

L'inFO des CSE

LES HEURES DE DÉLÉGATION UNE NÉCESSITÉ POUR EXERCER PLEINEMENT SON MANDAT – PREMIÈRE PARTIE –



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

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

ÉDITORIAL

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

Nous voilà déjà (ou enfin) au début de l'année 2022. Nombreux sont ceux qui espèrent que l'année qui s'est terminée a fait place à une nouvelle année plus douce à de nombreux égards. Espérer et revendiquer pour parvenir à nos fins s'avère être le moteur de tous militants syndicalistes que nous sommes.

De prime abord, nous pourrions légitimement penser que la campagne présidentielle pour 2022 aura pour conséquence de mettre en sommeil l'action syndicale, noyée dans les débats électoralistes. En réalité, il n'en sera rien. Force Ouvrière ne taira pas les ambitions qu'elle porte pour les salariés, et poursuivra avec la même vigueur son travail revendicatif !

FO

SOMMAIRE

LE DOSSIER

LES HEURES DE DÉLÉGATION : QUELLES HEURES POUR QUELS ÉLUS ? (P. 4)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE : QUEL RÔLE POUR LE CSE ? (P. 14)

LE DÉCRYPTAGE

LES RÉUNIONS DU CSE EN VISIOCONFÉRENCES : OÙ EN EST-ON ? (P. 15)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU CSE EN FIN D'ANNÉE ? (P. 20)

ACTU

LES NOUVEAUX RÈGLEMENTS ANC SONT PARUS ! (P. 21)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

PORTRAIT D'UNE SECRÉTAIRE CSE (P. 22)

LA JURISPRUDENCE (P. 24)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN (P. 27)

ÉDITORIAL

Notre travail revendicatif doit continuer d'exister, et ce, à tous les niveaux. Au sein même de l'entreprise à laquelle vous appartenez, ce travail est votre lot quotidien. C'est d'ailleurs ce que relate parfaitement le portrait de notre Camarade, dressé par le Secteur Presse de la Confédération, dans le cadre de notre traditionnelle Rubrique des Secteurs. C'est sans compter que chaque passage à l'année suivante est, pour les élus du CSE, source d'obligations comptables à respecter (L'Avis de nos Experts). À ce titre, n'oubliez pas de recourir à vos heures de délégation, et si besoin d'évoquer des « *circonstances exceptionnelles* » pour en accroître le nombre (Le Dossier).

Et, parce qu'en tant qu'élus du CSE, vous êtes devenus de véritables équilibristes dotés d'une polyvalence accrue, les questions environnementales viendront d'ici peu intégrer votre quotidien. Tout restant encore à définir textuellement, nos experts vont d'ores et déjà tenter de vous donner quelques informations sur vos moyens et actions (L'Avis de nos Experts).

Pour démarrer 2022, nous ferons un point d'étape sur la pratique de la visioconférence dans le cadre des réunions du CSE, dans l'espoir bien évidemment que cette dernière ne se soit pérennisée dans aucune entreprise, bien qu'elle puisse parfois s'avérer attrayante pour des raisons pratiques (Le Décryptage).

Vous souhaitant une bonne lecture et surtout une très belle nouvelle année !

Amitiés syndicalistes.

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

Ces guides, élaborés par le secteur confédéral de la Négociation collective et des Rémunérations sont disponibles sur le site internet de la confédération (force-ouvriere.fr) ou sur demande par mail (secretariatnego@force-ouvriere.fr).



La Base de données économiques et sociales en pratique !



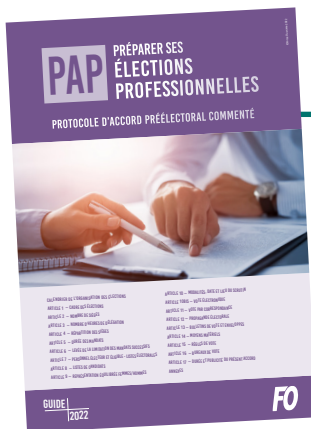
CSE - Comité social et économique - Mise en place et fonctionnement



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



La négociation collective d'entreprise



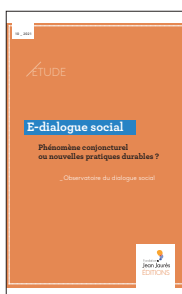
VIENT DE PARAÎTRE

Guide PAP – préparer ses élections professionnelles

Protocole d'accord préélectoral commenté

Ce guide, élaboré par le secteur confédéral de la Négociation collective et des Rémunérations, est disponible sur le site internet de la confédération (www.force-ouvriere.fr) ou sur demande par mail (secretariatnego@force-ouvriere.fr).

ÉTUDES – RAPPORTS



E-dialogue social Phénomène conjoncturel ou nouvelles pratiques durables ?

Disponible sur :
www.jean-jaures.org/publication/e-dialogue-social-phenomene-conjoncturel-ou-nouvelles-pratiques-durables/



Réalités du Dialogue social Le guide des usages numériques pour les acteurs du dialogue social

Disponible sur :
www.rds.asso.fr/publication-le-guide-des-usages-numeriques-pour-les-acteurs-du-dialogue-social/

AGENDA

PROCHAIN STAGE SUR LE CSE

- IDT de Strasbourg du dimanche 24 avril au vendredi 29 avril 2022
Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.
- ISST de Bourg-la-Reine du lundi 3 octobre au vendredi 7 octobre 2022
Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

CONFÉRENCES À VOIR...

ACTE III : LES MINEURS ET LE PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ

Vendredi 4 février 2022 de 14 h à 16 h 30

Cycle de conférences : « Les grands combats judiciaires de la santé au travail » organisé par l'Institut du travail de l'Université de Strasbourg et la DREETS Grand Est, avec le soutien de l'AFDT Grand Est et de l'équipe de droit social - UMR DRES de l'Université de Strasbourg.

Inscription gratuite en contactant l'Institut du travail, Université de Strasbourg : tiphaine.garat@unistra.fr

... ET À REVOIR

LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Visioconférence de l'ADFT en replay sur Youtube

Interventions de Patrice ADAM, professeur à l'Université de Lorraine, Alexandre FABRE, professeur à l'École de droit de la Sorbonne, Christophe RADE, professeur à l'Université de Bordeaux et Dominique THIRRY, directrice de Juris Santé

<https://www.youtube.com/watch?v=3wizqj4JPU>

LE DOSSIER

LES HEURES DE DÉLÉGATION : QUELLES HEURES POUR QUELS ÉLUS ?



On s'en rappelle, la volonté affichée par les pouvoirs publics lors de la publication des ordonnances de septembre 2017 était notamment de simplifier et d'améliorer le rôle et la place des institutions représentatives du personnel.

Cette recherche de rationalisation s'est traduite par la disparition des CE, des CHSCT et des délégués du personnel au profit d'une instance unique, le CSE.

Depuis maintenant 4 ans, cette nouvelle instance s'est peu à peu imposée dans notre paysage de représentation du personnel.

Mais, à quel prix ? Les dernières études menées sur le terrain¹ montrent combien cette « fusion » des anciennes instances a posé et pose encore des difficultés aux élus pour exercer efficacement leur mandat. D'abord en raison de l'élargissement de leurs attributions, mais également de la réduction du nombre d'élus, sans compensation en termes de moyens.

Au nombre de ces moyens non compensés figurent, en très bonne place, les heures de délégation accordées aux élus du CSE.

Ces crédits d'heures sont pourtant impératifs pour permettre aux élus et aux représentants syndicaux d'exercer pleinement leur mandat.

Ainsi, en particulier depuis 2017, les chiffres parlent d'eux même et montrent que la disparition des instances séparées au bénéfice de l'instance unique a eu des conséquences non négligeables sur le nombre d'élus et, par voie de conséquence, sur le nombre global d'heures de délégation accordées pour exercer un mandat de plus en plus polyvalent.

D'autres événements sont également venus percuter l'utilisation des heures de délégation, en particulier pendant la crise sanitaire, notamment du fait de l'activité partielle ou encore du télétravail.

Il est pourtant impératif, surtout dans les circonstances actuelles, de ne pas perdre de vue l'utilité de ces heures qui permettent aux élus, au-delà des seules réunions avec l'employeur, de s'approprier les informations sur lesquelles ils sont consultés et de se rapprocher des salariés qu'ils représentent.

C'est pourquoi il nous est paru nécessaire de faire le point sur les contours de ces heures qui, bien que parfois insuffisantes sont aussi essentielles aux élus pour mener à bien leurs missions.

Compte-tenu de l'ampleur du sujet, nous serons amenés à y consacrer plusieurs numéros de l'Info des CSE.

Cette première partie sera consacrée à la détermination des représentants du personnel liés au CSE, bénéficiaires de ces heures de délégations et à en présenter les principales caractéristiques.

Quel nombre d'heures, pour quels élus ?

Les heures de délégation sont destinées à donner à leurs titulaires les moyens, en temps, d'exercer leurs fonctions représentatives, qu'ils soient élus ou désignés par une organisation syndicale. Toutefois, ce dispositif est loin d'être parfait, dans la mesure où le législateur n'a pas jugé nécessaire d'en accorder à tous les représentants du personnel, ni de les adapter en fonction des besoins propres à chaque fonction au sein du CSE.

