'employeur doit informer le CSE sur les sujets suivants : l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Une fois les dates des réunions ordinaires définies, le CSE va ainsi pouvoir fixer les dates de ses réunions préparatoires.

### 2. Les réunions des commissions

Le CSE comporte plusieurs commissions spécifiques, lesquelles doivent être créées selon la taille de l'entreprise : moins de 300 salariés, plus de 300 salariés ou plus de 1000 salariés : CSSCT, commission formation, commission égalité professionnelle, commission économique... Les dates de réunions de ces commissions doivent s'articuler avec les réunions de CSE.

### 3. Les consultations récurrentes du CSE

Le Code du travail ne fixe pas de calendrier. Les dates de consultation doivent donc être définies en fonction du calendrier économique de l'entreprise (comme la clôture des comptes, l'activité, les contraintes organisationnelles, la disponibilité des informations dans la BDESE...) et en respectant les délais légaux : un mois entre l'information remise par la direction et l'avis motivé du CSE, deux mois si le CSE se fait assister par un expert.

Les trois consultations récurrentes sont :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (art. L 2312-24),
- la situation économique et financière de l'entreprise (art. L 2312-25),
- la politique sociale, conditions de travail et emploi (art. L 2312-26 à L 2312-35).

### 4. Les consultations ponctuelles du CSE

Le CSE peut être consulté ponctuellement sur les sujets suivants : une modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, un déménagement, des mesures de restructuration (PSE), une offre publique d'acquisition... Si certains projets disposent déjà d'échéances, il est pertinent de les inclure dans l'agenda social.

### 5. Les réunions de négociations

À défaut d'accord, l'employeur doit engager une négociation obligatoire :

- chaque année sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail,
- tous les trois ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

**En conclusion, un agenda bien structuré est un instrument indispensable pour un dialogue social constructif** entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. **L'expert-comptable vous accompagne dans la structuration de cet agenda social.**

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# INDICATEURS DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL : VERS UNE PRÉVENTION ACTIVE ET EFFICACE

*La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail sont essentielles pour toute organisation. Une prévention active permet de réduire les impacts humains et les coûts financiers directs, indirects et cachés. Avec la dégradation des conditions de travail en France ces 15 dernières années, il est nécessaire d'utiliser des indicateurs spécifiques adaptés à chaque secteur d'activité. Bien choisis et intégrés, ils permettent d'anticiper les risques, d'améliorer le bien-être des salariés, et d'optimiser les performances de l'entreprise.*

### Indicateurs de Santé

Les indicateurs de santé mesurent l'impact des conditions de travail sur la santé des employés :

- **nombre d'accidents de travail** : cet indicateur central mesure la fréquence des accidents entraînant blessures ou incapacités. Il est essentiel d'éviter les stratégies de sous-déclaration pouvant pénaliser les victimes et fausser l'évaluation des risques ;
- **taux de maladies professionnelles** : il recense les maladies causées par le travail (TMS, cancers professionnels, pathologies psychiques). L'analyse de l'absentéisme de longue durée, souvent lié à des pathologies comme le burn-out, peut compléter cet indicateur ;
- **taux de passage à la médecine du travail** : évalue la sollicitation des services de santé, permettant de détecter des problèmes émergents.

### Indicateurs de Sécurité

Les indicateurs de sécurité visent à prévenir les accidents et à protéger les salariés :

- **taux de fréquence des accidents** : nombre d'accidents par heure travaillée, utile pour comparer la sécurité entre entreprises. La sous-déclaration doit également être surveillée ici ;
- **taux de gravité des accidents** : mesure la sévérité des accidents selon les jours d'arrêt de travail ;
- **nombre de jours d'arrêt de travail liés à des accidents** : évalue l'impact des incidents sur la continuité des activités et la productivité ;
- **mises à jour des plans de sécurité et du DUERP** : assure l'adaptation continue des mesures de sécurité aux nouveaux risques identifiés.

