

L'inFO des CSE

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

Lorsque nous pensons nos numéros de l'inFO des CSE, nous cherchons autant que possible à coller à l'actualité du moment. En cette période électorale – l'actualité sociale sur le plan national n'étant pas des plus dense – nous pourrions être amenés à rêver pouvoir mettre à profit cette enfourchure pour recouvrer nos forces en vue de la rentrée sociale prochaine. Mais, ce serait se méprendre sur la réalité de terrain vécue par nos camarades, de surcroît élus du CSE.

.../...

FO

SOMMAIRE

LE DOSSIER

LES HEURES DE DÉLÉGATION :
QUAND ET COMMENT LES UTILISER ? (P. 6)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LA PERSONNALITÉ CIVILE DU CSE (P. 11)

LE DÉCRYPTAGE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :
LA CATÉGORIE DES SALARIÉS ÉLECTEURS
ET ÉLIGIBLES S'ÉLARGIT ! (P. 13)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CSE & DUERP (DOCUMENT UNIQUE
D'ÉVALUATION DES RISQUES
PROFESSIONNELS) :
FIN DES DÉBATS (P.18)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

BDESE INCOMPLÈTE :
QUE DOIT FAIRE LE CSE? (P. 21)

LA JURISPRUDENCE (P. 23)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 27)

ÉDITORIAL

En effet, face à l'évolution de la pauvreté en France et dans la conjoncture inflationniste que nous connaissons, la mobilisation des élus sur l'évolution économique et financière de l'entreprise est plus qu'essentielle afin de se saisir du pouvoir d'achat et de l'augmentation des salaires des salariés de celle-ci.

À cette fin, recourir aux heures de délégation est une nécessité. Le Dossier publié dans ce n°38 a pour ambition de répondre à toutes vos préoccupations relatives à leur utilisation. Aussi, disposer d'une BDESE, lorsqu'elle est optimale (on y croit !) constitue un atout indéniable dans l'exercice du mandat ; c'est la raison pour laquelle le secteur des Affaires juridiques de la Confédération vous informe de la démarche à effectuer pour faire compléter la BDSE (La Rubrique des secteurs). Cette démarche ne peut qu'être judiciaire, fort heureusement, le CSE dispose encore de la personnalité civile ; nos experts vous en dresseront les contours (L'avis de nos experts – Groupe Legrand).

En outre, cette année 2022 s'avère être, pour de nombreuses entreprises, celle du renouvellement du CSE. En effet, la Confédération reçoit, de nouveau, chaque jour depuis quelques mois, une importante quantité d'invitations à négocier le protocole d'accord préélectoral en vue de l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises. À ce sujet, vous découvrirez sûrement, via la lecture de notre Décryptage, que la catégorie de salariés considérés comme électeurs et éligibles s'est élargie. Ces élections sont pour FO un rendez-vous incontournable nécessitant un important investissement de nos camarades. C'est via nos implantations, au plus près du terrain, que nous développerons et renforcerons notre Organisation.

Pour finir, et parce que la santé au travail est, et restera toujours au cœur des préoccupations de FO, nous avons sollicité nos experts afin qu'ils puissent vous éclairer sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié, dans lequel l'employeur consigne le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés (L'avis de nos experts - Syncéa).

Vous souhaitant une agréable lecture,

Amitiés syndicalistes.



DONS DES CSE

À DES ASSOCIATIONS HUMANITAIRES

Dans la situation dramatique actuelle en Ukraine, les CSE peuvent prendre des initiatives pour faire des dons à des associations.

La loi prévoit la possibilité de transférer les 10% de l'excédent du budget ASC* à des associations et précise que ce transfert ne peut être fait qu'à des « associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale » et que « la délibération du CSE doit préciser les destinataires et la répartition des sommes transférées ».

Sur la possibilité pour le CSE de faire un don exceptionnel à une association en soutien à la population Ukrainienne, il y a plusieurs conditions à respecter :

- si les comptes 2021 ne sont pas établis, il faut que le CSE ait eu un excédent budgétaire sur les ASC en 2020. Si vos comptes 2021 sont établis, avoir un excédent budgétaire sur les ASC en 2021 ;
- faire voter une délibération en CSE, le montant maximum étant limité à 10% de l'excédent des ASC ;
- sélectionner une ou des associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Et c'est sur ce dernier point qu'il faut faire attention : pour respecter les règles, il faut verser à une ou des associations qui aident les réfugiés Ukrainiens en France.

*Ce don ne peut être fait que sur les ASC et pas sur les AEP.

AGENDA

PROCHAIN STAGE SUR LE CSE

- ISST de Bourg-la-Reine du lundi 3 au vendredi 7 octobre 2022

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

CONFÉRENCES À VOIR...

TRAVAIL & CANCERS

Les 9 et 10 juin à l'université d'Avignon

Au programme : Droit de la réparation face aux cancers : une approche historique des obstacles à la reconnaissance – Le GISCOP84, une recherche pluridisciplinaire pour rompre l'invisibilité des cancers professionnels – Reconnaissance des cancers professionnels face à l'exigence de causalité : approche comparée France/Québec – Vingt ans d'enquête GISCOP : où en est la prévention des cancers du travail ? – Travailler avec/après un cancer – L'emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives : l'exemple des cancers – Travailler avec ou après un cancer : un jeu de propositions innovantes pour sécuriser l'initiative et les savoirs d'expérience du travail en santé – Travail, cancers et environnement – Travail et environnement : regards sur l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux – La notion d'exposition : perspective transdisciplinaire – L'exposome : état des lieux de la recherche sur un concept aux multiples enjeux – L'action syndicale pour l'élimination des cancers professionnels.

Inscription et contact : <https://www.afdt-asso.fr/prestations#Conferences>

L'AGILE ET LE PRÉCAIRE : DIALOGUES SUR LES CONTRATS COURTS

Jeudi 30 juin 2022 de 9 h à 17 h à l'université de Strasbourg ou en distanciel

Qui sont les contrats courts ? Quels sont les cas de recours, les modalités et motifs d'utilisation ? Quelles sont les conséquences de l'utilisation des contrats courts sur la relation d'emploi, les parcours de vie et professionnels des salariés, dans la construction des collectifs de travail ? Quelles politiques publiques de lutte contre l'utilisation abusive des contrats courts ?

Des experts et acteurs socio-économiques, des représentants de l'État et des universitaires viendront débattre de ces questions lors de l'édition 2022 des Rencontres du travail.

<https://idt.unistra.fr/recherches-et-publications/colloques-et-seminaires-organises-par-linstitut-du-travail-de-strasbourg/#c112664>

L'inscription est gratuite, mais obligatoire : merci de préciser "présentiel" ou "distanciel" au moment de l'inscription.

Contact : tiphaine.garat@unistra.fr – Tél. : 03 68 85 83 25 – 03 68 85 87 00.

...ET À REVOIR

LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL (PARTIE 1) – AFDT

<https://video.umontpellier.fr/video/14293-seminaire-afdt-2021-partie-1/>

LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL (PARTIE 2) – AFDT

<https://video.umontpellier.fr/video/14294-seminaire-afdt-2021-partie-2/>

LE NOUVEAU RÔLE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT – AFDT

<https://www.youtube.com/watch?v=8-NIJC9Vnbs>

LE DOSSIER

LES HEURES DE DÉLÉGATION : QUAND ET COMMENT LES UTILISER ?



Un droit qui ne se prend pas est un droit qui se perd !