Donner du temps pour exercer son mandat signifie, en contrepartie, adapter la charge de travail du salarié mandaté et revoir les objectifs fixés, le cas échéant, puisque, en principe (et sauf exceptions), l'exercice des fonctions électives ou syndicales doit se faire sur le temps de travail et non en plus du temps de travail.

Pourtant, cet objectif est rarement atteint et beaucoup de représentants du personnel rencontrent des difficultés pour exercer, de concert, leurs activités salariales et syndicales. Les ordonnances Macron, en supprimant les instances séparées n'ont fait qu'aggraver ces difficultés, les nouveaux élus étant désormais tenus d'assumer toutes les responsabilités dévolues aux DP, CE et CHSCT, sans en avoir récupéré les heures cumulées.

Aux termes de l'article L 2315-7 du Code du travail, s'agissant spécifiquement des dispositions applicables au CSE, l'employeur est tenu de laisser le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions à un nombre limité de représentants titulaires d'un mandat.

¹cf notamment le quatrième rapport présenté au comité d'évaluation des ordonnances de décembre 2021.

Les élus du CSE

Sont en premier lieu visés par le texte les élus du CSE.

■ Tous les élus du CSE ?

Tous les élus ne sont pas concernés, loin s'en faut, puisque le texte fait référence aux seuls « *membres titulaires constituant la délégation du personnel du Comité social et économique* ».

Les suppléants ne bénéficient donc, légalement, d'aucun crédit d'heures. Il ne s'agit pas tout à fait d'une nouveauté, dans la mesure où, avant les ordonnances Travail de 2017 et la mise en place des CSE, ils en étaient déjà privés. Cependant, ils pouvaient quand même participer aux réunions du comité d'entreprise avec voix consultative, ce qui n'est plus prévu, s'agissant du CSE.

Or, sans avoir de moyens ni être associés aux moments forts de la vie de leur CSE (aux réunions avec l'employeur notamment), comment espérer faire des suppléants les titulaires de demain ?

Conseil FO

Comme nous le verrons plus loin (avec la mutualisation des heures de délégation), il existe quelques possibilités de les associer au fonctionnement du CSE et il ne faut pas hésiter, *via* la négociation, à tenter d'en faire des acteurs à part entière de leur institution. L'octroi d'un crédit d'heures conventionnel peut être une de ces solutions. Il existe également dans certaines entreprises des usages en ce sens.

En dehors des solutions négociées ou du partage par les titulaires de leurs heures personnelles avec leurs suppléants (voir infra), ces derniers ne seront, effectivement, titulaires d'un crédit d'heures que lorsqu'ils remplaceront un titulaire, temporairement ou définitivement, dans l'exercice de son mandat. Dans ce cas, les heures prises par le suppléant s'imputeront sur le crédit d'heures du titulaire et seront traitées de la même façon que celles du titulaire.

Ces heures pourront par ailleurs se cumuler avec d'éventuelles heures accordées au suppléant par accord ou usage.

Conseil FO

Pour éviter les difficultés liées au décompte des heures de délégation d'un titulaire absent, il est essentiel que le titulaire et son suppléant se tiennent respectivement au courant des heures utilisées pendant cette période.

■ Combien d'heures ?

Un nombre fixé par décret

Le nombre d'heures de délégation est fixé, à défaut de stipulations prévues par le protocole d'accord préélectoral (cf. p 10 et 11), par décret pris en Conseil d'État.

Il s'apprécie d'une part, en tenant compte des effectifs (puisque aux termes de l'article R 2314-1 du code du travail, il varie de 10 heures par mois dans les entreprises de 11 à 49 salariés à 34 heures par mois dans les entreprises d'au moins 10000 salariés). D'autre part, il est tenu compte du nombre de membres de la délégation au CSE (le décret fixant également un nombre global d'heures de délégation). Le détail de ces heures est présenté dans le tableau page 7.

Remarque FO

À la lecture du tableau ci-après, on constate que la perte en nombre d'heures de délégation est particulièrement importante dans les entreprises de moins de 300 salariés et qu'elle est beaucoup moins marquée dans les plus grandes entreprises. Cependant, il s'agit d'un effet en « *trompe-l'œil* » car de nombreuses entreprises ont profité du passage au CSE pour modifier le périmètre de leur représentation du personnel, avec une tentation forte de réduire le nombre d'établissements distincts et de centraliser le CSE, ce qui va se traduire par une perte en nombre d'élus et en heures globales de délégation.

Tableau relatif aux moyens des IRP

Art. R 2314-1 du Code du travail

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	CSE			IRP séparées avant la réforme		
	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total des heures de délégation	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Nombre total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	1	10	10
25 à 49	2	10	20	2	10	20
50 à 74	4	18	72	8	37	96
75 à 99	5	19	95	10	37	131
100 à 124	6	21	126	12	40	175
125 à 149	7	21	147	13	40	190
150 à 174	8	21	168	13	40	190
175 à 199	9	21	189	14	40	205
200 à 249	10	22	220	15	40	210
250 à 299	11	22	242	16	40	225
300 à 399	11	22	242	16	45	245
400 à 499	12	22	264	17	45	265
500 à 599	13	24	312	20	50	330
600 à 699	14	24	336	20	50	330
700 à 749	14	24	336	20	50	330
750 à 799	14	24	336	22	50	365
800 à 899	15	24	360	22	50	365
900 à 999	16	24	384	22	50	365
1000 à 1249	17	24	408	24	50	400
1250 à 1499	18	24	432	25	50	415
1500 à 1749	20	26	520	29	55	520
1750 à 1999	21	26	546	30	55	535
2000 à 2249	22	26	572	32	55	570
2250 à 2499	23	26	598	33	55	585
2500 à 2749	24	26	624	34	55	600
2750 à 2999	24	26	624	35	55	615
3000 à 3249	25	26	650	37	55	650
3250 à 3499	25	26	650	38	55	665
3500 à 3749	26	27	702	39	55	680
3750 à 3999	26	27	702	40	55	695
4000 à 4249	26	28	728	42	55	730
4250 à 4499	27	28	756	43	55	745
4500 à 4749	27	28	756	44	55	760
4750 à 4999	28	28	784	45	55	775
5000 à 5249	29	29	841	47	55	810
5250 à 5499	29	29	841	48	55	825
5500 à 5749	29	29	841	59	55	840
5750 à 5999	30	29	870	50	55	855
6000 à 6249	31	29	899	51	55	870
6250 à 6499	31	29	899	52	55	885
6500 à 6749	31	29	899	53	55	900
6750 à 6999	31	30	930	54	55	915
7000 à 7249	32	30	960	55	55	930
7250 à 7499	32	30	960	56	55	945
7500 à 7749	32	31	992	57	55	980
7750 à 7999	32	32	1024	59	55	995
8000 à 8249	32	32	1024	59	55	1010
8250 à 8499	33	32	1056	60	55	1025
8500 à 8749	33	32	1056	61	55	1040
8750 à 8999	33	32	1056	62	55	1055
9000 à 9249	34	32	1088	63	55	1070
9250 à 9499	34	32	1088	64	55	1085
9500 à 9749	34	32	1088	65	55	1100
9750 à 9999	34	34	1156	66	55	1115
10000	35	34	1190	67	55	1170

LE DOSSIER – LES HEURES DE DÉLÉGATION : QUELLES HEURES POUR QUELS ÉLUS ?

Un nombre qui varie selon le temps de travail et l'organisation du travail ?

Le crédit d'heures des représentants du personnel est le même pour tous les salariés, quels que soient leur temps de travail ou l'organisation de leur temps de travail.

C'est ainsi que les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux travaillant à temps plein, la seule limite fixée par le législateur étant que le temps de travail du salarié à temps partiel ne soit pas réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de son ou ses mandats (art. L 2313-14 du Code du travail). Par contre, il aura la possibilité d'utiliser le solde de son crédit d'heures en dehors du temps de travail (les questions relatives au paiement des heures de délégation feront l'objet d'une étude ultérieure).

De même, la réduction collective du temps de travail n'a pas d'incidence sur le nombre d'heures de délégations. Ce nombre est en effet indépendant de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

La même solution s'impose, s'agissant en particulier de la mise en activité partielle, mais également de la mise en place du télétravail. Ces deux modes d'organisation du travail souvent mis en œuvre pendant toute la période de crise sanitaire n'ont pas eu d'impact sur le nombre d'heures de délégation.

Par contre, il existe des dispositions particulières, s'agissant des heures de délégation des cadres au forfait annuel en jours permettant de transformer les heures de délégations en équivalent journées.

Bien qu'ils bénéficient du même nombre d'heures, il est prévu que, sauf accord collectif contraire, le crédit d'heures de ces salariés est regroupé en demi-journées de quatre heures venant en déduction de leur nombre annuel de jours travaillés, tel que prévu dans leur convention individuelle (art. R 2315-3 du Code du travail).

Cela signifie que ces élus ne posent pas des heures mais des demi-journées correspondant à 4 heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre

heures, les représentants du personnel disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans sa convention individuelle.

La question 78 du questions/réponses relatif au CSE du 17 janvier 2020 publié par le Ministère du travail en donne une illustration :

« Ainsi, si un salarié en forfait jours exerce 24 heures de délégation au cours d'un mois, ces heures seront regroupées en six demi-journées de quatre heures. Au final, trois jours de délégation viendront s'imputer sur le contingent annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait ».