### Indicateurs des Conditions de Travail

Ces indicateurs évaluent l'environnement de travail, les relations professionnelles et la qualité de vie au travail :

- **taux d'absentéisme** : révèle d'éventuels dysfonctionnements organisationnels, un stress chronique ou des conditions de travail dégradées ;

- **taux de rotation du personnel** : indique la fidélité des employés, souvent liée à leur satisfaction et à leurs conditions de travail ;
- **égalité professionnelle et diversité** : mesure l'inclusivité, la non-discrimination et la promotion de la diversité au sein de l'entreprise, incluant un suivi pour les personnes en situation de handicap et les aidants familiaux ;
- **satisfaction des employés** : évalue la perception des conditions de travail, de la charge de travail, et de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Il est recommandé d'élaborer des baromètres sur mesure avec des experts habilités par le Ministère du travail plutôt que de se fier à des labels « commerciaux » vantant le climat social.

### Adapter les Indicateurs au Contexte de l'Entreprise

L'adaptation des indicateurs au contexte de l'entreprise est cruciale. Ils doivent être pertinents, simples à comprendre et intégrés dans la vie quotidienne. Leur sélection doit tenir compte des spécificités du métier, du secteur d'activité et des risques propres à chaque secteur. Par exemple, les risques psychosociaux sont souvent prédominants dans le secteur tertiaire, tandis que les accidents du travail sont plus courants dans l'industrie. Une utilisation régulière et réfléchie des indicateurs évite la surcharge de données, source potentielle de confusion et d'abandon.

### La Gouvernance des Indicateurs

L'efficacité des indicateurs repose sur une gouvernance éclairée et un dialogue social de qualité. La prévention doit être coconstruite entre la direction, les responsables SST et les représentants du personnel. Une fois sélectionnés, les indicateurs doivent être suivis, évalués et ajustés en fonction des retours du terrain. La prévention devient ainsi une démarche collective, où chaque acteur contribue à garantir un environnement de travail sûr et épanouissant.

Les indicateurs ne sont pas de simples chiffres, mais des outils vivants qui évoluent avec le temps. Une gouvernance solide et un dialogue social continu sont essentiels pour créer une culture de prévention durable et partagée.

Contact : Jean-Claude Delgenes, président fondateur du groupe Technologia.

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS

# LE RÔLE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE : QUELLES ACTIONS PEUT-IL MENER DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DES MOBILITÉS DURABLES ?

SECTEUR DE L'ÉGALITÉ ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



*Face aux enjeux environnementaux de plus en plus prégnants, la loi climat et résilience a confié un rôle important au CSE dans le cadre de la transition écologique.*

*La question de la mobilité des salariés occupe une place centrale. En effet, le choix des moyens de transports a un impact tant sur le pouvoir d'achat de ces derniers que sur l'environnement, pour ce faire le CSE dispose de plusieurs leviers d'action.*

### Un nouveau cadre légal pour une responsabilité accrue

La « *mobilité durable* » s'inscrit dans un cadre légal existant, probablement encore appelé à évoluer. Sur ce sujet comme sur les autres, la prise en compte des volets économique et environnemental ne doit pas se faire au détriment du social.

Il est donc intéressant d'avoir une vision globale de la mobilité permettant de concilier les enjeux environnementaux et sociaux.

#### La loi d'orientation des mobilités, un tournant pour le CSE

Avant même la loi climat et résilience, la Loi d'orientation des mobilités (LOM) de 2019 avait déjà renforcé le rôle du CSE sur ces questions. Cette loi a imposé aux entreprises de plus de 50 salariés d'intégrer la mobilité dans les négociations annuelles obligatoires (NAO). Elle a également introduit le « *forfait mobilités durables* », permettant aux employeurs de prendre en charge une part des frais de déplacements de leurs salariés sur leur trajet domicile-travail effectués avec des moyens de transports dits « *durables* ». Cependant, seuls 40 % des accords du bloc « *égalité et QVCT* » abordent le sujet de la mobilité durable.

À défaut d'aboutir sur un accord, les entreprises doivent élaborer un Plan de mobilité employeur (PDME) qui peut inclure la participation financière de l'employeur aux frais de transports personnels. L'employeur doit alors consulter le CSE (art. L 3261-4 du Code du travail).

#### Les évolutions des informations/consultations

Depuis l'adoption de la « *loi climat et résilience* », le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des projets envisagés par l'entreprise. Cette nouvelle responsabilité contraint le CSE à s'impliquer dans les politiques de mobilité durable, qui représentent un enjeu majeur pour réduire l'empreinte carbone des entreprises. Cependant, FO déplore que l'élargissement des attributions des élus ne soit pas accompagné de moyens supplémentaires.