Si la réforme visant à fusionner les instances représentatives du personnel dans le CSE a été motivée par une volonté de rationalisation, et de réduction des coûts, dans les débats, certains ont justifié cette réforme notamment en partant du constat statistique selon lequel les heures de délégation des membres du comité d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du CHSCT n'étaient pas toutes prises, et que les différents mandats étaient occupés par les mêmes personnes.

C'est ainsi que les ordonnances Travail du 22 septembre 2017 ont fusionné les instances représentatives du personnel dans le CSE, sans compensation en termes de moyens, ce qui équivaut de facto à une perte drastique du volume d'heures global de délégation.

Partant de ce constat, nous ne pouvons que vous inviter à prendre toutes vos heures de délégation. Elles sont nécessaires pour mener à bien vos missions.

Dans le numéro précédent de l'inFO des CSE, nous avons fait le point sur les bénéficiaires des heures de délégation et leurs principales caractéristiques. Ce deuxième volet sera consacré à leur utilisation.

Quand utiliser les heures de délégation ?

Pendant le temps travail par principe, ou en dehors par exception

Le Code du travail aborde le crédit d'heures de délégation comme du temps laissé à leurs bénéficiaires pour l'exercice de leur mandat. Le premier alinéa de l'article L2315-7 du Code du travail dispose en effet que « *l'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions...* ». Cela signifie donc qu'en principe les heures de délégation doivent être prises sur le temps de travail.

Si les heures de délégation doivent en principe être prises sur le temps de travail, il est toutefois possible de les utiliser en dehors de l'horaire normal de travail, mais uniquement lorsque les nécessités du mandat le justifient. Le représentant du personnel devra alors apporter la preuve de cette nécessité (Cass.soc., 11-06-08, n°07-40.823).

Cela pourra notamment être le cas pour les salariés ayant des horaires atypiques, tels que du travail de nuit ou le week-end, et qui ne peuvent faire autrement pour rencontrer l'inspection, aller à une réunion préparatoire, ou encore aller à la rencontre d'autres salariés.

En revanche, attention, le simple fait d'avoir une organisation du travail en 3x8 n'établit pas en soi la nécessité pour un représentant du personnel de prendre ses heures en dehors de son horaire habituel de travail (Cass.soc., 20-06-07, n°06-41.219)

De même, le représentant du personnel ne peut pas modifier unilatéralement ses horaires de travail pour l'exercice de son mandat sans l'accord de son employeur (Cass.soc, 19-05-10, n°08-42.506).

Conseil FO

Si du temps est donné pour l'exercice des mandats, cela signifie que la charge de travail doit être allégée en conséquence pour tenir compte du mandat. À défaut, cela va conduire à une surcharge de travail et risque de générer des tensions avec vos collègues de travail ou votre supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, si vous avez des objectifs professionnels, ils devront être adaptés pour tenir compte de vos temps de mandat (heures de délégation et temps de réunions) pour ne pas subir de pénalisation du fait de l'exercice de celui-ci.

Pas de demande d'autorisation mais une information préalable

Les représentants du personnel sont libres d'utiliser leurs heures de délégation quand ils le souhaitent, sans avoir besoin d'une autorisation de leur employeur, à condition de l'en informer préalablement.

En effet, la jurisprudence a pu considérer qu'afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, l'employeur peut exiger que le représentant du personnel l'informe avant de s'absenter de son poste de travail et de prendre ses heures de délégation. Une telle exigence n'est pas de nature à entraver les fonctions de l'intéressé et permet à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures pour permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise (remplacement du salarié, aménagement des postes de travail, etc : Cass. soc., 18-01-61, n°59-40.536).

Conseil FO

Les heures de délégation relèvent des prérogatives des représentants du personnel, qui disposent d'une certaine liberté dans leur utilisation. Cela signifie notamment qu'un employeur ne peut pas planifier de manière unilatérale les heures de délégation, ni intégrer par avance les heures de délégation dans leur planning. Il ne peut pas non plus imposer une prise des heures par journée entière.

Comment informer l'employeur et sous quels délais ?

Plusieurs systèmes peuvent être utilisés : avertissement du supérieur hiérarchique au début et à la fin du temps passé à l'exercice des missions de représentation du personnel, badgeage, recours à un registre écrit ou à des bons de délégation dans

LE DOSSIER – LES HEURES DE DÉLÉGATION : QUAND ET COMMENT LES UTILISER ?

la mesure où ils ne sont qu'un procédé comptable. Dans la pratique, les modalités de cette information doivent être déterminées en concertation avec les représentants du personnel.

■ Les bons de délégation

De nombreuses entreprises ont recours aux bons de délégation. Si cette pratique est admise, elle ne peut en revanche pas avoir été instaurée par décision unilatérale de l'employeur. Une concertation avec les représentants du personnel ou un accord collectif portant sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel ou sur l'exercice du droit syndical par exemple, est nécessaire.

Le recours aux bons de délégation ne doit en aucun cas remettre en cause le principe de liberté dans la prise des heures de délégation.

Conseil FO

Les bons de délégation ne doivent en aucune façon conduire à une forme d'autorisation préalable de l'employeur pour la prise des heures, ni à un contrôle a priori de l'utilisation faite des heures. À ce titre, il n'y a pas lieu d'inscrire un motif de recours sur les bons de délégation. En effet, ces bons ne doivent pas servir à « tracer » les déplacements des représentants du personnel, ni à informer l'employeur des démarches

entreprises ou des visites effectuées par les représentants du personnel. En revanche, il est possible de mentionner si les heures de délégation sont prises à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

■ Un délai de prévenance pour l'utilisation des heures de délégation

Comme évoqué plus haut, pour des raisons d'organisation, un délai de prévenance peut être instauré après concertation des représentants du personnel (Cass.crim.,12 avril 1988, n°87-84.148).

Il n'existe pas de durée légale. Ce délai de prévenance doit être court, et peut varier selon le poste occupé et la nature du travail. Il peut même être pratiquement nul, via l'avertissement du supérieur hiérarchique au moment du départ, si la prise d'heures de délégation n'est pas susceptible de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Conseil FO

Attention, une information de dernière minute, alors que le représentant du personnel connaissait la date à laquelle il allait s'absenter depuis plusieurs semaines peut être considérée comme fautive et faire l'objet d'une sanction disciplinaire, si cela est de nature à nuire à l'organisation du travail (Cass. soc., 12-02-85, n°82-41.647).

Quelles activités imputables sur le crédit d'heures ?

Le principe en la matière est que les heures de délégation doivent être utilisées conformément à leur objet. Cet objet diffère selon le mandat occupé. Ainsi, un élu du CSE ne peut pas être consacré à une activité purement syndicale. Ainsi, il n'est pas possible d'utiliser les heures de délégation du CSE pour une distribution de tracts (Cass. soc., 13-03-85, n°82-43.175), ou pour la préparation de réunions de négociation par exemple. Il n'est pas non plus possible d'utiliser ces heures pour assister à une audience du conseil de prud'hommes pour un litige individuel d'un salarié de l'entreprise. En revanche, les heures de délégation des membres du CSE peuvent être utilisées dans l'entreprise pour aller à la

rencontre des salariés, mais également à l'extérieur de l'entreprise, pour se rendre notamment à des salons consacrés aux CSE, aller voir des prestataires dans le cadre des activités sociales et culturelles, des experts dans le cadre des activités économiques du CSE, l'inspection du travail...