Les représentants syndicaux au CSE

Sont également visés par l'article L 2315-7 du Code du travail, les représentants syndicaux aux CSE et CSE central, mais seulement dans les entreprises d'au moins 501 salariés.

Ces représentants syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leur fonction qui ne peut excéder 20 heures par mois sauf circonstances exceptionnelles (art. R 2315-4 du Code du travail). Les représentants au CSE central bénéficient du crédit d'heures uniquement si aucun des établissements n'a atteint le seuil de 501 salariés.

Les RS au CSE, dans les entreprises de 500 salariés et moins ne bénéficient donc d'aucun crédit d'heures spécifique à ce titre, sauf si un accord le prévoit.

Conseil FO

Dans la mesure où un RS au CSE ne peut cumuler son mandat avec celui d'élu (Cass. soc., 11 septembre 2019, n°18-25.897), la seule possibilité d'avoir un RS doté de moyens dans une entreprise de moins de 501 salariés sera de désigner en cette qualité le délégué syndical (le DS est d'ailleurs de droit RS dans les entreprises de moins de 200 salariés), À CONDITION cependant que ce dernier ne soit pas lui-même élu (ou qu'il choisisse d'abandonner son mandat électif s'il a été élu) ! Il est donc

impératif d'envisager toutes ces possibilités au moment de confectionner les listes de candidature lors des élections.

Par contre, le Ministère du travail, dans son questions-réponses relatif au CSE du 17 janvier 2020 (question 89) a précisé que « *dans les entreprises de moins de 501 salariés, le temps passé par les représentants syndicaux (RS) aux réunions du CSE est rémunéré comme du temps de travail, mais qu'il est déduit des heures de délégation* ». L'article L 2315-7 du Code du travail n'accordant aucun crédit d'heures légal pour les RS au CSE dans les entreprises de moins de 501 salariés, cela signifie-t'il que, si les RS au CSE disposent d'un crédit d'heures prévu par accord, le temps de réunion devra bien être rémunéré comme temps de travail, mais également déduit de ce crédit d'heure conventionnel ? Une telle interprétation (qui correspond pourtant à la lettre même de l'article L 2315-12 du Code du travail) vide cependant d'une partie de son intérêt le fait de négocier un crédit d'heures pour le RS au CSE.

Conseil FO

Dans le cadre d'une négociation sur d'éventuelles heures de délégation pour le RS au CSE, il faut veiller à ce que cette « *amélioration* » soit suffisante pour couvrir plus que le temps passé en réunion et qu'elle ne soit pas accordée par l'employeur en échange de l'abandon d'autres améliorations (attention au « *donnant-donnant* »).

Les membres du comité d'entreprise européen et du comité de la société européenne

Un crédit d'heures spécifique qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 120 heures annuelles pour chacun d'entre eux est accordé au secrétaire et aux membres du bureau du comité d'entreprise européen (art. L 2343-15 du Code du travail).

Le secrétaire et les membres du comité de la société européenne et de son bureau disposent également du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances

exceptionnelles, ne peut excéder 120 heures annuelles pour chacun d'entre eux (art. L 2353-25 du Code du travail).

Certains mandats ne donnent droit à aucun crédit d'heures

Comme on l'a déjà évoqué, bien que membres du CSE, les élus suppléants et les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises de moins de 501 salariés n'ont, légalement, aucune heure de délégation.

Conseil FO

Dans la mesure où un RS au CSE ne peut cumuler son mandat avec celui d'élu (Cass. soc., 11 septembre 2019), la seule possibilité d'avoir un RS doté de moyens sera de désigner en cette qualité le délégué syndical (le DS est d'ailleurs de droit RS dans les entreprises de moins de 200 salariés), À CONDITION cependant que ce dernier ne soit pas lui-même élu ! Il est donc impératif d'envisager toutes ces possibilités au moment de confectionner les listes de candidature lors des élections.

Mais, c'est également le cas des représentants de proximité, nouveaux représentants du personnel mis en place par les ordonnances Macron, dans le but annoncé de favoriser la proximité avec les salariés, un peu à l'instar du rôle que jouaient les délégués du personnel.

Or, le législateur a renvoyé à la négociation la détermination de toutes les règles leur étant applicables, dont d'éventuelles heures de délégation (sauf s'ils sont également élus au CSE, auquel cas ils peuvent utiliser leurs propres heures de délégation). Selon le contenu des accords négociés (particulièrement rares d'ailleurs), ces représentants de proximité risquent souvent de n'être qu'une coquille vide.

Conseil FO

Lorsqu'ils sont prévus, le rôle et les moyens des représentants de proximité doivent être définis avec précision afin qu'ils puissent

assurer le relais avec le terrain que le législateur a entendu lui confier.

Enfin, force est de constater que les membres du bureau du CSE sont également les grands oubliés puisque, pour effectuer toutes leurs tâches, notamment administratives ou comptables, ils ne béné-

ficient d'aucun crédit d'heures supplémentaire par rapport aux autres élus. Pour y pallier, il est souvent prévu par accord de leur donner quelques heures supplémentaires. À défaut, ils pourront toujours recourir aux circonstances exceptionnelles, voire bénéficier d'heures mises à leur disposition par les autres titulaires, comme nous l'évoquerons plus loin.

Un nombre d'heures qui peut être modifié par protocole d'accord préélectoral

Le nombre d'heures de délégation peut être modifié par le Protocole d'accord préélectoral, à la hausse, comme à la baisse (art. L 2314-7 du Code du travail). Cependant, dans ce cas, il ne peut être inférieur à (art. L 2315-7 du Code du travail) :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois dans les autres.

Le Protocole d'accord préélectoral peut également modifier le volume des heures individuelles de délégation, ou encore les répartir différemment entre les élus d'un même collège, à condition que le volume global de ces heures au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales.

Par voie de conséquence, si le volume individuel est réduit, il pourra être nécessaire, corrélativement, d'augmenter le nombre d'élus pour satisfaire à cette obligation. C'est d'ailleurs ce que précise le Ministère du travail dans son Questions/Réponses de janvier 2020 (question 75).

Cette garantie du maintien du volume global d'heures de délégation prévues par la loi et correspondant à l'effectif a aussi pour conséquence, dès lors que le nombre d'élus est réduit par l'accord, de faire bénéficier ces derniers d'un crédit d'heures individuel plus important que celui prévu par les textes.

Remarque FO

Se pose cependant la question de la possibilité, lorsqu'un titulaire démissionne et n'est pas remplacé, de répartir ses heures de délégation entre les autres élus. La loi ne dit rien à ce sujet, mais on pourrait l'exiger du fait que, quoi qu'il arrive, le volume global

d'heures de délégation dans le collège doit être respecté, l'effectif de l'entreprise n'ayant pas changé.

ATTENTION !

Un doute subsiste sur le nombre d'heures minimal auquel il faut se référer. En effet, l'article L 2314-7 qui permet de modifier le volume des heures individuelles l'autorise « *dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise* ».

S'agit-il des dispositions de l'article L 2315-7 (c'est-à-dire 10 heures ou 16 heures selon l'effectif), ou bien de celles prévues par l'article R 2314-1 ? Un doute subsiste qui ne pourra être levé que par le juge. À noter que le Ministère du travail, toujours dans son Questions/Réponses (questions 40 et 75), se réfère, dans les exemples qu'il donne, aux contingents d'heures fixés par l'article R 2314-1 du Code du travail, interprétation que nous partageons.

Conseil FO

Avant de négocier une éventuelle modification du nombre de sièges et/ou du volume individuel des heures de délégation, il faut toujours en apprécier l'opportunité, collège par collège.

Par exemple, si dans un collège, il s'avère difficile d'avoir assez de candidats à présenter compte tenu du nombre de sièges à pourvoir, il peut être préférable d'accepter d'avoir moins d'élus mais avec chacun plus d'heures de délégation. Inversement, si nous avons la possibilité de pourvoir tous les postes, il sera préférable d'avoir plus d'élus pour exercer toutes les attributions dévolues au CSE.

Un crédit d'heures mensuel et personnel mais qui peut être aménagé

Le crédit d'heures des membres du CSE est un crédit mensuel.

Par conséquent, bien qu'il existe quelques adaptations, il n'est pas possible de l'octroyer annuellement, ni de le réduire en fonction des heures non travaillées dans le mois (en cas de congés payés par exemple, Cass. crim., 4-03-78, n°76-93.406).

Par contre, il ne s'agit pas d'un crédit d'heures forfaitaire. Seules les heures effectivement utilisées pourront être rémunérées en fin de mois.

Un nombre d'heures fixe qui se renouvelle tous les mois

Chaque titulaire a droit à un nouveau crédit d'heures tous les mois, qu'il ait ou non utilisé l'intégralité de ses heures acquises au titre du mois précédent.

■ Incidence de l'élection en cours de mois

Le représentant du personnel élu en cours de mois civil bénéficie malgré tout de l'intégralité de son crédit d'heures mensuel. Celui-ci ne peut pas être réduit au prorata du nombre de jours pendant lesquels l'élu a exercé ses fonctions.

Par conséquent, en cas d'élection en cours de mois, l'ancien élu comme le nouveau bénéficieront intégralement de leurs heures de délégation.

Cette règle ne s'applique toutefois pas lorsque le membre du CSE est réélu en cours de mois. Il n'est pas possible, dans ce cas, de cumuler deux crédits d'heures mensuels (Cass. soc., 13-12-79, n°78-41.277).