Par ailleurs, le CSE peut également demander à être informé sur le plan de mobilité de l'entreprise et proposer des mesures concrètes basées sur les besoins réels des salariés.

### Les leviers d'action dont dispose le CSE pour améliorer les déplacements des salariés

Dans le cadre des consultations et du dialogue social sur la mobilité, le CSE peut contribuer à l'élaboration de solutions qui concilient à la fois les attentes des salariés et les impératifs de l'entreprise. Pour ce faire, les élus peuvent utilement mener une étude approfondie sur les habitudes de déplacement des salariés. Cette analyse permettra au CSE de formuler des recommandations pertinentes et adaptées à la réalité du terrain. Plus largement, lorsque le CSE émet des recommandations sur les politiques de déplacements, ces avis peuvent mettre l'accent sur des pratiques durables, visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre tout en améliorant les conditions de travail des salariés.

Le CSE peut proposer d'autres types de mesures comme l'installation de bornes de recharge pour

véhicules électriques ou l'aménagement de parkings sécurisés pour vélos. Enfin, des initiatives de sensibilisation et de formation des salariés aux alternatives de mobilité durable peuvent être engagées.

En outre, il peut utilement assurer un rôle de suivi en demandant des bilans réguliers afin d'évaluer l'efficacité des mesures de mobilité durable et proposer des ajustements en fonction des retours des salariés.

Enfin, le CSE peut contribuer à l'intégration de la mobilité durable dans la stratégie globale de Responsabilité sociale et environnementale (RSE) de l'entreprise et dans ses politiques de mobilité, il peut ainsi participer à la définition d'objectifs mesurables en termes de réduction de l'empreinte carbone liée aux déplacements domicile-travail et professionnels.

### La synergie entre les élus du CSE et le délégué syndical

Dans le cadre des discussions sur la mobilité durable, une coopération étroite entre les élus du CSE et le délégué syndical est essentielle. Alors que le CSE est consulté sur les plans et projets de l'entreprise en matière de mobilité, le Délégué syndical (DS) joue un rôle complémentaire décisif lors des Négociations annuelles obligatoires (NAO) qui incluent désormais les questions de mobilité. Les élus du CSE peuvent ainsi travailler en amont avec le délégué syndical, en lui fournissant des données et analyses issues de leurs consultations et enquêtes auprès des salariés. Ces informations permettent au DS d'avoir une vision claire des besoins et attentes des salariés lors de l'élaboration de son cahier revendicatif. Cette coordination entre le CSE et le DS renforce la position des représentants du personnel et favorise l'émergence de solutions de mobilité durable adaptées aux aspirations des salariés et aux réalités de l'entreprise.

Afin de permettre à nos représentants FO de devenir des acteurs majeurs au sein de l'entreprise pour faire face aux enjeux écologiques, la confédération propose un « *Guide d'Engagement Syndical pour une Transition Environnemental (le Geste) socialement juste* ».

Elle a édité son premier tome qui traite de la mobilité durable (voir ci-contre). Il se présente comme un outil pédagogique et pratique d'aide à la négociation pour

les militants FO. L'objectif est également d'aider les élus CSE et leurs représentants à mieux appréhender les questions environnementales qui font partie de leurs prérogatives depuis la loi Climat et Résilience.



## LA JURISPRUDENCE

### ■ Salarié protégé – Droit de retrait – Licenciement

Un salarié protégé peut être licencié pour faute pour avoir utilisé abusivement son droit de retrait. Un salarié ayant une fonction d'observateur dans les opérations de chargement et de déchargement n'a pas d'obligation de porter des vêtements spécifiques outre ses équipements de protection individuelle. L'exercice abusif de son droit de retrait constitue une faute. C'est ce que confirme une décision du Conseil d'État (CE, 28-5-24, n°472007).



### ■ Droit de retrait Salarié protégé

Un salarié protégé qui n'a pas de motif raisonnable de penser être exposé à un danger grave et imminent qui utilise abusivement son droit de retrait, combiné à son refus de venir travailler une journée sans motif légitime peut être licencié pour faute si l'inspection du travail, saisie d'une demande d'autorisation de rupture de son contrat, juge que les faits invoqués présentent une gravité suffisante (CE, 28-5-24, n°472007).

