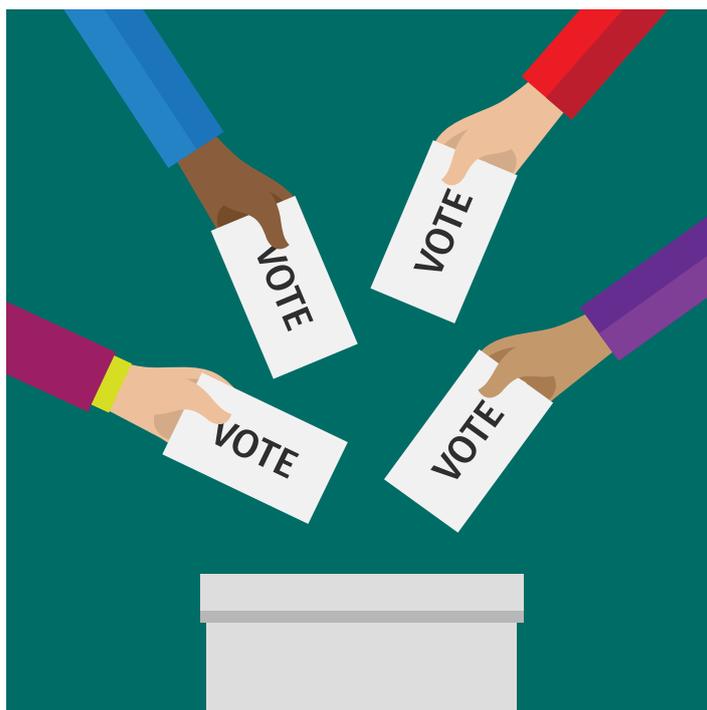


# L'inFO des CSE

## LES MODALITÉS DE VOTE DU CSE



**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE  
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE**

**SECTEUR DE LA NÉGOCIATION  
COLLECTIVE ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ**

141 avenue du Maine,  
75014 Paris

Tél. 01 40 52 84 20

[secretariatnego@force-ouvriere.fr](mailto:secretariatnego@force-ouvriere.fr)  
<https://www.force-ouvriere.fr>

### ÉDITORIAL

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

Sans surprise, depuis le début de la rentrée, l'actualité sociale est dense. Peu original, assurance chômage et retraites sont les principales marottes du Gouvernement qui tente, une fois de plus, de forcer la main aux interlocuteurs sociaux. La méthode et le contenu de ces réformes sont définis par le Gouvernement, qui pour tenter de rassurer l'opinion publique sur l'existence d'un dialogue social, communique, ici ou là, sur le lancement d'une concertation au pas de charge. De notre côté, FO persévérante et optimiste, tente encore avec détermination de lui forcer la main, ainsi que celle du patronat, quant à la nécessaire augmentation générale des salaires, seule susceptible de pouvoir régler les inquiétudes liées au pouvoir d'achat de manière pérenne.

.../...

# FO

## SOMMAIRE

### À CONSULTER

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

### AGENDA

PROCHAINS STAGES SUR LE CSE ET  
CONFÉRENCES À VOIR ET À REVOIR (P. 4)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

COMMENT AMÉLIORER LE CSE À L'OCCASION  
DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ? (P. 8)

### LE DOSSIER

LES MODALITÉS DE VOTE DU CSE (P.9)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

6 BONNES RÉOLUTIONS DE LA RENTRÉE  
DES CSE (P. 15)

### LE DÉCRYPTAGE

PANORAMA DES EXPERTISES DU CSE (P. 16)

### LA RUBRIQUE DES SECTEURS

LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN :  
QUELLE ARTICULATION AVEC LE CSE ? (P. 21)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

QUEL EST LE BILAN DE L'ACTION DES RÉFÉRENTS  
DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL  
AU SEIN DES CSE ? COMMENT AVANCER PLUS  
EFFICACEMENT ? (P. 25)

### LA JURISPRUDENCE (P. 26)

### LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 29)

## ÉDITORIAL

FO ne cessera de marteler qu'il convient de respecter la lettre de l'article L 1 du Code du travail préconisant que tout projet de réforme qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle, et relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, fasse l'objet d'une concertation préalable avec les interlocuteurs sociaux, en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation.

Il est essentiel de redonner sa place à la négociation collective ! La négociation collective n'a pas à souffrir d'un document de cadrage ni même à être enserrée dans un délai intenable. Le dialogue social est fécond lorsqu'il est sincère, et il est efficace lorsque les organisations syndicales construisent le rapport de force. C'est bel et bien sur cette dernière considération que l'enjeu des élections professionnelles est important. Ce sont les voix exprimées pour FO au sein de toutes les entreprises qui peuvent renforcer notre poids, via notre représentativité !