Conseil FO

Il peut être opportun, en cas de changement des équipes, de profiter de cette possibilité donnée à chaque élu de bénéficier de l'intégralité de son crédit d'heures en cas de renouvellement de l'institution en cours de mois. Ce peut être l'occasion de bien préparer la transition avec les futurs élus.

■ Incidence d'une variation des effectifs

Lorsqu'une variation des effectifs de l'entreprise en deçà ou au-delà des seuils fixés par la loi se produit, cela a-t-il une incidence sur l'attribution des heures de délégation ? La loi ne répond pas à cette question mais la Cour de cassation a eu l'occasion de décider, s'agissant des membres du CHSCT, que celle-ci devait être prise en compte, dès le mois suivant, pour la fixation du nombre d'heures de délégation (Cass. soc., 6-11-91, n°88-42.895).

Cette solution bien que très ancienne ne semblant pas avoir été remise en cause, il nous semble qu'elle puisse s'appliquer également au CSE.

Conseil FO

Attention à ne revendiquer l'application de cette jurisprudence que lorsqu'elle nous est favorable, dans la mesure où elle pourrait aussi trouver à s'appliquer en cas de réduction des effectifs...

Un crédit d'heures qui peut être reporté d'un mois sur l'autre

Bien qu'en principe mensuel, le crédit d'heures de l'élu du CSE, du CSEC ou du RS au CSE peut être reporté sur le ou les mois suivants, dans la limite de 12 mois (art. R 2315-7 du Code du travail). Cela permet aux représentants du personnel de bénéficier ultérieurement des heures qu'ils n'ont pas pu utiliser au cours d'un mois. Cela revient, en quelque sorte, à annualiser leur crédit.

Une seule limite est fixée par le législateur : le cumul des heures ne doit pas permettre à l'intéressé qui y procède de disposer, sur un même mois, de plus d'une fois et demie du crédit d'heures dont il bénéficie normalement.

Par exemple, si un élu bénéficie de 18 heures de délégation et a cumulé un certain nombre d'heures non utilisées, il ne pourra, sur un mois, utiliser plus de 27 heures de crédit (18+9). S'il lui reste encore du crédit d'heures, il pourra de nouveau le reporter.

LE DOSSIER – LES HEURES DE DÉLÉGATION : QUELLES HEURES POUR QUELS ÉLUS ?

Ce dispositif n'est cependant pas clairement précisé par les textes et de nombreuses zones d'ombre demeurent. Un doute subsiste ainsi sur la période de 12 mois.

S'agit-il de 12 mois sur une année civile (dans ce cas, toutes les heures non utilisées en fin d'année seront perdues et les compteurs remis à zéro en début d'année), ou de 12 mois de date à date, mais, dans ce cas, quel est le point de départ ? Peut-on raisonner par année glissante (dans ce cas, les heures « économisées » sur un mois devraient être utilisées dans les 12 mois suivant ce mois précis ; par exemple, les heures reportées du mois de juillet devront être utilisées avant fin juin suivant, celle de d'aout avant fin juillet suivant etc.) ?

Remarque FO

En l'absence de précisions textuelles et dans l'attente de décisions jurisprudentielles, nous penchons pour cette dernière interprétation plus favorable aux élus.

S'agissant des conditions d'utilisation des heures ainsi reportées, le législateur se contente de prévoir que l'employeur devra en être informé, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures en dépassement.

Un crédit d'heures qui peut être mutualisé et partagé avec les élus

Les élus titulaires du CSE peuvent, chaque mois, mutualiser leurs heures de délégation et les répartir entre eux et/ou en faire bénéficier les suppléants (art. L 2315-9 et R 2315-6 du Code du travail). Le Ministère du travail, dans son Questions-Réponses de janvier 2020 (question n°76) évoque la possibilité de faire bénéficier les représentants de proximité des heures ainsi mutualisées. Cela peut permettre de les doter de moyens, cependant, il faut être prudents car ces représentants ne font pas partie des élus visés par l'article L 2315-9.

Cette possibilité, qui rompt avec le caractère personnel des heures de délégation, existait déjà s'agissant de la délégation unique du personnel élargie. Elle est désormais généralisée.

Remarque FO

L'article L 2315-9 utilisant le verbe pouvoir et le crédit d'heures restant malgré tout individuel, on doit pouvoir affirmer que chaque titulaire reste libre de choisir de mutualiser ou non ses heures de délégation et, le cas échéant, les élus auxquels il veut les donner. Selon nous, il n'est pas possible d'en décider autrement par accord ou dans le règlement intérieur.

La mutualisation ne doit pas avoir pour effet de conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie du crédit d'heures dont bénéficie un titulaire, en application de l'article R 2314-1 du Code du travail. Il s'agit donc du crédit d'heure réglementaire.

Par exemple, pour un crédit d'heures de 10 heures, il ne sera pas possible d'utiliser plus de 15 heures dans le mois.

Remarque FO

Mais, que se passera-t-il en cas de crédit d'heures modifié par le protocole d'accord préélectoral ? Quelle limite devra-t-on appliquer ? Les textes ne le précisent pas et un contentieux n'est pas exclu car, la solution sera plus ou moins favorable aux élus, selon que leur crédit d'heures aura été négocié à la baisse ou à la hausse. À noter cependant que, s'agissant du report des heures de délégation, la même limite existe mais, dans ce cas précis, il est fait référence à 1,5 fois « le crédit d'heures dont il bénéficie ». Le législateur a-t-il réellement voulu traiter ces deux situations différemment ?

Les formalités à respecter sont semblables à celles imposées en cas de report des heures. Les titulaires concernés doivent ainsi informer l'employeur :

- du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois ;
- au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation ;
- par écrit, dans un document précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisées.

Conseil FO

N'hésitez pas à utiliser ces possibilités de report et de mutualisation.

Elles vous permettront non seulement de gérer vos heures en fonction des périodes

de l'année et des nécessités du mandat, mais aussi de donner à vos suppléants la possibilité d'exercer pleinement leur mandat et de se sentir investis dans leurs fonctions représentatives.

Un crédit d'heures qui peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles

Bien que fixant un crédit d'heures mensuel maximal, le code du travail donne aux élus la possibilité de le dépasser en cas de circonstances exceptionnelles (art. R 2314-1 du Code du travail). Cette règle s'applique aux représentants du personnel bénéficiant légalement d'un crédit d'heures.

La loi ne donne pas de définition précise de cette notion de circonstances exceptionnelles. La Cour de cassation s'est donc chargée d'en dessiner les contours. Ainsi, pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut qu'elles constituent une activité inhabituelle, nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières, en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre (Cass. crim., 3-6-86, n°84-94.424).

Ces heures, pourront faire l'objet d'une demande de justification, de la part de l'employeur, préalablement à leur paiement et il appartiendra aux juges du fond d'apprécier si les heures éventuellement contestées répondent à cette définition donnée par la Cour de cassation.

En tout état de cause, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que ces heures de dépassement ne peuvent être utilisées qu'une fois le crédit d'heures de l'élu épuisé. Il est donc nécessaire, pour y prétendre, de ne plus avoir de crédit d'heures ordinaire, au moment où se situe l'intervention exceptionnelle (Cass. soc., 6-11-85, n°82-41.496). Cela semble vouloir signifier que lorsque des circonstances pouvant être qualifiées d'exceptionnelles se rencontrent en début de mois, il y aura lieu de déduire le temps passé du crédit d'heures mensuel des élus, au risque de les priver d'une partie de leurs heures pour le reste de ce mois, pour effectuer leurs activités classiques.

Remarque FO

Dans les faits, les possibilités qu'ont les élus du CSE de partager entre eux et de reporter d'un mois sur l'autre un certain nombre d'heures de délégation inutilisées devraient limiter les cas dans lesquels on sera amené à aller au-delà de son crédit mensuel en invoquant des circonstances exceptionnelles.

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE : QUEL RÔLE POUR LE CSE ?

Depuis la loi Climat du 22 août 2021, le CSE dispose de nouvelles prérogatives environnementales. Celles-ci se manifesteront notamment dans le cadre des consultations du CSE. Elles nécessiteront d'être formés, d'enrichir la BDESE des éléments environnementaux et de compléter les accords GEPP.

Dans un contexte qualifié de « transition écologique », la dimension environnementale acquiert une place réelle dans le dialogue social.

En effet, l'article L 2312-8 du Code du travail qui précise la mission générale du CSE a été modifié. Le CSE devra dorénavant « assurer l'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 ainsi qu'à la prise en compte de leurs conséquences environnementales ».

■ Une dimension désormais écologique dans les consultations

Consultations ponctuelles : lors d'une information-consultation sur les questions intéressant la gestion et la marche de l'entreprise (mesures de nature à affecter le volume des effectifs, conditions d'emploi, introduction de nouvelles technologies, etc.), le CSE doit désormais aussi être informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces mesures.

Consultations récurrentes : le CSE doit également être informé au cours des 3 grandes consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale) sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Dans le cadre des trois consultations récurrentes, la mission de l'expert-comptable porte dorénavant également sur « les éléments d'ordre environnemental ».

■ La BDES élargie aux indicateurs environnementaux

La Base de données économique et sociale change de nom et intègre un nouveau thème. Elle devient la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et s'ajoutent aux autres thèmes, les conséquences

environnementales de l'activité de l'entreprise. Un décret d'application sera nécessaire pour modifier les articles définissant le contenu précis de la BDESE.