### ■ Congé individuel de formation – Refus

Le refus de l'employeur d'accepter la demande de congé individuel de formation, pour des motifs liés à la marche de l'entreprise, sans consulter préalablement le comité d'entreprise, est illégal. L'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts pour la

simple perte de chance du salarié à bénéficier d'un congé individuel de formation, indépendamment du fait que le salarié ait établi qu'il disposait d'une chance suffisamment sérieuse de voir sa candidature acceptée (Cass. soc., 12-6-24, n°22-24830).

### ■ Élections – Annulation – Statut protecteur

Un salarié élu au CSE continue à bénéficier de son statut protecteur, quand bien même l'élection est annulée. Son licenciement doit, dès lors, être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 12-6-24, n°23-10838).

### ■ Expertise CSE

Doit être annulée, la demande d'expertise demandée par le CSEE, dès lors que le projet d'évolution de l'organisation de la direction ne modifiait ni le périmètre d'intervention de la société sur le

territoire français ni les conditions de travail des salariés dont les attributions, coefficients, places dans l'organigramme et lieux de travail demeuraient inchangés (Cass. soc., 12-6-24, n°23-14678).

### ■ Compétence CPH – Rupture amiable – Salarié protégé

N'est pas compétent le conseil de prud'hommes pour statuer sur la cause économique du licenciement, dès lors que l'inspection du travail a autorisé les ruptures amiables des contrats de travail des salariés pour motif économique (Cass. soc., 26-6-24, n°23-15533).

### ■ Heures de délégation Paiement

Dès lors qu'un délégué du personnel dans une entreprise de moins de cinquante salariés utilise ses heures de délégation sans dépasser le crédit d'heures auquel il a droit, l'employeur ne peut refuser de les



lui payer à l'échéance normale, même sans indication des temps et heures de délégation utilisées (Cass. soc., 26-6-24, n°23-12112).

### ■ CSE – Information Consultation – Communication

Lorsqu'il est consulté sur un projet dont la mise en œuvre repose sur le volontariat, le CSE peut demander la communication de la liste des salariés volontaires afin de pouvoir vérifier la réalité du volontariat, d'apprécier la faisabilité du projet et d'émettre un avis éclairé (Cass. soc., 26-6-24, n°22-24488).

### ■ Licenciement – PSE

Le salarié, licencié moins de 30 jours avant la consultation du CSE où l'employeur avait annoncé son projet de PSE, est en droit de demander réparation pour avoir été injustement privé de l'indemnité de licenciement supra-légale prévue pour les salariés confrontés aux mêmes difficultés économiques licenciés suite au PSE (Cass. soc., 26-6-24, n°22-20521).

### ■ Élections professionnelles – Candidature

Le protocole d'accord préélectoral avait fixé la date limite de dépôt des candidatures pour le second tour au mardi 22 novembre 2022 à 12 heures et les listes des candidats devaient distinguer titulaires et suppléants et en préciser le collège. La salariée ayant déposé sa candidature le 22 novembre 2022 à 12h09 sans préciser le collège et le scrutin concernés, il résulte

que cette candidature était irrégulière, peu important qu'elle n'ait pas été écartée par l'employeur (Cass. Soc., 10-7-24, n°23-13551)

### ■ Consultation – CSE Prolongement

Dès lors que l'employeur et le CSE avaient convenu de prolonger la période de consultation sur un projet, celle-ci n'étant pas terminée avant la réunion du 19 mars 2021 (date où l'avis du comité était requis), l'action initiée par le CSE le 5 février 2021 était donc recevable (Cass. soc., 26-6-24, n°22-24488).

### ■ Expert – Risque grave – Audition des salariés

L'expert désigné dans le cadre d'une expertise ordonnée à la suite du constat de l'existence d'un risque grave pour l'ensemble des salariés, peut procéder à l'audition des salariés à la condition d'obtenir l'accord des salariés concernés, s'il considère que l'audition est utile à l'accomplissement de sa mission (Cass. soc., 10-7-24, n°22-21082).

### ■ CSE – Action en justice

Le CSE, venant aux droits de la CSSCT, n'a pas pour mission de représenter les différentes catégories du personnel, ni les intérêts généraux de la profession, et ne tient d'aucune disposition de la loi le droit d'exercer les pouvoirs de la partie civile sans avoir à justifier d'un préjudice personnel découlant directement des infractions poursuivies, y compris en matière

de conditions de travail. Le CSE ne pouvait donc se constituer partie civile devant le tribunal correctionnel (Cass. crim., 25-6-24, n°23-83613).