Conseil FO

Les représentants du personnel disposent d'une liberté de déplacement au sein et en dehors de l'entreprise. Au sein de l'entreprise, cela signifie que les représentants peuvent utiliser leurs heures de délégation pour aller voir les salariés à leur poste

de travail, à la seule condition de ne pas apporter de gêne importante dans la bonne marche de l'entreprise. Cette liberté de déplacement signifie aussi qu'il est possible d'avoir accès à tous les locaux de l'entreprise, y compris ceux où aucun salarié ne travaille. Certains déplacements dans des locaux sécurisés ou confidentiels pourront être encadrés, mais pas refusés.

Les activités non imputables sur le crédit d'heures

■ Les temps de réunion de l'instance

Certains temps d'exercice du mandat ne sont en revanche pas imputables sur les heures de délégation, c'est le cas notamment des temps de réunion de l'instance qui sont considérés comme du temps de travail effectif et non imputables sur le crédit d'heures (réunions plénières du CSE, réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail, réunion des autres commissions dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par accord, ou à défaut 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, et 60 heures au-delà).

Conseil FO

Attention, *a contrario*, les temps de réunions préparatoires sont imputables sur les heures de délégation, mais il est toujours possible de prévoir des dispositions plus avantageuses par accord collectif.

■ Les missions santé et sécurité du CSE,

Aux termes de l'article L 2315-11 du Code du travail, les missions santé et sécurité du CSE, ne sont

également pas imputables sur le crédit d'heures de délégation, et considérées comme du temps de travail effectif. Il peut s'agir notamment du temps passé à la recherche de mesures pré-ventives dans le cadre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L 4132-2 du Code du travail, ou encore du temps passé pour mener des enquêtes à la suite d'un accident du travail grave, ou en cas de risque à caractère professionnel grave.

■ Le temps passé en formation économique et en formation santé et sécurité par les membres du CSE

Ce temps n'est pas non plus déduit du crédit d'heures de délégation (art. L 2215-16 du Code du travail).

■ Les temps de trajet

S'agissant des temps de trajet, ceux effectués pour se rendre à des réunions sur convocation de l'employeur ne sont pas imputables sur le crédit d'heures de délégation. Si ce temps de trajet est effectué durant les heures de travail, alors il doit être rémunéré comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 20-02-22, n°99-44.760). Si ce temps de trajet n'est pas effectué sur les horaires de travail, il doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la partie excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass. soc., 12-06-13, n°12-12.806).

Conseil FO

***A contrario*, les temps de trajet effectués pour les besoins du mandat, en dehors des réunions sur convocation de l'employeur sont imputables sur le crédit d'heures de délégation, sauf accord ou usage plus favorable.**

L'utilisation des heures de délégation pendant les congés et absences

Le principe en la matière est que les causes de suspension du contrat de travail ne suspendent pas le mandat. Cela signifie donc que l'employeur devra continuer de convoquer les représentants du personnel dont le contrat de travail est suspendu quelle qu'en soit la cause, aux réunions de l'instance, et ces derniers pourront toujours utiliser leurs

heures de délégation pendant la suspension de leur contrat de travail.

Cela est valable que le salarié fasse l'objet d'une mise à pied, qu'il soit en congés payés, gréviste, en activité partielle, en arrêt maladie, en congé maternité...

Conseil FO

Attention, toutefois, en cas d'arrêt maladie, l'exercice de l'activité de représentant du personnel doit être autorisée par le médecin traitant de l'élu sous peine qu'il perde le bénéfice du paiement des heures de délégation.

Par ailleurs, il n'est pas possible de cumuler une indemnité de congés payés et un paiement d'heures de délégation considéré comme du temps de travail effectif. Dans cette situation, le mieux est de reporter le temps des congés payés pour la période considérée.

Peut-on contrôler et sanctionner une utilisation non conforme ?

En matière d'heures de délégation, il existe une présomption de bonne utilisation des heures. En vertu de ce principe, l'employeur ne peut pas opérer de contrôle a priori de l'utilisation faite des heures de délégation, c'est-à-dire en amont de leur utilisation.

En revanche, il peut contester cet usage après paiement des heures litigieuses, à charge pour l'employeur de prouver que l'activité exercée par le représentant était étrangère à son mandat (art. L 2143-17 et L 2315-10 du Code du travail).

Conseil FO

L'employeur ne peut pas de lui-même attester d'une utilisation frauduleuse des heures de délégation, et en refuser le paiement. Il lui faudra saisir le juge. Cette présomption de bonne utilisation s'applique y compris aux heures prises en dehors du temps de travail.

Pour pouvoir contester l'utilisation faites des heures de délégation, un contrôle *a posteriori* par l'employeur de leur utilisation est possible. Une fois les heures de délégation rémunérées, l'employeur peut en effet demander au représentant du personnel d'en justifier l'emploi (Cass. soc., 13-05-03, n°01-42.72 ;

Cass. soc., 11-02-15, n°13-22.973). Si le représentant du personnel refuse de justifier de l'utilisation de ces heures et d'apporter des précisions sur les activités qu'il a exercé dans le cadre de son mandat, l'employeur peut saisir le Conseil de prud'hommes en référé pour obtenir du représentant l'indication de ses activités au cours d'heures de délégation qu'il a utilisées. En cas d'utilisation non conforme, l'employeur devra alors engager une seconde procédure, cette fois-ci au fond devant le Conseil des prud'hommes saisi d'une action en remboursement des heures mal utilisées.

Conseil FO

Il convient de souligner, que durant les temps d'exercice du mandat, les représentants du personnel ne sont pas soumis au lien de subordination, car le mandat est hors des obligations professionnelles, et donc hors champ disciplinaire. Cela signifie qu'en principe un employeur ne peut pas octroyer de sanction disciplinaire pour une mauvaise utilisation du mandat, sauf en cas d'exercice abusif du mandat (exemple : utilisation de bons de délégation falsifiés pour justifier de retards, utilisation des heures à des fins personnelles...).

L'AVIS DE NOS EXPERTS

PERSONNALITÉ CIVILE DU CSE

Le Comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 50 salariés est doté de la personnalité morale, autrement dit de la personnalité civile. Celle-ci lui permet d'exister sur le plan juridique, de prendre des décisions en son nom et d'exercer ses prérogatives via les représentants du personnel (art. L 2315-23 du Code du travail). Elle lui donne également des obligations tant en termes de responsabilité, que de respect de différentes réglementations (obligations comptables, obligations juridiques...)

■ Quelle étendue de la personnalité civile du CSE ?

Le CSE peut **conclure des contrats** : embaucher un salarié, recours à un prestataire pour l'organisation d'une sortie dans le cadre des activités sociales et culturelles, souscrire à un abonnement juridique, etc.

Le CSE **gère également son patrimoine**. Il peut ainsi acheter des biens immobiliers et mobiliers. Il peut aussi recevoir des **dons et legs**.

Il peut par ailleurs **agir en justice** si deux conditions sont réunies : avoir la qualité pour agir en raison de ses attributions légales et justifier d'un intérêt à agir.

EXEMPLES

Le CSE peut intenter une action devant le tribunal judiciaire à l'égard de l'employeur qui ne verserait pas les budgets ou ne respecterait pas la procédure de consultation du CSE.

ATTENTION !

Il ne peut agir au nom de l'intérêt collectif de la profession, contrairement au syndicat. Ainsi, il ne peut demander en justice le paiement des heures supplémentaires des salariés (Cass. soc., 14-12-16, n°15-20812).

■ La nécessaire représentation du CSE

Pour l'exercice de la personnalité civile, le CSE doit être représenté par un membre du CSE ayant reçu **délégation expresse**. En aucun cas, le secrétaire du CSE est de plein droit mandataire.