■ Formation économique des élus et formation économique, sociale et syndicale élargies

Les représentants du personnel auront la possibilité de se former sur le sujet de l'environnement dans le cadre de la formation économique des nouveaux élus CSE ou via le congé

de formation économique, sociale et syndicale qui devient le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

■ L'accord GEPP (ex GPEC) pour mieux anticiper la transition écologique

Une autre obligation va s'imposer à certains employeurs : la négociation sur la GEPP, qui se déroule tous les trois ans dans les entreprises de plus de 300 salariés, devra donc désormais prévoir la mise en place d'un « dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique ». L'objectif essentiel de la GEPP reste l'anticipation de l'évolution des métiers et donc le maintien et développement de l'emploi

durable. La loi Climat ouvre de nouveaux domaines pour les élus du CSE.

Si cette ouverture peut paraître louable, force est de constater que les moyens du CSE pour s'emparer de ces nouveaux domaines restent malheureusement constants : pas d'augmentation des heures, pas d'augmentation des ressources.

Notre conseil : vous appuyer sur les expertises légales liées aux consultations récurrentes et prises en charge par l'employeur pour pouvoir jouer pleinement votre rôle en la matière.

N'hésitez pas à vous faire accompagner pour mieux connaître vos droits ! Nous sommes à votre écoute et à votre service !

LE DÉCRYPTAGE

LES RÉUNIONS DU CSE EN VISIOCONFÉRENCES : OÙ EN EST-ON ?



Bon gré mal gré, le CSE a dû s'adapter à la crise sanitaire en mettant en place, souvent dans l'urgence et la précipitation, ses réunions d'information-consultation à distance, ou selon l'expression désormais consacrée : « en distanciel ».

Visioconférences, appels téléphoniques groupés, parfois même simple « chat » sur messagerie instantanée, tout a été imaginé pour pallier les difficultés et le manque de moyens humains ou matériels.

Si la tenue des réunions du CSE à distance a pu s'imposer à l'heure des différents confinements et compte tenu de leurs conséquences sociales et économiques immédiates, cette pratique, si elle venait à s'inscrire dans la durée, soulève de nombreuses questions et inquiétudes de la part des élus. D'abord, la qualité du dialogue lors des réunions en distanciel entre la direction et les membres du CSE a clairement été impactée, et pour cause : la perte de contact visuel diminue fortement la communication non verbale (postures, vision des interlocuteurs) et modifie la capacité à se comprendre, selon le rapport de la Fondation Jean Jaurès intitulé « *E-dialogue social : Phénomène conjoncturel ou nouvelles pratiques durables ?* »¹.

Ensuite et surtout, la généralisation de la numérisation des échanges entre les membres du CSE et la direction risque incidemment de se répercuter sur la relation entre les élus et les salariés qu'ils représentent, dont la proximité a déjà été mise à mal par les ordonnances de 2017².

C'est pourquoi Force Ouvrière n'y est pas favorable. Nous avons d'ailleurs clairement condamné la généralisation des réunions à distance du CSE

lors de sa mise en place³ et demandé que le champ de la consultation en distanciel soit limité à des cas d'urgence, afin d'éviter que l'employeur tente de faire « *passer en force* » certaines mesures sans rapport avec la crise sanitaire⁴.

Conscient de l'ensemble de ces difficultés, **c'est uniquement à titre exceptionnel et temporaire que le législateur avait autorisé le recours sans limite aux réunions du CSE en distanciel, après information par l'employeur des membres du CSE. Cette dérogation a pris fin le 30 septembre 2021**⁵.

Aussi, le droit commun en la matière est de nouveau applicable. Cette étude vise donc à analyser son contenu et à informer les élus de leur capacité recouvrée d'accepter ou de refuser, le recours à la visioconférence.

À titre préliminaire, on relèvera qu'alors qu'elles avaient été envisagées dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et des mesures applicables jusqu'au 30 septembre 2021, **les réunions uniquement audios ou en messagerie instantanée ne sont pas prévues par le droit commun, de nouveau applicable depuis le 1^{er} octobre**. Elles sont donc tout simplement à proscrire.

Autorisation du recours à la visioconférence

Qui peut autoriser le recours à la visioconférence ?

Seul un accord entre l'employeur et les membres élus du CSE, même en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, peut autoriser le recours à la visioconférence⁶.

CONSEIL FO

Il ne s'agit pas forcément d'un accord à durée indéterminée inscrit par exemple,

au sein du règlement intérieur du CSE, encore moins pour un recours illimité aux visioconférences. Un accord à durée déterminée pour un nombre limité de visioconférence, voire un accord ponctuel ou exceptionnel, pour une seule réunion est totalement envisageable, et recommandé ! Cette marge de manœuvre vous permettra de choisir d'accepter de faire une visioconférence ou pas, selon les circonstances.

¹ Cette étude est consultable et téléchargeable dans la rubrique « À consulter » de ce numéro (p. 3).

² Voir à ce sujet notre cahier revendicatif publié dans le numéro n°36 de l'InFO des CSE, d'octobre 2021.

³ Ord. n°2020-389, 1^{er} avril 2020, JO 14 avril ; Ord. n°2020-1441, 25 novembre 2020, JO 26 novembre.

⁴ Il aurait été nécessaire, selon nous, de limiter l'élargissement du recours à ces modes de réunions dématérialisés aux seules décisions de l'employeur liées à l'état d'urgence, ou au moins de ne pas limiter le droit de veto des élus aux quelques cas prévus par l'ordonnance.

⁵ Loi n°2021-689 du 31 mai 2021, art. 8 XII, JO 1^{er} juin.

⁶ Art. L 2315-4 du Code du travail.

LE DÉCRYPTAGE – LES RÉUNIONS DU CSE EN VISIOCONFÉRENCES : OÙ EN EST-ON ?

En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions en visioconférence par année civile.

Qu'en est-il lorsque c'est l'accord collectif relatif au fonctionnement du CSE qui a prévu le recours à la visioconférence pour le CSE ?

Selon le Code du travail, cela n'est pas valable !

CONSEIL FO

Seul un accord (à durée indéterminée, déterminée ou à titre exceptionnel) entre

l'employeur et les membres du CSE est expressément prévu par l'article L 2315-4 du Code du travail pour permettre le recours à la visioconférence.

Élus, n'hésitez pas à vous en prévaloir si l'employeur tente de passer en force !

À défaut d'accord entre l'employeur et les élus du CSE, que se passe-t-il ?

En l'absence d'accord de la majorité des élus au CSE, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile⁷.

Préparation de la réunion

Fourniture des outils nécessaires à la tenue de la réunion en visioconférence

C'est à l'employeur qu'il revient de fournir les outils nécessaires à la tenue d'une réunion du CSE en visioconférence. Cela signifie qu'il doit s'assurer que chacun des membres du CSE dispose du matériel nécessaire pour suivre cette réunion à distance.

Pour rappel, le Code du travail impose que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur mette à la disposition du CSE « *un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions* »⁸. Même si la loi n'a pas défini « *le matériel nécessaire* », il paraît évident qu'un matériel adapté à la visioconférence (ordinateur, tablette ou téléphone portable, connexion à internet, etc.), ainsi qu'une formation des élus à ces outils sont nécessaires si l'employeur souhaite la mettre en place.

Le dispositif technique utilisé doit en outre « *garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des déli-*

érations »⁹. Il est donc possible qu'il soit exigé des participants qu'ils maintiennent leur caméra allumée durant toute la réunion (sauf suspension de séance).

Enfin, c'est également à l'employeur de s'assurer du caractère sécurisé des connexions à la plateforme, des informations confidentielles pouvant y être partagées¹⁰.

Convocation et ordre du jour

Comme pour une réunion du CSE en présentiel, la **convocation à la réunion en visioconférence doit être transmise à l'ensemble des membres du comité, y compris aux suppléants**, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale **trois jours au moins avant la réunion**¹¹. Les textes ne le prévoient pas expressément mais il est préférable que cette convocation soit accompagnée des modalités de connexion à la plateforme.

L'ordre du jour qui accompagne la convocation, est fixé, de la même manière qu'en droit commun, conjointement par le président et le secrétaire du CSE¹². Rien n'interdit d'ailleurs une rencontre

⁷ Art. L 2315-4 du Code du travail.

⁸ Art. L 2315-25 du Code du travail

⁹ Art. D 2315-1 du Code du travail.

¹⁰ Pour rappel, les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDESE revêtant un caractère confidentiel et présentées comme tel par l'employeur (art. L 2312-36 du Code du travail).

¹¹ Article L 2315-30 du Code du travail.

¹² Art. L 2315-29 du Code du travail.

LE DÉCRYPTAGE – LES RÉUNIONS DU CSE EN VISIOCONFÉRENCES : OÙ EN EST-ON ?

physique entre ces derniers pour fixer ensemble l'ordre du jour.

Transmission des informations écrites et précises

Afin que le CSE puisse rendre son avis et des vœux dans le cadre de l'exercice de ses attributions consultatives, ses membres doivent disposer dans un délai d'examen suffisant, d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur¹³.

En pratique, les réunions en visioconférences favorisent la mise à disposition des informations nécessaires sur la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) au lieu de la remise de leur version papier ou d'une remise en pièce jointe d'un mail.