### ■ Licenciement nul – Violation du statut protecteur Remboursement allocations chômage

L'employeur ne peut être contraint de rembourser les allocations de chômage versées au salarié à la suite de son licenciement pour violation du statut protecteur du salarié (Cass. soc., 26-6-24, n°22-22345).

### ■ Intérêt à agir – Syndicat – Harcèlement moral

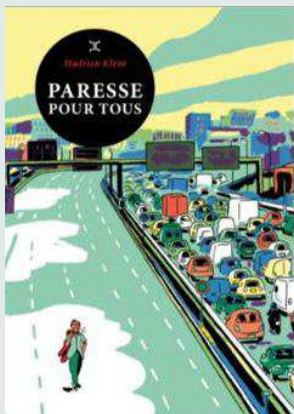
Dès lors qu'il est démontré que le harcèlement moral a un lien direct avec les fonctions représentatives du salarié, un syndicat est habilité à agir en justice afin de réparer le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 10-7-24, n°22-22803).

### ■ Accord collectif – UES Nullité – CSE

L'action en nullité à l'encontre d'un accord collectif d'UES aux motifs qu'il viole ses droits propres résultant de l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions légales d'ordre public, est irrecevable pour chacun des deux CSE d'établissement, dès lors que leur périmètre ne couvre pas intégralement le champ d'application de l'accord (Cass. soc., 10-7-24, n°22-19675).

## LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

### Livre



**Paresse pour tous**  
de Hadrien Klent

Et si on ne travaillait plus que trois heures par jour ?

Telle est la proposition iconoclaste d'Émilien Long, prix Nobel d'économie français, dans son essai *Le Droit à la paresse au XXI<sup>e</sup> siècle*. Très vite le débat public s'enflamme autour de cette idée, portée par la renommée de l'auteur et la rigueur de ses analyses. Et si un autre monde était possible ? Débordé par le succès de son livre, poussé par ses amis, Émilien Long se jette à l'eau : il sera le candidat de la paresse à l'élection présidentielle. Entouré d'une équipe improbable, il va mener une campagne ne ressemblant à aucune autre. Avec un but simple : faire changer la société, sortir d'un productivisme morbide pour redécouvrir le bonheur de vivre.

### Podcast



### Faut-il augmenter le Smic ?

France culture

La période électorale de juin 2024 a remis au cœur du débat politique la question du pouvoir d'achat des Français. Que penser de l'augmentation du Smic comme instrument de lutte contre la précarité ?

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/le-temps-du-debat-d-ete/faut-il-augmenter-le-smic-3267804>

### Documentaire



### La santé au travail

sur Arte radio - disponible jusqu'au 3 janvier 2025

Si le travail est une composante essentielle de la vie, il est aussi souvent une cause de maladies. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée et le vieillissement de la population accroissent la pression sur le monde professionnel. Dès lors, les employés comme les entreprises ont tout intérêt à investir dans la santé.

<https://www.arte.tv/fr/videos/107194-073-A/arte-regards/>

### Exposition



#### De Vermeer à Van Gogh, les maîtres hollandais

du 16 février 2024 au 5 janvier 2025,  
aux Bassins des Lumières, à Bordeaux (38)

Approcher le génie des maîtres hollandais de la peinture au travers d'une création numérique, véritable immersion au plus près de la nature et des sujets les ayant inspirés, c'est ce que propose, tout au long de 2024, le programme long des Bassins des Lumières. De Vermeer à Van Gogh en passant par Rembrandt, Hendrick Avercamp ou Jan Steen, l'exposition plonge les visiteurs dans un monde fascinant de couleurs et de clair-obscur. Peindre la lumière et son atmosphère, tel est le fil rouge du parcours au sein de l'ancienne base navale de Bordeaux transformée en centre d'art numérique. Directe ou tamisée, froide ou solaire, elle révèle les façades, invite à l'introspection ou à la contemplation et c'est magique !

Une seconde exposition immersive propose un voyage dans l'univers abstrait de Piet Mondrian dont les quadrillages colorés ont inspiré de nombreux artistes.