Le CSE peut mandater **tout membre de l'instance**. **À titre d'exemple, pour faire fonctionner le CSE au quotidien le mandat peut être donné au secrétaire et au trésorier pour les actes de gestion courante.**

Le mandat de représentation nécessite certaines précisions :

- il n'est pas forcément nominatif et peut, par exemple, concerner le secrétaire du CSE ;

- il peut être **permanent et général** (par exemple une clause du règlement intérieur du CSE habilitant le secrétaire du CSE) ou être spécial pour une action déterminée ;
- il doit résulter d'une **délibération préalable régulièrement adoptée** c'est-à-dire votée en réunion plénière du CSE, le mandat de représentation devant être intégré au procès-verbal de cette réunion.

À RETENIR

Le mandat de représentation est également requis en cas d'action en justice contre le CSE.

L'AVIS DE NOS EXPERTS – PERSONNALITÉ CIVILE DU CSE

■ Obligations comptables et juridiques

Parce qu'il a la personnalité morale, le CSE doit rendre compte de son activité et de ses actions. Ses obligations comptables sont régies par la loi du 5 mars 2014 qui dans son titre II sur la Démocratie Sociale a très largement renforcé le contrôle financier des comités, en imposant à la fois un cadre comptable strict (différent selon la taille des comités) et un rapport de gestion détaillant les activités du CSE tant dans son rôle économique que dans son rôle social.

Ce CSE, de par sa personnalité civile, a également des obligations juridiques. Citons les obligations suivantes :

- disposer d'un règlement intérieur ;
- désigner un trésorier ;
- rédiger les PV des réunions de CSE ;
- publier ses comptes.

■ Responsabilité du CSE

En tant que personne morale, le CSE peut voir sa responsabilité engagée.

Il peut s'agir de sa **responsabilité pénale** s'il commet une infraction. Cela peut aussi être sa **responsabilité civile contractuelles ou délictuelle**.

Le CSE est en effet responsable lorsqu'il commet une **faute qui cause un dommage** à autrui (art. 1242 du Code civil) ou en cas de dommage causé par ses **préposés** ou par les **choses dont il a la garde** (art. 1242 du Code civil).

Il peut aussi engager sa responsabilité en cas de **manquement à ses obligations contractuelles**.

EXEMPLE : le CSE est responsable en cas de manquement à ses obligations contractuelles

Pour couvrir sa responsabilité civile, le CSE peut souscrire une **assurance responsabilité civile**. Le montant de la prime responsabilité civile doit lui être **remboursée** par l'employeur (art. R 2312-49 du Code du travail). Il **choisit librement son assureur** (Cass. soc., 20-02-02, n°99-21.194).

ATTENTION !

L'assurance du CSE est distincte de celle de l'employeur, s'agissant de deux personnes morales différentes.

CONSEIL

Il conviendrait, pour chaque comité, d'effectuer l'inventaire des activités organisées et de demander préalablement à l'assureur selon quelles conditions et modalités ces dernières sont couvertes

Conclusion : la personnalité civile du CSE emporte des droits et des devoirs qu'il est impérieux de connaître lorsqu'on est élu de cette instance.

LE DÉCRYPTAGE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LA CATÉGORIE DES SALARIÉS ÉLECTEURS ET ÉLIGIBLES S'ÉLARGIT !



Les élections professionnelles, en particulier le premier tour, sont le moment où l'on apprécie la représentativité des organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou l'établissement : une étape cruciale pour notre Organisation !

Les conditions pour figurer sur les listes électorales et/ou devenir candidats ont évidemment une incidence déterminante dans le résultat des élections. Or, récemment, la Cour de cassation s'est prononcée dans différentes affaires et a élargi la catégorie des salariés pouvant se rendre aux urnes, ainsi que ceux autorisés à représenter la collectivité des travailleurs.

Retour sur les règles permettant de déterminer les salariés électeurs ou éligibles, à l'heure où s'engage le renouvellement des CSE, et avec lui, un nouveau cycle électoral.

Date d'appréciation des conditions requises pour être électeur et éligible

Les conditions doivent être appréciées au premier tour des élections. Par exemple, dans le cas où il s'agit d'un scrutin se déroulant sur plusieurs jours, la condition d'ancienneté doit être réunie dès le premier jour du scrutin. Le Protocole d'accord préélectoral (PAP) ne peut modifier cette date (Cass. soc., 23-03-22, n°20-20.047).

ATTENTION !

Il appartient à l'employeur d'actualiser la liste électorale lorsque l'effectif se modifie après sa publication.

Conditions requises pour avoir la qualité d'électeur

Sont électeurs les salariés de l'entreprise...

- âgés de 16 ans révolus et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leur droits civiques (art. L 2314-18 du Code du travail).

À NOTER

Il ne s'agit pas d'élections politiques, peu importe donc la nationalité du salarié !

- travaillant depuis au moins 3 mois¹ dans l'entreprise (le calcul de l'ancienneté n'est pas différent pour un salarié à temps partiel²) ;

...ainsi que les salariés mis à disposition au sein de l'entreprise...

- âgés de 16 ans révolus et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leur droits civiques (art. L 2314-18 du Code du travail).
- présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins 1 an ;
- ayant une durée de présence dans l'entreprise utilisatrice de 12 mois continus (art. L 2314-23 du Code du travail).

ATTENTION !

Une fois acquise cette capacité électorale dans l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice (art. L 2314-23 du Code du travail). Ils ne votent donc qu'au sein d'une seule entreprise, tandis que les salariés travaillant pour plusieurs employeurs sont électeurs dans toutes les entreprises dans lesquelles ils justifient des conditions d'électorat.

et désormais les salariés assimilés à l'employeur aussi !

Jusqu'à très récemment, pour la jurisprudence, certains salariés assimilés au chef d'entreprise devaient être exclus du corps électoral :

- ceux qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise (Cass. soc., 06-03-01, n°99-60.55) ;
- ceux qui représentent effectivement le chef d'entreprise devant les institutions représentatives du personnel (Cass. soc., 12-07-06, n°05-60.300).

À NOTER

En revanche, ces salariés assimilés à des représentants de l'employeur sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise (Cass. soc., 26-10-02, n°01-60670).

¹ L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions (art. L 2314-25 du Code du travail).

² Art. L 3123-5 du Code du travail.

Dans une décision rendue le 19 novembre dernier, le Conseil constitutionnel a remis en cause cette interprétation. À la question posée par le syndicat CFE-CGC de savoir si « *la disposition de l'article L 2314-18 du Code du travail telle qu'interprétée par la jurisprudence de la Cour de cassation, en privant certains travailleurs de la qualité d'électeur aux élections professionnelles, et en n'encadrant pas mieux les conditions de cette exclusion et en ne les distinguant pas des conditions pour n'être pas éligibles, ne méconnaît-elle pas le principe de participation des travailleurs par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination des conditions de travail à la gestion des entreprises défini au point 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ?* », le Conseil constitutionnel a répondu par l'affirmative et a déclaré l'article L 2314-18 du Code du travail contraire à la Constitution (Cons. const., 19-11-21, QPC n°20.21-947).

ATTENTION !

L'abrogation de l'article L 2314-18 du Code du travail a été fixée au 31 octobre 2022 par le Conseil

constitutionnel. Une réforme des règles relatives aux conditions d'électorat est donc attendue d'ici cette date. Dans l'attente, la jurisprudence de la Cour de cassation antérieure à la décision du Conseil constitutionnel reste applicable et il n'est pas possible de contester l'exclusion des salariés assimilés à l'employeur sur ce fondement.

En revanche, les travailleurs temporaires ne peuvent pas avoir la qualité d'électeur dans l'entreprise utilisatrice.