CONSEIL FO

N'hésitez pas à utiliser le guide FO BDES élaboré par le secteur de la Négociation collective et des Rémunérations¹⁴ !

Déroulement de la réunion

Qui a accès à la visioconférence ?

En principe, seuls les membres titulaires ou les suppléants remplaçant un titulaire absent sont autorisés à participer aux réunions du CSE. Cette règle vaut aussi bien pour les réunions en présentiel qu'en distanciel. Cependant, si l'argument d'une logistique ou d'un coût supplémentaire est souvent avancé pour refuser l'accès aux réunions plénières aux suppléants, cela n'a pas lieu d'être en distanciel.

CONSEIL FO

N'hésitez pas, si vous acceptez par accord de recourir à une ou plusieurs réunions du CSE en visioconférence, à exiger la présence des suppléants.

Par ailleurs, le libre accès à la réunion en visioconférence doit également être garanti aux personnes susceptibles d'y participer : le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail etc.

Comment se déroulent les discussions ?

De nombreux élus ont constaté une nette diminution de l'interactivité au cours des réunions à

distance. En effet, si plusieurs personnes discutent simultanément, l'ensemble devient inaudible.

C'est pourquoi le président ou le secrétaire peuvent être amenés à utiliser la fonction de « couper les micros » des participants.

CONSEIL FO

Attention toutefois à ne pas abuser de cette fonctionnalité, et de ce fait, faire obstacle la libre discussion des participants. Cela pourrait constituer une entrave ! La parole doit être donnée à tous les participants ayant voix délibérative ou consultative qui le désirent, en permettant le libre exposé de toutes les opinions¹⁵.

Les suspensions de séances sont-elles possibles ?

Comme pour les réunions en présentiel, les suspensions de séances sont possibles en visioconférence¹⁶.

Vote des délibérations

En pratique, lors des réunions en présentiel, le vote des membres du CSE se fait bien souvent à main levée. Cela peut également être le cas en visioconférence.

¹³ Art. L 2312-15 du Code du travail.

¹⁴ Guide disponible sur le site internet de la Confédération FO (www.force-ouvriere.fr) ou dans la rubrique « À consulter » de ce numéro (p. 2).

¹⁵ Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317.

¹⁶ Art. D 2315-1 du Code du travail.

À NOTER !

Lorsqu'un vote à bulletin secret a lieu, l'article D 2315-1 du Code du travail exige que le dispositif de vote garantisse que l'identité de l'électeur ne puisse à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

De plus, lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes¹⁷.

Fin de la réunion

Les réunions en distanciel ne prennent fin qu'à l'épuisement de l'ordre du jour. Le président n'a pas le pouvoir d'écourter de manière autoritaire la réunion¹⁸.

CONSEIL FO

Vous n'êtes donc pas tenus par l'heure prévue de fin de la visioconférence. N'hésitez pas à rappeler à l'employeur qu'il serait susceptible d'être condamné pour entrave !

Rédaction et transmission du PV

L'obligation d'établir un procès-verbal de la séance existe aussi en réunion tenue en distanciel. À l'issue de la visioconférence, le secrétaire devra donc rédiger un procès-verbal qui sera communiqué à l'employeur ainsi qu'aux membres du CSE avant son adoption lors de la réunion ultérieure¹⁹.

Il pourra éventuellement le faire grâce à l'enregistrement de la visioconférence, à condition que cela ait été au préalable validé par les membres du CSE²⁰. Pour des questions liées au respect du Règlement général sur la protection des données

(RGPD), l'accès et la conservation des enregistrements devront également être réglés préalablement.

CONSEIL FO

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), considère que si l'enregistrement vise uniquement à permettre la retranscription fidèle des échanges en vue d'établir le procès-verbal, alors l'enregistrement doit être détruit une fois le procès-verbal validé par les membres du comité et l'employeur. C'est ensuite ce PV qui fait foi.

Conclusion

La crise sanitaire a largement étendu le recours à la visioconférence. Elle est ainsi apparue dans nombre d'entreprises au sein desquelles elle n'avait jamais été mise en place auparavant, ni même envisagée.

Les élus du CSE s'y sont parfois familiarisés, mais le constat d'une dégradation des échanges est unanime. Les séances à distance ne valent pas celles en présentiel. Il faut donc se garder de considérer ces modalités de réunions comme interchangeables. Dès

lors, faut-il bannir totalement la visioconférence ? Cela n'est pas possible puisque l'employeur a, en vertu du droit commun, la possibilité de convoquer le CSE en réunion à distance trois fois par année civile.

Au-delà, nous vous conseillons de ne donner votre accord que ponctuellement, compte tenu d'une situation particulière et à conditions, par exemple, que les suppléants puissent également y assister. Élus du CSE : vous avez la main !

¹⁷ Art. D 2315-1 du Code du travail.

¹⁸ Cass. crim., 12 décembre 1978, n°77-92.926.

¹⁹ Art. L 2315-35 du Code du travail.

²⁰ Lorsque cette décision émane du comité social et économique, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il les présente comme telles (art. D 2315-27 du Code du travail).

L'AVIS DE NOS EXPERTS

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU CSE EN FIN D'ANNÉE ?

En matière de transparence financière, la personne élue au poste de trésorier doit présenter chaque année au CSE : les comptes annuels, un Rapport annuel d'activité et de gestion (RAAG) et un rapport sur les conventions passées directement, indirectement ou par personne interposée, entre le CSE et l'un de ses membres, dans les délais légaux, soit au plus tard dans les 6 mois de la date de clôture de l'exercice.

Mais comment se préparer au mieux à la clôture annuelle des comptes du CSE ?

L'organisation est le maître mot.

Le préalable est une comptabilité à jour : le trésorier s'est assuré tout au long de l'année :

- que chaque dépense et chaque recette soient justifiées par une pièce comptable.

Une suggestion de classement des justificatifs, qui a fait ses preuves, est d'associer systématiquement à chaque relevé bancaire, toutes les pièces comptables des mouvements ;

- que chaque dépense et chaque recette soient retracées dans le livre de comptes.

Le CSE aura contrôlé, mensuellement, l'exhaustivité de ses enregistrements au travers de l'établissement de ses rapprochements bancaires et aura idéalement détaillé les charges et les produits par activité pour faciliter la rédaction du RAAG.

Ce suivi régulier et rigoureux est opéré par budget : le CSE doit distinguer le budget des Attributions économiques et professionnelles (AEP), dédié aux dépenses des seuls élus, de celui des Activités sociales et culturelles (ASC), dédié aux dépenses pour les ouvriers (salariés,...).

Détenir un compte bancaire distinct par budget facilite grandement la tâche du comité.

Une fois retracés et justifiés les décaissements et les encaissements de l'exercice, il s'agit pour le trésorier de faire l'inventaire :

- de toutes les autres dépenses liées à l'exercice qui seront décaissées postérieurement à la date de clôture : ce sont les dettes du CSE ;
- de toutes les autres recettes liées à l'exercice qui seront encaissées postérieurement à la date de clôture : ce sont les créances du CSE ;
- des achats de l'exercice qui n'ont pas été consommés en totalité : c'est l'inventaire des stocks de billetterie, de chèques cadeaux, de chèques vacances,...
- des dépenses de l'exercice qui sont à cheval sur deux exercices différents ou qui concernent les exercices futurs que l'on appelle des charges constatées d'avance (assurance, documentation, voyages,...) ;
- des encaissements de l'exercice qui sont à cheval sur deux exercices différents ou qui concernent les exercices futurs que l'on appelle des produits constatés d'avance (participation des salariés pour des voyages, remboursement de la responsabilité civile par l'employeur,...) ;
- des immobilisations.
Il est préconisé de conserver un double complet des factures d'immobilisations, avec leur garantie, dont le comité est toujours propriétaire, dans un dossier dédié aux immobilisations ;
- des soldes de trésorerie (états de rapprochement bancaire, contrôle de la caisse, solde des valeurs mobilières de placement,...).
- des justificatifs des calculs des subventions AEP et des contributions ASC versés par l'employeur.

L'AVIS DE NOS EXPERTS – QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU CSE EN FIN D'ANNÉE ?

Les petits CSE (ressources inférieures à 153 000 €) n'ont pas l'obligation d'intégrer ces informations dans leur comptabilité de trésorerie. C'est uniquement une mention qui doit être portée en annexe du document de synthèse Dépenses-Recettes.

Pour les autres comités, c'est une obligation d'intégrer ces opérations d'inventaire dans leur comptabilité d'engagement (créances-dettes).

Pour ces opérations, le CSE pourra se faire assister d'un expert-comptable et dont le coût sera supporté par le budget des attributions économiques et professionnelles.

Rappelons que l'intervention d'un expert-comptable pour les moyens et les grands CSE est une obligation légale. L'expert-comptable pourra également assister le Trésorier dans la rédaction de ses rapports.