<https://www.bassins-lumieres.com/fr/vermeer-van-gogh>

### Visite culturelle

#### La clouterie Rivière

à Creil (60)



Installée dans l'Oise depuis 1888, cette entreprise du Patrimoine vivant est la dernière usine de clous forgés en activité d'Europe ! Créée pour fabriquer des clous de cordonnier et de tapissier, la clouterie Rivière produit de nos jours près de 3000 types de clous pour l'artisanat, l'industrie et le secteur du luxe. Aux visiteurs de ce site de tourisme industriel, l'entreprise promet une découverte décalée d'un savoir-faire fondé sur de vénérables machines du XIX<sup>e</sup> siècle.

<https://www.clous-riviere.fr/>

### Théâtre



*Les raisins de la colère,*  
*de John Steinbeck, mis en scène par Xavier Simonin*  
30 décembre 2024,  
au théâtre de La Bruyère, Paris (75)

L'exode de la famille Joad, abandonnant leur terre d'adoption ravagée et convoitée par les grandes firmes bancaires, dépensant jusqu'à son dernier « dime » pour migrer vers une terre promise, qui ne révélera que désillusions et exploitation économique et humaine, donne à John Steinbeck matière à décrire espoir et misère, générosité et mesquinerie, amour et lassitude... Les effets d'échos avec les enjeux actuels sont saisissants de prémonition et tendent un miroir fulgurant sur notre époque.

<https://www.theatrelabruyere.com/spectacle/raisins/>



**À VOUS QUI SOUHAITEZ  
DONNER DU SENS  
AUX ŒUVRES SOCIALES**

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

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

Coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, partenaire historique des organisations syndicales et entreprise à mission, UpCoop vous accompagne pour négocier et avoir les moyens d'agir dans l'intérêt collectif.



Up cadhoc



Up chèque culture



Up sport & loisirs



Up kalidea

Retrouvez les solutions UpCoop sur [up.coop](https://up.coop)  
Contactez notre équipe partenariats :  
[infopartenariatsetcooperation@up.coop](mailto:infopartenariatsetcooperation@up.coop)

La coopérative UpCoop  
est partenaire de

**FO**

**Up  
Coop**

# LA NÉCESSAIRE RÉAPPROPRIATION DU RÔLE ÉCONOMIQUE DU CSE



JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE  
3 DÉCEMBRE 2024

3  
DÉCEMBRE  
2024

# JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE

## LA NÉCESSAIRE RÉAPPROPRIATION DU RÔLE ÉCONOMIQUE DU CSE



9 H 00 Ouverture

### PROGRAMME PROVISOIRE

9 H 15 Propos introductif. L'évolution du rôle économique des représentants du personnel

#### 1<sup>ère</sup> TABLE RONDE Préservation de l'emploi : quel rôle du CSE dans un contexte économique tendu ?

9 H 30

- La formation, un biais important de préservation de l'emploi : quel rôle pour les élus ?
- Les informations-consultations récurrentes en matière économique
- PSE/RCC et info-consultation du CSE : comment agir ?
- Le droit d'alerte du CSE en matière économique

*Questions/Débat avec la salle*

*Pause/Rencontre avec les partenaires*

#### 2<sup>ème</sup> TABLE RONDE Salaire et pouvoir d'achat : un lien essentiel entre élus et syndicat dans l'action

11 H 15

- Rappel des notions économiques sur le salaire et la rémunération
- Quelles articulations entre les informations-consultations et les négociations et quel rôle pour le RS au CSE ?
- Épargne salariale : quel rôle des élus ?
- Comment créer une synergie entre élus et syndicat en faveur du salaire et du pouvoir d'achat des salariés ?
- Les ASC : un outil de pouvoir d'achat ?

*Questions/Débat avec la salle*

*Pause/Rencontre avec les partenaires*

*... Déjeuner ...*

#### 3<sup>ème</sup> TABLE RONDE Les outils aux mains des élus pour assurer leurs missions économiques

14 H 30

- La formation des élus CSE
- L'expertise : et après ?
- La BDESE : comment l'exploiter pour assurer les missions économiques du CSE ?
- Les commissions du CSE : un outil essentiel au service de l'emploi et du salaire
- Le droit à communication des élus sur les données économiques

*Questions/Débat avec la salle*

*Pause/Rencontre avec les partenaires*

16 H 30 Intervention de Frédéric SOUILLOT, Secrétaire général de FO

---

**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)