Dans les entreprises utilisatrices où ils effectuent leurs missions, les intérimaires sont comptés dans l'effectif selon un calcul particulier. Ils ne peuvent cependant pas prendre part aux élections. Ils ne sont électeurs que dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle ils ont un contrat de travail (art. L 2314-22 du Code du travail et Cass. soc., 28-02-07, n°06-60.171 ; Cass. soc., 30-01-08, n°07-60.096 ; Cass. soc., 01-04-08, n°07-60.287).

Conditions requises pour pouvoir être candidat

Sont éligibles les salariés de l'entreprise...

- âgés de 18 ans au moins (art. L 2314-19 du Code du travail). Il est impossible de déroger à cette disposition qui est d'ordre public ;
- ayant la qualité d'électeur au sein de l'entreprise.

À NOTER

Dans tous les cas envisagés précédemment, dans lesquels le salarié ne peut pas être électeur dans une entreprise, cela signifie qu'il ne peut pas non plus y être éligible.

ATTENTION !

Il est important que le candidat veille à son inscription sur la liste électorale et, le cas échéant, qu'il forme

une contestation dans les 3 jours de la publication de la liste (Cass. soc., 03-02-86, n°85-60.462 ; Cass. soc., 20-03-90, n°89-61.448). En revanche, il résulte de l'article R 2314-24 du Code du travail que la contestation de l'éligibilité fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur une liste électorale est recevable si elle est faite dans les quinze jours suivant l'élection (Cass. soc., 23-03-22, n°20-20.047).

- ayant travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins³.

ATTENTION !

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature, alors que comme on l'a vu précédemment, ils peuvent voter

³ L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité, lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales (art. L 2314-25 du Code du travail).

LE DÉCRYPTAGE – ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LA CATÉGORIE DES SALARIÉS ÉLECTEURS...

dans plusieurs entreprises s'ils remplissent à chaque fois les conditions d'électorat.

...à l'exception des conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur...

C'est l'article L 2314-19 du Code du travail qui fixe cette liste de personnes « *parents proches* » de l'employeur, à qui il n'est pas permis de se présenter aux élections professionnelles. On comprend aisément pourquoi...

Toutefois, les inéligibilités listées par le Code du travail ne peuvent pas être étendues à des situations qu'il ne prévoit pas. Ainsi, les cousines et nièces des dirigeants de l'entreprise sont éligibles, ce degré de filiation n'étant pas prévu par les textes (Cass. soc., 10-03-16, n°15-15.184).

...des salariés mis à disposition...

Comme indiqué plus haut, les salariés mis à disposition comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, choisissent s'ils exercent leur droit de vote soit dans l'entreprise qui les emploie, soit au sein l'entreprise utilisatrice. Mais depuis la mise en place des CSE, il n'est désormais plus du tout possible pour le salarié mis à disposition d'être élu dans son entreprise d'accueil. Ainsi, si le salarié mis à disposition a choisi d'être électeur aux élections de son entreprise d'accueil, il ne serait, de la même façon, plus éligible au CSE de son entreprise d'origine (et donc plus éligible nulle part), l'inscription sur les listes électorales étant une condition nécessaire pour être candidat !

...des salariés travaillant dans plusieurs entreprises...

En cas de travail dans plusieurs entreprises, les salariés à temps partiel ne peuvent pas présenter leur candidature dans chacune d'entre elles et

doivent choisir. Comme évoqué précédemment, ils peuvent cependant voter dans chaque entreprise dans laquelle ils travaillent dès lors qu'ils en réunissent les conditions.

... mais aussi des salariés assimilés à l'employeur.

Si la jurisprudence relative à l'exclusion de l'électorat des salariés « *assimilés à l'employeur* » a clairement été remise en cause par le Conseil constitutionnel⁴, cela n'est, pour l'heure, pas d'actualité concernant leur exclusion des salariés admis à se présenter aux élections.

Cette règle, elle aussi d'origine jurisprudentielle, mais fondée sur l'article L 2314-19 du Code du travail, permet selon la Cour de cassation d'« *éviter de placer les intéressés dans la position contradictoire de participer à la vie de telle ou telle institution représentative tout en étant susceptibles de jouer le rôle d'interlocuteur des élus ou des syndicats* »⁵.

Mais les choses, on l'a vu avec l'électorat, ne sont pas figées. Une décision récente de la Cour de cassation illustre ainsi les limites très floues qui peuvent encore exister quant à la possibilité, ou non, pour certains salariés de se présenter aux élections.

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui :

- soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ;
- soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise.

Partant, selon un arrêt récent de la Cour de cassation (Cass. soc., 19 janvier 2022, n°19-25.982), dès lors qu'ils interviennent de façon ponctuelle lors des seules réunions relatives à la santé, la sécurité et les

⁴ Voire supra.

⁵ Rapport 2001 de la Cour de cassation

LE DÉCRYPTAGE – ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LA CATÉGORIE DES SALARIÉS ÉLECTEURS...

conditions de travail afin d'éclairer les membres du CSE et disposent d'une voix seulement consultative, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, ne représentent pas l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Il en résulte qu'ils sont éligibles au CSE et par ricochet, électeurs. La décision réserve toutefois l'hypothèse dans laquelle le responsable sécurité serait, au surplus, titulaire d'une délégation écrite particulière d'autorité permettant de l'assimiler à l'employeur. Tel n'était pas le cas en l'espèce.

À NOTER

Pour rappel, le responsable sécurité (très souvent dénommé « référent sécurité »), est désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (art. L 4644-1 du Code du travail), il apparaît ainsi comme son « représentant ». De plus, le responsable sécurité assiste aux réunions du CSE, sur les points relevant de sa compétence avec voix consultative, mais également au sein de la CSSCT (art. L 2314-3 du Code du travail).

Sur ce point, avec cet arrêt, la Cour admet implicitement le cumul des voix, consultative (au titre de référent sécurité) et délibérative (au titre d'élu du CSE). Cela peut étonner quand on sait qu'elle refuse le cumul des mandats de Représentant syndical (RS) et d'élu (titulaire ou suppléant) au CSE (Cass. soc., 11-09-19, n°18-23.764). Certains arguments peuvent toutefois être avancés pour justifier cette apparente contradiction :

- pour la Cour de cassation, la difficulté du RS au CSE est qu'il cumule une double représentation : syndicale et élective ;
- cette décision protège les salariés contre certaines stratégies de l'employeur visant à désigner des salariés à ces postes en vue de les écarter du CSE ;
- la Cour de cassation semble s'être rattachée essentiellement au caractère ponctuel des tâches du référent sécurité, qui s'exercent uniquement lors des « seules réunions visées à l'article L 2314-3 du Code du travail ».

Reste à savoir si le législateur reformera les seules règles relatives à l'électorat ou également celles portant sur l'éligibilité...

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CSE & DUERP (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS) : FIN DES DÉBATS

« Le Comité social et économique procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs » (art. L 2312-9 du Code du travail). Cette prérogative génère-t-elle une obligation de consulter la délégation lors de la mise à jour du DUERP ? En pleine crise sanitaire les jugements se sont suivis sans se ressembler. Le 2 août 2021, le Parlement a adopté la loi Santé au travail (n°2021-1018) et tranché cette question.

Ainsi à compter du 31 mars 2022, la procédure est la suivante (art. L 4121-3 nouveau et suivants du Code du travail) :

Élaboration ou mise à jour conjointe du DUERP

L'employeur, le CSE, les salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention et les services de prévention et de santé au travail s'accordent sur les modalités pratiques de ce processus. Le CSE détermine seul les moyens qu'il investit dans ce chantier.