Une « *check-list* » (non exhaustive) pour le trésorier

Une « <i>check-list</i> » du trésorier pour la clôture des comptes annuels	OK
Relevés bancaires de l'exercice (comptes courants, livrets, ...)	
Pièces justificatives de tous les mouvements présents dans les relevés bancaires	
États de rapprochements bancaires	
Tableau de suivi de la séquence des chèques	
Liste des chèques émis en N mais encaissés en N+1	
Inventaire des immobilisations signé	
Conventions et tableau de suivi des prêts accordés aux salariés	
Inventaire des stocks signé	
Journal de caisse de l'exercice + arrêté de caisse en fin d'exercice signé	
Valeurs mobilières de placement (mouvements et valorisation à fin N)	
Contrats et échéanciers (emprunt, crédit-bail, location, ...)	
Justificatifs des dettes non payées à fin N (fournisseurs, impôts et taxes, ...)	
État récapitulatif des subventions et contributions de l'exercice (détail des calculs)	
Justificatifs des créances non encaissées (redevances, participations des salariés, ...)	

ACTU

LES NOUVEAUX RÈGLEMENTS DE L'ANC SONT PARUS !

Datés du 3 septembre 2021, les règlements de l'ANC (Autorité des normes comptables), relatifs aux comptes des CSE ont été homologués par arrêté du 22 novembre 2021 et publiés au Journal officiel du 4 décembre. Ils abrogent les trois précédents règlements comptables applicables aux comités d'entreprise, et sont entrés en application le 5 décembre 2021.

Ainsi :

- le règlement n°2021-05 du 3 septembre 2021 relatif aux comptes annuels des CSE (comptabilité des moyens et gros CSE) (art. L 2315-64 du Code travail) remplace le règlement n°2015-01 du 2 avril 2015 ;
- le règlement n°2021-06 du 3 septembre 2021 relatif aux documents comptables des CSE (comptabilité des petits CSE) (art. L 2315-65 du Code travail) remplace le règlement n°2015-01 du 2 avril 2015 ;
- le règlement n°2021-07 du 3 septembre 2021 relatif aux comptes consolidés des CSE (art. L 2315-67 du Code travail) remplace le règlement n°2015-10 du 26 novembre 2015.

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

PORTRAIT D'UNE SECRÉTAIRE CSE

SECTEUR CONFÉDÉRAL DE LA PRESSE ET DE LA COMMUNICATION



Jessica Goffin, 39 ans, est secrétaire du CSE de la direction opérationnelle Centre de Carrefour Market en région Centre-Val-de-Loire. Si FO a bien négocié l'accord sur le passage au CSE en termes de moyens, la militante déplore la disparition du CHSCT.

À 18 ans, Jessica a quitté sa Normandie natale pour la région de Blois. Après deux ans de petits boulots elle entre en CDI chez Champion, enseigne du groupe Carrefour. Huit mois plus tard elle se présente aux élections : « J'ai toujours été déléguée de classe et je me suis dit que j'allais continuer à représenter mes collègues », explique la militante. Aucun syndicat n'étant présent dans l'entreprise, elle est élue sans étiquette.

À la suite d'un conflit avec son employeur, elle contacte différents syndicats. FO est le seul à lui venir en aide. En retour, lorsqu'elle se représente aux élections c'est avec FO : « Mes collègues ont vu mes actions, peu à peu ils m'ont fait confiance et nous sommes devenus le deuxième magasin le plus encarté de France », se félicite Jessica.

Aujourd'hui, FO, majoritaire, représente 49 % des voix au CSE de la direction opérationnelle Centre de Carrefour Market, qui regroupe trente-sept magasins. La militante, fraîchement élue secrétaire du CSE, est également élue au CSE central et aux CSSCT régionales et centrales. Grâce à l'accord négocié au niveau national par FO, elle estime que le regroupement des IRP au sein du CSE en 2019 n'a pas été trop douloureux en termes de moyens. La soixantaine de représentants de proximité – avec une présence dans chaque magasin – remplacent peu ou prou les anciens délégués du personnel. Idem pour les heures de délégation, dont le nombre est quasiment resté identique.

FO combat les mises en location-gérance chez Carrefour Market

« Mais le drame avec le CSE, c'est que le CHSCT n'existe plus, poursuit-elle. Avant, il faisait trembler la direction. On déboulait dans un magasin et le problème était réglé tout de suite. Aujourd'hui, la commission CSSCT a perdu en crédibilité et n'a plus autant de pouvoir. Il n'y a même plus le terme hygiène alors qu'on travaille dans le domaine alimentaire. »

Jessica évoque notamment des enquêtes « qui n'ont plus ni queue ni tête », et seulement cinq heures par mois à consacrer aux questions de santé et de sécurité, pourtant essentielles concernant les conditions de travail. Autre frein, les expertises,

autrefois payées par l'employeur, sont désormais à la charge du CSE, sauf risque grave.

Pourtant la problématique du manque de personnel et de la dégradation des conditions de travail est prégnante. L'une des premières revendications de FO concerne les embauches. « *Par mesure d'économies, on est passés de trois salariés à un seul pour exécuter certaines tâches, ce qui augmente les risques de TMS et de pression psychologique* », poursuit-elle. Malgré ses mandats syndicaux, la militante garde un pied sur le terrain et la proximité avec les salariés. « *Je travaille à l'accueil du magasin mais je connais à peu près tous les postes, et je mesure la pénibilité de chaque tâche* ».

La militante combat aussi les mises en location-gérance (LG) de magasins, qui se multiplient. Elle-même concernée, elle a été mutée fin octobre à Lamotte-Beuvron afin de pouvoir rester dans un magasin encore intégré, à une heure de route de chez elle. Les salariés impactés par une location-gérance quittent le groupe Carrefour, perdant ainsi la participation et l'intéressement, soit environ 20 % de pouvoir d'achat, et le bénéfice des accords collectifs.

Toutefois, grâce à une clause sociale négociée par FO en 2018, les salariés repris conservent durant quinze mois leurs avantages sociaux. Pour les informer et les défendre, un syndicat national FO-LG et franchisés Carrefour a été créé en juin dernier.



L'inFO militante, bimensuel de la Confédération FO vous permet de suivre :

- ✓ ***l'actualité sociale et juridique,***
- ✓ ***les analyses et les propositions FO,***
- ✓ ***toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé.***

LA JURISPRUDENCE

■ Annulation des élections – Émargement

Lorsque les membres du bureau n'ont pas signé la liste d'émargement, cela est de nature à affecter la sincérité du scrutin. Cette irrégularité justifie à elle seule l'annulation des élections, s'agissant d'un principe général du droit électoral (Cass. soc., 23-6-21, n°20-60.204). Confirmation de jurisprudence.

■ Désignation – RS au CSE

La désignation dérogatoire, maintenue par le législateur, d'un membre de l'institution représentative du personnel prévue dans les entreprises de moins de cinquante salariés comme délégué syndical, sans crédit d'heures de délégation supplémentaire, en application des dispositions de l'article L 2143-6 du même code, n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de désigner un représentant syndical auprès du comité social et économique des entreprises de moins de cinquante salariés (Cass. soc., 8-9-21, n°20-13.694).

■ Expertise – Office du juge

Sauf abus manifeste, le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le CHSCT a décidé de faire appel dans le cadre du pouvoir qui lui est donné par l'article L 4614-12 du Code du travail (Cass. soc., 22-9-21, n°20-17.635). Cette décision est transposable au CSE.

■ Parité – Non application des règles de suppléance

L'annulation de l'élection d'un membre titulaire du CSE, fondée

sur le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur la liste de candidats, emporte la vacance du siège dans le collège concerné, sans qu'il soit possible d'assurer son remplacement par un élu suppléant (Cass. soc., 22-9-21, n° 20-16.859).

■ Parité – Conflit dans l'entreprise – Contrôle du juge

Les listes de candidats aux élections professionnelles doivent comporter un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective sur la liste électorale (art. L 2314-30 du Code du travail). Pour contrôler que ces dispositions légales d'ordre public absolu ont bien été respectées, le juge doit avant tout rechercher quelle est la proportion d'hommes et de femmes dans le collège électoral considéré, et si les listes critiquées satisfont aux exigences légales. Il ne peut valider les listes syndicales ne respectant pas ces dispositions au motif que des conflits existant dans l'entreprise ont empêché les femmes de se présenter sur ces

listes par peur de représailles (Cass. soc., 22-9-21, n° 20-16.556).

■ Collèges électoraux – Validité de la décision administrative

Une Direccte (devenue Dreet) avait été saisie d'une demande de répartition du personnel dans les collèges électoraux ainsi que de la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, en application des articles L 2314-13 et R 2314-3 du Code du travail. Est valide, sa décision qui procède uniquement à la répartition des salariés dans les collèges électoraux sans préciser la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège. En effet, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le protocole préélectoral négocié entre l'employeur et les organisations syndicales ou, à défaut, elle est fixée par l'employeur sous le contrôle des organisations syndicales (Cass. soc., 29-9-21, n°20-60.246).



■ Intérêt à agir – Organisation syndicale – Élections

Il résulte des articles L 2132-3 du Code du travail et 31 du Code de procédure civile que, a nécessairement intérêt à agir en contestation de la régularité des élections, une organisation syndicale qui a vocation à participer au processus électoral (Cass. soc., 29-9-21, n°20-60.247).

■ Salarié protégé

Le fait pour un employeur, de ne pas rétablir dans ses fonctions un salarié protégé mis à pied à titre conservatoire, et dont l'autorisation de licenciement a été refusée, constitue une violation du statut protecteur et une inexécution des obligations contractuelles. Dès lors, la prise d'acte de la rupture est justifiée. Elle produit les effets d'un licenciement nul (Cass. soc., 29-9-21, n°19-16.889).