Consultation du CSE sur le nouveau document

L'avis du comité peut contenir des propositions concrètes et précises sur les modifications qu'il souhaite voir portées dans le DUERP et le PAPRIACT (programme annuel de prévention des risques professionnelles et d'amélioration des conditions de travail). L'employeur devra y répondre de façon motivée et par écrit (art. L 2315-34 et L 2312-15 du Code du travail).

Le contenu du DUERP est précisé par le Code du travail : il devra répertorier l'ensemble des risques

professionnels auxquels sont exposés les salariés mais aussi assurer la traçabilité collective des expositions (art. L 4121-3-1 du Code du travail). Il devra par ailleurs faire l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an et être systématiquement transmis au Service de prévention et de santé au travail auquel l'entreprise adhère.

Souvenez-vous

Le temps passé par les membres titulaires du CSE dans l'exercice de certaines missions santé sécurité n'est pas déduit des heures de délégation et en particulier, le temps passé :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L 4132-2 du Code du travail ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

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

Le DUERP devra être archivé sur un portail numérique à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et au plus tard, à compter du 1^{er} juillet 2024 pour les autres.

Enfin, la loi instaure une obligation de conservation du DUERP pendant au moins 40 ans. Le document et ses versions successives devront être ainsi tenus à la disposition des salariés, anciens salariés ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

Un décret est attendu en vue de préciser notamment ces règles d'élaboration, de conservation et de mise à disposition de ce document.

À noter que sauf accord contraire, le PAPRI Pact est ensuite soumis à l'avis du CSE lors de la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (art. L 2312-27 du Code du travail).

En tout état de cause, l'employeur reste le seul responsable légal en matière de Santé et de sécurité au travail.

Au vu de ces nouvelles missions qui visent notamment à contribuer au respect par l'employeur de ses obligations, il nous semble légitime de négocier des heures de délégation supplémentaires dédiées ou leur non-imputation sur les crédits d'heures.

Formation Santé Sécurité Conditions de Travail au CSE (nouveau à compter du 31/03/22)

En vue d'exercer pleinement ces droits, la formation apparaît primordiale.

Cette loi précise clairement que les membres du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficieront d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quelque soit l'effectif de l'entreprise.

La durée minimale de cette formation sera de 5 jours lors du premier mandat.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation sera d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L 2315-18)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

BDESE INCOMPLÈTE : QUE DOIT FAIRE LE CSE ?

SECTEUR CONFÉDÉRAL DE L'ORGANISATION, DES OUTRE-MER ET DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le Comité social et économique (CSE) dispose de la possibilité d'agir en justice pour protéger son fonctionnement, ses moyens et ses prérogatives tant au titre de ses attributions économiques, de ses attributions en matière de Santé, de sécurité et de conditions de travail qu'au titre de ses activités sociales et culturelles.

La capacité pour le CSE d'agir en justice en son nom propre vaut pour le CSE central, le CSE d'établissement dans les établissements d'au moins 50 salariés, le comité de groupe, le comité d'entreprise européen.

Globalement, le CSE peut agir devant le tribunal judiciaire pour les litiges concernant le versement de ses budgets (notamment pour fixer le taux de contribution de l'employeur aux Activités sociales et culturelles) et pour les litiges concernant l'exercice de ses missions légales (expertises, alertes, défaut de réunion, absence de consultations obligatoires, absence de remise des documents obligatoires...).

Lorsque le dialogue social est compromis, le CSE ou un membre de cette instance peut demander, en justice, la remise par l'employeur des informations obligatoires manquantes dans la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) en vertu de la loi ou d'un accord collectif. Le comité ou un membre du CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (art. L 2312-15 du Code du travail). La voie du référé classique ne lui est pas ouvert (Cass. soc., 24-11-21, n°20-13904). Dans le cadre de la procédure accélérée au fond,

le juge tranche le fond du litige, alors que dans la procédure de référé, celui-ci ordonne des mesures provisoires.

En matière de consultation obligatoire du CSE sur certains projets, la Cour de cassation considère que le délai pour rendre un avis ne peut pas courir lorsque certains documents dont la loi ou l'accord collectif prévoit la communication, et notamment ceux relevant de la BDESE, n'ont pas été mis à disposition du CSE (Cass. soc., 28-3-18, n° 17-13081).

Si le CSE rend un avis alors que certaines informations obligatoires sont manquantes dans la BDESE, un membre du CSE pourrait contester la régularité de cette consultation et demander la suspension du projet tant qu'une consultation régulière n'ait pas eu lieu. Tout membre du CSE, y compris le RS au CSE, peut, en son nom propre, intenter une action contre les décisions irrégulières du comité.

De manière générale, aucun membre du CSE n'est en soi habilité à agir au nom et pour le compte du CSE. Ni le président, ni le secrétaire ou le secrétaire adjoint ne peut agir en justice pour le compte du CSE sans qu'une délibération préalable du CSE ait autorisé une telle action. Cette question doit avoir été inscrite à l'ordre du jour du CSE ; à défaut, la délibération, même adoptée à l'unanimité, est irrégulière. La délibération du comité décidant d'engager des poursuites pénales ou civiles, alors que cette question ne figure pas à l'ordre du jour et ne présente aucun lien avec celles devant être débattues est irrégulière.

Si une délégation expresse n'a pas été donnée préalablement à l'action en justice, le défaut de pouvoir du secrétaire peut néanmoins être régularisé, au cours de l'instance avant que le juge ne statue, par une délibération du CSE lui donnant mandat spécial pour agir. Attention, cette règle ne vaut que

LA RUBRIQUE DES SECTEURS – BDESE INCOMPLÈTE : QUE DOIT FAIRE LE CSE ?

dans le cadre d'un procès au civil. En matière pénale, le mandat doit être établi dès l'introduction de l'instance, car il n'est pas possible de le régulariser ultérieurement.

Seul un membre du CSE peut être désigné pour le représenter. Dès lors que celui-ci est membre du CSE, il peut s'agir de n'importe quelle personne (membre suppléant ou titulaire, Président du CSE si l'action n'est pas dirigée contre lui...). Concernant la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE pour représenter ce comité en justice, la question n'a pas encore été tranchée par la Cour de cassation. La jurisprudence ne s'est jamais prononcée sur la question de savoir si l'employeur peut ou non participer au vote organisé par le CSE pour désigner un mandataire chargé de le représenter à l'occasion d'une action en justice. À notre avis, l'employeur ne doit pas participer au vote qui permet de désigner le mandataire, dès lors que l'action est dirigée contre lui. En effet, en participant à la désignation, il cumulerait les qualités de défendeur et de demandeur en justice, contrairement aux principes généraux de procédure civile. Lorsque le CSE n'intente pas une action contre l'employeur, sa participation au vote peut être envisagée. En tout état de cause, le mandat est attribué par un vote du comité, à la majorité de ses membres, la majorité étant, à notre sens, celle des suffrages valablement exprimés.

Sauf disposition particulière du règlement intérieur du CSE, le mandat d'agir en justice peut être général et permanent ou spécial (c'est-à-dire pour une procédure en particulier). Le mandat n'a pas nécessairement à être nominatif et peut viser une fonction (« secrétaire » ou « secrétaire adjoint »). Attention, si le mandat non nominatif désigne le « secrétaire adjoint », et que cette personne devient « secrétaire », il n'est plus habilité à représenter le CSE. Le mandat général et permanent peut être remis en cause par une délibération contraire du CSE désignant une autre personne pour une affaire déterminée.

La personne désignée doit garder son mandat au sein du CSE durant toute la période de la procédure. Lorsque le secrétaire quitte ses fonctions de secrétaire mais demeure membre du comité, la

procédure est régulière si le comité adopte une nouvelle délibération désignant cette personne pour continuer de le représenter en justice dans cette action et ses recours. Si la personne désignée pour représenter le CSE cesse d'être membre du CSE, celui-ci doit procéder à une nouvelle désignation : il n'est pas possible de désigner un ancien élu pour représenter le comité.

Lorsque le CSE mandate l'un de ses membres, ce comité n'a pas à préciser, dans sa délibération, les raisons pour lesquelles il intente l'action en justice. Le mandat doit indiquer la personne désignée pour représenter le CSE, la qualité de demandeur ou défendeur du CSE, la personne contre qui l'action est dirigée, la juridiction saisie et le type d'action intenté mais pas les raisons de cette action. Le mandat peut également prévoir l'assistance du mandataire par un avocat (la représentation par un avocat étant obligatoire dans les procédures devant le tribunal judiciaire).

Il n'est pas nécessaire d'établir un mandat à chaque étape d'une procédure (appel, cassation). La Cour de cassation a estimé que le mandat donné par le CSE à un de ses membres pour agir en justice pour une affaire déterminée permet à son titulaire d'intenter les voies de recours contre le jugement rendu. Nous recommandons toutefois d'indiquer que le mandat vaut pour toute la durée de la procédure, voies de recours comprises.



BDES – La Base de données économiques et sociales en pratique

Guide édité par le secteur de la négociation collective et des rémunérations de la confédération Force Ouvrière.

LA JURISPRUDENCE

■ Entreprises de moins de 50 salariés – RS au CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre du CSE comme délégué syndical. Un suppléant du CSE, pour être désigné délégué syndical, doit disposer d'un crédit d'heures de délégation, retient la Cour de cassation dans deux arrêts publiés du 23 mars 2022. Il en est ainsi lorsqu'il remplace un titulaire absent, en cas d'accord collectif ou de protocole d'accord pré-électoral lui en attribuant un ou en cas de répartition du crédit entre les membres du CSE (Cass. soc., 23-03-22, n°20-16.333 et n°20-21.269).

■ CSE d'établissement – Expertise – Politique sociale

L'analyse de l'évolution de la rémunération dans toutes ses composantes et l'analyse de la politique de recrutement et des modalités de départ, en particulier des ruptures conventionnelles et des licenciements pour inaptitude, entrent dans la mission de l'expert désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (Cass. soc., 23-03-22, n°20-17.186).

■ CSE d'établissement – Expertise

Dès lors qu'il est consulté sur les mesures d'adaptation de la politique sociale de l'entreprise spécifiques à l'établissement, le comité



social et économique d'établissement peut se faire assister par un expert-comptable. Dans le cadre des consultations récurrentes, le CSE doit également être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur sa situation économique et financière (C. trav., art. L 2312-17). Sauf si l'employeur en décide autrement, ces deux consultations sont conduites au niveau de l'entreprise (C. trav., art. L 2312-22). En conséquence, seul le CSE central aura le droit de se faire assister par un expert-comptable (Cass. soc., 16-02-22, n°20-20.373).

■ CSE d'établissement – Expertise

Dès lors qu'en application d'un accord collectif, les consultations récurrentes/périodiques sont réservées au seul CSE central d'une société, un CSE d'établissement ne peut procéder à la désignation d'un expert pour une question relevant de la consultation du CSE central (Cass. soc., 09-03-22, n°20-19.974).

■ Élections professionnelles – Vote électronique

Un jugement ne peut, sans violer ni les articles R 42314-8 et R 2314-15 du Code du travail, ni l'article L 63 du Code électoral, dire que l'opération de vérification de l'urne électronique doit être faite publiquement immédiatement avant le scrutin et en présence des représentants des listes de candidats (Cass. soc., 19-01-22, n°20-17.076).

■ RSS – Représentant syndical

Un salarié qui n'est pas membre élu du CSE et qui a été désigné représentant de section syndicale par un syndicat qui n'est pas représentatif dans l'entreprise, n'est pas de droit représentant syndical au CSE (Cass. soc., 22-03-22, n°20-20.397).

■ Réorganisation – Homologation PSE

Si le CSE doit être saisi en temps utile des projets de restructu-

ration et de compression des effectifs, la réorganisation peut être mise en œuvre avant la date d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par l'autorité administrative. Autrement dit, la mise en œuvre d'une réorganisation ne peut être contestée au motif qu'elle a débuté avant l'homologation du PSE (Cass. soc., 23-3-22, n°20-15.370).

■ Autorité de la chose jugée – Élections professionnelles

La décision prise en matière de contentieux préélectoral n'a pas autorité de la chose jugée dans le litige tendant à l'annulation des élections professionnelles. Ainsi, il est possible de demander l'annulation de la liste de candidats dans le cadre du contentieux préélectoral en cas de non-respect des règles de parité, puis l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté de cette liste sur le même fondement (Cass. soc., 06-04-22, n°20-18.198).

■ Élections professionnelles

La contestation de l'éligibilité fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur une liste électorale est recevable si elle est faite dans les quinze jours suivant l'élection. Dès lors, le tribunal judiciaire qui a jugé que la contestation devait être portée dans un délai de 3 jours suivant la publication de la liste, a violé cette règle (Cass. soc., 22-03-22, n°20-20.047). Par ailleurs, si un protocole préélectoral peut, par des dispositions plus favorables, déroger aux conditions d'ancienneté exigées par les articles L 2314-18 et L 2314-19 du Code du travail, il

ne peut modifier la date d'appréciation de ces conditions, qui est celle du premier jour du 1^{er} tour des élections professionnelles. Le protocole d'accord préélectoral ne peut donc pas valablement prévoir que la date d'appréciation de l'ancienneté est la date de clôture du premier tour des élections.

■ Affichage CSE – Vie personnelle du salarié

La Cour de cassation admet, pour la première fois, que le CSE puisse procéder à l'affichage, au sein de l'entreprise, d'informations relevant de la vie personnelle d'un salarié. Elle subordonne toutefois cette faculté à des conditions strictes, en exigeant que cet affichage soit indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et que l'atteinte à la vie personnelle soit proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 16-02-22, n°20-14.416).

■ Obligation de neutralité de l'employeur

Selon l'article L 2141-7 du Code du travail, l'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Cette disposition est d'ordre public et toute mesure contraire à l'initiative de l'employeur est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts en vertu de l'article L 2141-8 du même code. Constitue un moyen de pression impliquant l'octroi de dommages-intérêts le fait, pour l'employeur, de tenir des propos virulents à l'encontre de certains

représentants du personnel instigateurs d'une grève au sein d'une lettre ouverte adressée au syndicat (Cass. soc., 15-12-21, n°19-26.107).

■ CSE d'établissement

Pour retenir la compétence du juge des référés, et l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant du défaut de consultation des comités d'établissement sur un contrat pluriannuel de performance (qui contient uniquement des objectifs à atteindre et évoque les moyens généraux à mettre en œuvre pour y parvenir), une cour d'appel doit caractériser l'existence de mesures concrètes d'adaptation spécifiques à l'établissement (Cass. soc., 19-01-22, n°20-18.806).

■ Règlement intérieur – IRP

L'employeur n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel lorsqu'il modifie le règlement intérieur, suivant les injonctions de l'inspection du travail, auxquelles il ne pouvait que se conformer (Cass. soc., 19-01-22, n°20-12.196).