■ CSE – Qualité pour agir

Le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action visant à obtenir le respect ou l'exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur. Peu importe que le litige concernant un engagement en matière d'emploi pose la question de l'effectif qui entre dans les attributions du comité. (Cass. soc., 29-9-21, n°19-23.342). Cette décision est transposable au CSE.

■ Désignation d'un délégué syndical – Accord CSE

Ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L 2313-2 du

Code du travail concernant la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissements, ne peuvent priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement au sens de l'article L 2143-3 du Code du travail (Cass. soc., 29-9-21, n°20-15.870).

■ Salarié protégé – Responsabilité de l'État

En application des dispositions du Code du travail, le licenciement d'un salarié protégé ne peut intervenir que sur autorisation de l'autorité administrative. Le refus illégal de se prononcer sur une demande d'autorisation de licenciement constitue une faute de nature à engager la responsabilité de l'État à l'égard du salarié (CE, 7-10-2021, n°430899).

■ CSE - Budget

La subvention de fonctionnement s'ajoute selon l'article d'ordre public L 2325-43 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, laquelle est déterminée de façon distincte par l'article L 2323-86 du Code du travail dans la même rédaction. Il en résulte qu'il existe un principe de séparation budgétaire, interdisant tout transfert d'un budget à l'autre, hors cas expressément spécifiés, et notamment un transfert au budget des activités sociales et culturelles des excédents du budget de fonctionnement des exercices passés, lesquels doivent rester affectés au budget de fonction-

nement (Cass. soc., 20-10-21, n°20-14.578).

■ Perte de la qualité d'établissement distinct – Qualité pour agir

La contestation de la décision unilatérale de l'employeur décidant de la perte de qualité d'établissement distinct n'est ouverte devant la Direccte (devenue Dreetts) qu'aux seules organisations syndicales, représentatives ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, qui représentent les intérêts des salariés dans le cadre de la détermination des périmètres de mise en place des CSE. En d'autres termes, si les syndicats ne contestent pas, les salariés ne peuvent se saisir du contentieux (Cass. soc., 20-10-21, n° 20-60.258).

■ Salarié protégé - Référé

La demande d'un salarié protégé visant à faire constater le caractère illicite de la rupture de son contrat de travail à durée déterminée, faute de saisine par l'employeur de l'inspecteur du travail, peut s'analyser comme un trouble manifestement illicite justifiant la compétence de la juridiction de référé (Cass. soc., 20-10-21, n°20-11.860).

■ Parité - Élections professionnelles

La simple violation des règles de parité des listes de candidats aux élections professionnelles suffit à justifier l'annulation des derniers élus du sexe surreprésenté, peu importe que cette irrégularité ait eu une incidence ou non sur le scrutin (Cass. soc., 10-11-21, n°20-17.874).

■ Parité – Élections professionnelles

Aux termes de l'article L 2314-30 du Code du travail, pour chaque collège électoral, les listes présentées aux élections professionnelles qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour (Cass. soc., 10-11-21, n°20-17.306). Confirmation de jurisprudence.

■ Représentants de l'employeur – Élections professionnelles

L'article L 2314-18 du Code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation, qui prive des salariés disposant d'une délégation ou d'un pouvoir de représentation de l'employeur de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE, est déclarée inconstitutionnelle en ce qu'elle porte une atteinte disproportionnée au principe de participation des travailleurs (Cons. const., 19-11-21, QPC n°20-21.947).

■ Protocole d'accord préélectoral

Le syndicat, qui a, soit signé un protocole, soit présenté des candidats sans émettre de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le protocole pré-

électoral de règles d'ordre public (Cass. soc., 24-11-21, n°20-20.962).

■ BDESE – Compétence du juge

L'action par laquelle les membres élus du CE (CSE) peuvent saisir le président du TGI (devenu TJ) statuant en la forme des référés, pour ordonner à l'employeur de communiquer des éléments manquants de la BDES (devenue BDESE), relève de la compétence exclusive de ce juge, de sorte qu'une cour d'appel ne peut valablement statuer sur cette question (Cass. soc., 24-11-21, n°20-13.904).

■ Licenciement nul – Réintégration

Lorsque l'annulation de la décision administrative de licenciement est devenue définitive, le salarié protégé a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il la demande ou, dans le cas contraire, entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision qui emporte droit à réintégration, sous déduction des revenus de remplacement perçus, telles que les allocations chômage, pendant cette période (Cass. soc., 24-11-21, n°20-15.871).

■ Élections – Procédure – Délai

Dès lors que le pouvoir de représenter la personne morale a été donné avant l'expiration du délai légal de quinze jours de contestation de la régularité des élections, celui-ci peut être valablement produit jusqu'au

jour où le juge statue (Cass. soc., 24-11-21, n°20-19.040).

■ Licenciement nul – Réintégration

À la suite de la reconnaissance d'un licenciement nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative, le salarié protégé peut demander à être réintégré. Toutefois, l'employeur n'y est pas tenu lorsqu'il justifie d'une impossibilité de réintégration. Justifie d'une telle impossibilité, l'employeur qui, tenu de son obligation de sécurité, avance que les faits de harcèlement reprochés au salarié licencié, s'opposent à sa réintégration (Cass. soc., 1-12-21, n°19-25.715).

L'indemnité due, en application de l'article L 2422-4 du Code du travail, au salarié protégé, licencié sur le fondement d'une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ensuite annulée, a, de par la loi, le caractère d'un complément de salaire. Il en résulte que cette indemnité ouvre droit au paiement des congés payés afférents (Cass. soc., 1-12-21, n°19-25.715).

■ PAP – Section syndicale – Charge de la preuve

Une contestation relative à l'existence d'une section syndicale peut être soulevée à l'occasion d'un litige relatif à l'invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral. Il appartient au syndicat de justifier que la section syndicale qu'il avait constituée comportait au moins deux adhérents à la date de l'invitation à la négociation du protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 8-12-21, n°20-16.696).

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN

Exposition

Fake News

du 27 mai 2021 au 30 janvier 2022
à la Fondation EDF, Paris 1



Art, Fiction, Mensonge, une exposition inédite en France réunissant les œuvres d'artistes français et internationaux qui alertent et interrogent sur la prolifération de fausses informations dans notre monde hyperconnecté tout en bousculant notre esprit critique. Née d'un commissariat collectif réuni par Laurence Lamy, déléguée générale de la Fondation, cette exposition propose une déambulation artistique et pédagogique entre réalité, interprétation et perception pour comprendre et décrypter la mécanique d'une fausse information.

<https://fondation.edf.com/evenements/fake-news/>

Documentaire

Maternité, le désert ou la vie

Disponible jusqu'au 25 mars 2022 sur France TV replay



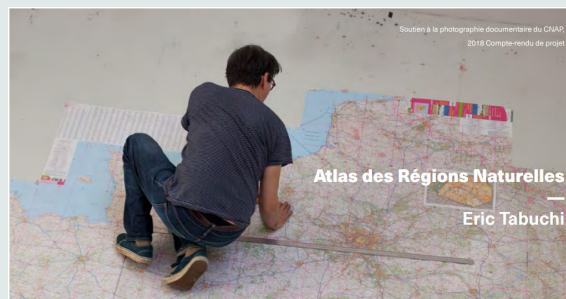
Les habitants du département du Cher luttent pour ne pas être happé par le « désert français ». Les futures mamans du secteur le savent, la prise en charge médicale va se compliquer. En effet, la maternité de Vierzon est menacée de fermeture. Avec près de 500 naissances par an, elle est pourtant au-dessus du seuil automatique de fermeture fixé à 300 naissances. Or, le départ à la retraite des gynécologues pousse les autorités à annoncer une décision présentée comme inéluctable. Déterminées, les sages-femmes militent pour que leur rôle soit reconnu et que les futurs parents puissent continuer à être pris en charge.

<https://www.france.tv/documentaires/art-culture/>

Photographie

L'atlas des régions naturelles (Arn)

d'Eric tabuchi – Photos du projet à découvrir en ligne



Entités territoriales aux frontières souvent indécises, les régions naturelles ou « pays » correspondent au découpage d'avant la Révolution et précèdent donc les départements actuels. De fait, elles n'ont aucune valeur administrative mais leurs limites géologiques, historiques et culturelles persistent à dessiner, dans une sorte de tradition orale, les contours d'une géographie dont la vivacité est bien réelle. L'Atlas des régions naturelles se donne pour objet de documenter le territoire français au travers des 500 régions naturelles qui le composent. Chaque région étant décrite au moyen de 50 photographies, l'archive achevée comportera 25 000 images classées par entrées, géographiques et/ou typologiques.

<https://www.cnap.fr/sites/default/files/Compte%20rendu%20def2.pdf>

Radio



On n'arrête pas l'éco

Retour sur l'interview
d'Yves Veyrier
le 20 novembre 2021
sur France Inter

On débat du projet de Grande Sécu : de quoi s'agit-il exactement et à quoi servirait-il ? Au programme également : cap sur l'Allemagne ébranlée par la cinquième vague, reportage sur la formation, outil de lutte contre le chômage, et entretien avec Yves Veyrier, secrétaire général de FO.

<https://www.franceinter.fr/emissions/on-n-arrete-pas-l-eco/on-n-arrete-pas-l-eco-du-samedi-20-novembre-2021>

**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