■ Élections professionnelles – Vote électronique

Un léger retard dans l'envoi des éléments permettant le vote électronique, qui n'a eu aucune incidence sur le résultat des élections, n'entraîne pas leur nullité (Cass. soc., 05-01-22, n°20-17.883).

■ Vote électronique – Émargement

Le fait pour l'employeur de refuser de communiquer les listes

d'émargement après la clôture du scrutin électronique ne constitue pas une irrégularité devant entraîner l'annulation des élections. Après la clôture du scrutin, il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition (Cass. soc., 23-03-22, n°20-20.047).

■ CSE – Télétravail

Un CSE peut agir en justice pour demander qu'un employeur soit condamné à prendre en charge les frais professionnels des salariés contraints de télétravailler. En effet, il justifie d'un intérêt personnel, nécessaire à l'action en justice, puisque la mise en œuvre et la définition des modalités du télétravail au sein de l'entreprise, de surcroît imposé aux salariés dans le cadre de l'épidémie de Covid 19, a un impact sur leur santé et leurs conditions de travail, et qu'il s'agit d'un champ de compétence de cette institution représentative du personnel (TJ Paris, 15-02-22, n°18/04058).

■ Durée – Protection – Réintégration – Salariés protégés

Le salarié protégé qui, après l'annulation de la décision autorisant son licenciement, est réintégré dans l'entreprise, sans pour autant être réintégré dans son mandat représentatif, bénéficie de la protection prévue à l'article L 2411-5 du Code du travail pendant une durée de six mois à compter du jour de sa reprise effective du travail dans l'entreprise (CE, 24-01-22, n°443356).

■ CSE – Expertise

En l'absence d'accord conclu dans les conditions de l'article L 2312-21 du Code du travail, et dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'analyse de l'évolution de la rémunération au sein d'une entreprise et à l'analyse de la politique de recrutement et des modalités de départ entrent dans les missions d'un expert. En outre, la communication à l'expert des DSN, est nécessaire à l'exercice de sa mission d'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. L'employeur est donc tenu de les lui fournir (Cass. soc., 22-3-22, n°20-17.186).

■ Salarié protégé – Faute

Est irrégulier, le licenciement du salarié au terme de la période de protection prononcé en raison de faits commis pendant cette période et qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail. Toutefois, la persistance du comportement fautif du salarié après l'expiration de la période de protection peut justifier le prononcé d'un licenciement (Cass. soc., 16-02-22, n°20-16.171).

■ Vote électronique – Transparence du scrutin

Après la clôture du scrutin par vote électronique, un employeur est fondé, au regard des conditions réglementées d'accès à cette liste en matière de vote électronique, à refuser l'accès à la liste d'émargement à un électeur, un candidat ou une organisation syndicale

ayant déposé une liste de candidatures. La nullité des élections ne saurait être prononcée en raison de ce refus (Cass. soc., 22-03-22, n°20-20.047).

■ Élections professionnelles – Parité

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats du nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein du collège électoral entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté sur la liste de candidats, fut-il le seul élu (Cass. soc., 05-01-22, n°20-20.946). Lorsque qu'une organisation syndicale choisit de présenter une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, l'application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 provoquée par le nombre de candidats que l'organisation syndicale a choisi de présenter ne peut conduire, s'agissant de textes d'ordre public absolu, à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir (Cass. soc., 05-01-22, n°20-17.227).

Les dispositions de l'article L 2314-30 du Code du travail, éclairées par les travaux parlementaires, s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent

la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles (Cass. soc., 05-01-22, n°20-17.227).

■ Élections professionnelles – Urnes

En matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne non-transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral. Pour que l'usage d'une urne non-transparente entraîne l'annulation des élections professionnelles, il faut que cette irrégularité ait exercé une influence sur le résultat des élections ou qu'elle ait été déterminante de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical (Cass. soc., 21-04-22, n°20-23.225).

■ IRP – Consultation – Licenciements

Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, le CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un membre élu, suppléant à la délégation du personnel au CSE ou d'un représentant de proximité du CSE, sauf si une telle consultation a été prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L 2312-4 du Code du travail. En

revanche dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, une telle consultation est requise dans tous les cas (CE, 29-12-21, n°453069, avis).

■ Représentant syndical au CSE – Rémunération

Un représentant syndical au CSE est fondé à réclamer la rémunération de son temps de trajet effectué pendant et en dehors de l'horaire normal de travail, pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass. soc., 21-04-22, n°20-17.038).

■ Salarié protégé – CDD

Le juge judiciaire ne peut pas statuer sur une demande de requalification du CDD d'un salarié protégé en CDI, lorsqu'une autorisation administrative de fin de CDD en raison de l'arrivée de son terme, est devenue définitive (Cass. soc., 19-1-22, n°19-18.898).

■ Salarié protégé – Licenciement

Le salarié, titulaire d'un mandat de représentant du personnel, licencié sans autorisation administrative et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la

date de prise d'effet de la rupture jusqu'à l'expiration de la période de protection résultant du mandat en cours à la date de la rupture, dans la limite de trente mois.

Cette indemnité est due au salarié, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période (Cass. soc., 05-10-22, n°20-16.287).

■ Élections professionnelles

La décision implicite de rejet d'une demande faite à l'autorité administrative au titre de l'article L 2314-6 al. 3, du Code du travail de procéder à la répartition des sièges entre les différents établissements au sein du CSE central ne peut être retirée par le Direccte (Dreets) (Cass. soc., 02-02-22, n°20-60.262).

■ Salarié protégé – Prise d'acte

Constitue un manquement suffisamment grave pouvant justifier une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur, le fait pour un salarié titulaire d'un mandat de membre du CE d'avoir été contraint d'accomplir des tâches de gestion quotidienne d'un niveau inférieur à sa qualification de sorte que ses responsabilités avaient été réduites (Cass. soc., 05-01-22, n°20-14.934).

Cinéma

**Spécial festival de Cannes :
le monde ouvrier sur le tapis rouge !**



FESTIVAL DE CANNES

À l'occasion du 75^{ème} festival de Cannes, voici une sélection des plus grands films primés ayant fait la part belle au monde ouvrier.

Deux jours, une nuit

Jean-Pierre Dardenne, Luc Dardenne,
en replay sur Francetv



Sandra, aidée par son mari, n'a qu'un week-end pour aller voir ses collègues et les convaincre de renoncer à leur prime pour qu'elle puisse garder son travail. Le chef d'œuvre des frères Dardenne avec une Marion Cotillard au sommet de son art !

<https://www.france.tv/films/festival-de-cannes/3401200-deux-jours-une-nuit.html>

Dancer in the dark

De Lars von Trier,
en replay sur Francetv



Selma Jezkova, émigrée tchèque et mère célibataire, travaille dans une usine de l'Amérique profonde. Elle trouve son salut dans sa passion pour la musique, spécialement les chansons et les danses des grandes comédies musicales hollywoodiennes. Selma garde un lourd secret : elle perd la vue et son fils Gene connaîtra le même sort sauf si elle réussit à mettre assez d'argent de côté pour lui payer une opération. Quand un voisin aux abois accuse à tort Selma d'avoir volé ses économies, le drame de sa vie s'intensifie pour se terminer en final tragique. Une comédie musicale époustouflante avec Björk et Catherine Deneuve !

<https://www.france.tv/films/festival-de-cannes/3374035-dancer-in-the-dark.html>



**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.

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, 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.

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop

Le groupe Up est partenaire de

FO

Up

Ça fait du bien au quotidien

**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