Le cycle de renouvellement des CSE a débuté et la cadence s'accélère de jour en jour. Actuellement, ce sont environ 200 invitations à négocier des protocoles d'accords préélectoraux qui sont réceptionnées par semaine au sein de la seule Confédération. Participer à ces négociations s'avère primordial. Le secteur de la négociation collective et de la représentativité a rédigé un guide ayant pour objectif de vous soutenir juridiquement dans le cadre de celles-ci. Vous pouvez y avoir accès en vous connectant à votre espace adhérent e-FO ou en nous adressant un courriel.

Pour ce qui est de ce numéro 40 de l'inFO des CSE, de nombreuses informations indispensables vous seront délivrées, portant par exemple sur l'amélioration du CSE à l'occasion des élections professionnelles (L'avis de nos experts), les modalités de vote du CSE (Dossier) ou encore sur le panorama des expertises du CSE (Décryptage), etc.

Ce numéro est, pour ma part, également l'occasion de vous présenter la Journée confédérale des CSE organisée au sein de la confédération le 6 décembre 2022. Cet événement aura pour mérite, outre de réunir les élus du CSE FO, de questionner le mandat de représentant de proximité. Vous trouverez l'affiche et le programme détaillé de cet événement auquel nous vous attendons nombreux.

À très bientôt,  
Amitiés syndicalistes



## AGENDA

### PROCHAINS STAGES SUR LE CSE

- IDT de Stasbourg du 2 au 5 mai 2023

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

- CFMS – Formations en visio-conférence PAP-CSE « *Gagnons ensemble les élections* »



Vous trouverez ci-dessous le calendrier des journées de formation en visio-conférence sur le thème « *Je construis mon protocole d'accord préélectoral CSE* », organisées au 2<sup>ème</sup> semestre 2022.

En effet, en vue du nouveau cycle électoral du Comité social et économique (CSE) et compte tenu de l'impact sur la représentativité ainsi que sur le développement de notre Organisation, le CFMS a souhaité tout mettre en œuvre pour aider les camarades face à cette échéance :

– vendredi 18 novembre 2022,

contact : *Stéphanie DOGLIANI* [sdogliani@force-ouvriere.fr](mailto:sdogliani@force-ouvriere.fr)

– vendredi 16 décembre 2022

contact : *Viviane LE BAIL* [vlebaill@force-ouvriere.fr](mailto:vlebaill@force-ouvriere.fr)

### CONFÉRENCES

#### A VOIR

#### SÉMINAIRE "POLITIQUES DE L'EMPLOI" INTERACTIONS DE L'ÉCONOMIQUE ET DU JURIDIQUE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT : COMMENT LES EXPLIQUER ? QUELS OUTILS POUR LES SURMONTER ?

Le 14 novembre 2022 de 9 h 30 à 12 h 30 à la salle de conférence Pierre Mendès France au sein du Ministère de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique - 139 rue de Bercy à Paris 12<sup>ème</sup>

Il est également possible de participer au séminaire à distance en s'inscrivant sur la plateforme Livestorm.

Contact : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/tags/emploi>

#### JOURNÉE NATIONALE FO TRAVAIL ET HANDICAP

Le 17 novembre 2022 de 9 h 45 à 16h 00 à la Confédération FO, 141 avenue du Maine à Paris 14<sup>ème</sup>

Il est impératif de détenir un mandat "HANDICAP FO" pour participer à cette journée.

Contact : <https://handicap.force-ouvriere.org/>

#### LA NOUVELLE CONVENTION DE BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE : FOCUS SUR LES CLASSIFICATIONS CONVENTIONNELLES

Le mercredi 24 novembre 2022 de 14 h à 15 h 30 à l'Institut de science et d'ingénierie supramoléculaire (ISIS) - 8 allée Gaspard Monge à Strasbourg – Gratuit, sur inscription seulement

Contact : <https://applications.unistra.fr/invitation/unistra.php?time=25102022081950>

#### LE PÉRIMÈTRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : ACTUALITÉS ET PERSPECTIVES DANS LE CONTEXTE DU RENOUVELLEMENT

Le mercredi 7 décembre 2022 de 9 h à 12 h 00 à l'Institut de science et d'ingénierie supramoléculaire (ISIS) - 8 allée Gaspard Monge à Strasbourg – Gratuit, sur inscription seulement

Contact : <https://applications.unistra.fr/invitation/unistra.php?time=25102022081950>

Personnes en situation  
de handicap et employeurs,

**rencontrez-vous !**

**Le 17 novembre,**

créez des duos ensemble

**DuoDay**  
**2022**



**FO**

**2022**

**JOURNÉE  
CONFÉDÉRALE  
DES CSE**

**6**

**DÉCEMBRE**

**REPRÉSENTANTS  
DE PROXIMITÉ**

**LEURRE  
OU RÉALITÉ ?**

Pour vous inscrire, envoyez un mail à :  
[secretariatnego@force-ouvriere.fr](mailto:secretariatnego@force-ouvriere.fr)

# REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ : LEURRE OU RÉALITÉ ?

JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE – 6 DÉCEMBRE 2022

animée par un journaliste  
de France Télévisions,  
camarade  
FO

## MATIN

**9 H 00** Ouverture  
par Karen GOURNAY, secrétaire confédérale en charge  
du secteur de la Négociation collective et de la  
Représentativité

**9 H 15** Tour d'horizon  
par Benjamin DABOSVILLE, Maître de conférences à  
l'Institut du Travail de l'Université de Strasbourg

### 1<sup>ère</sup> TABLE RONDE

#### L'utilité des représentants de proximité questionnée

**9 H 30** Les représentants de proximité : un tempérament/  
remède à la centralisation des instances ?

- Le CSE et le traitement des réclamations individuelles  
et collectives  
par un universitaire : Valeria ILIEVA, Maître de  
conférences à l'Université de Picardie Jules Verne
- Le rôle des RP en matière de prévention, santé,  
sécurité et conditions de travail  
par un expert du groupe Technologia
- L'articulation des missions confiées aux RP avec le  
CSE et la CSSCT  
par un expert du groupe Legrand  
par un universitaire : Benjamin DABOSVILLE, Maître  
de conférences à l'Institut du Travail de l'Université  
de Strasbourg

**11 H 00** Rencontre avec les partenaires – Pause

**11 H 15** Les représentants de proximité :  
une possibilité d'innover ?

- Quelles incitations à la mise en place des  
représentants de proximité ?  
par Elise TEXIER, Sous-Directrice du Dialogue social  
au sein de la Direction générale du Travail
- Négocier des périmètres pertinents  
par un expert du Cabinet Syncéa
- Négocier des moyens suffisants  
par un universitaire : Elsa PESKINE, Professeur à  
l'Université Paris Nanterre  
par un camarade FO : Geoffrey ORZA, représentant  
de proximité chez Coca cola

**12 H 45** Questions/Débat avec la salle

———— Déjeuner ————

## APRÈS-MIDI

### 2<sup>ème</sup> TABLE RONDE

#### Les représentants de proximité : quels enjeux syndicaux ?

**14 H 30** La place des organisations syndicales dans la désignation  
des représentants de proximité

- Les différents modes de désignation des représentants  
de proximité  
par un universitaire : Laetitia DRIGUEZ, Maître de  
conférences à l'Institut des Sciences Sociales du Travail  
de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
- L'intérêt d'une désignation syndicale – retours  
d'expériences  
par deux camarades FO : Geoffrey ORZA, représentant  
de proximité chez Coca cola et Yoann PACCOUD,  
représentant de proximité à la MACIF

**15 H 15** Rencontre avec les partenaires – Pause

**15 H 30** Le représentant de proximité :  
un outil de développement de l'organisation syndicale

- Implantation et syndicalisation  
par Pascal LAGRUE, secrétaire confédéral en charge  
du secteur Développement
- L'attractivité du mandat – retours d'expériences  
par deux camarades FO : Geoffrey ORZA, représentant  
de proximité chez Coca cola et Yoann PACCOUD,  
représentant de proximité à la MACIF

**16 H 15** Questions/Débat avec la salle

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

**17 H 00** Clôture

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# COMMENT AMÉLIORER LE CSE À L'OCCASION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

*En raison du renouvellement du CSE, votre employeur doit ouvrir des négociations visant à définir les conditions de mise en place de la future mandature. La préparation des élections professionnelles constitue en cela une opportunité pour renforcer vos moyens.*

Contrairement à une idée largement répandue, la première négociation relative aux opérations électorales ne vise pas la définition du protocole préélectoral. Il est nécessaire de rechercher un accord sur le nombre et le périmètre des établissements distincts au préalable. Dès lors qu'il existe au moins un délégué syndical ou un CSE, l'ouverture d'une telle discussion est obligatoire quelles que soient la taille, la disposition géographique ou l'organisation de l'entreprise (art. L 2312-2 et s., Soc., 17 avril 2019, n°18-22.948).

La notion d'établissement distinct n'a pas été définie par le législateur. Ainsi, les négociateurs peuvent découper l'entreprise à partir de critères personnalisés.

Outre cet avantage, se saisir de cette négociation permet surtout d'éviter l'un des travers observé ces dernières années, à savoir le risque de disposer d'un comité unique pour représenter un grand nombre de salariés, parfois éloignés les uns des autres.

Une autre solution consiste à mettre en place des « représentants de proximité ». C'est d'ailleurs via le même accord qu'ils peuvent être prévus (art. L 2313-7). Cette option permet notamment d'adjoindre aux délégations des salariés non-élus et ainsi d'équilibrer les charges de travail sur davantage de personnes lorsque cela est possible. C'est également une piste à envisager lorsque

les pouvoirs de gestion sont concentrés par une direction générale. En effet, multiplier les comités d'établissements aura une portée limitée si leurs présidents disposent d'une autonomie de gestion restreinte.

Enfin dernier thème inclus dans la négociation de « l'accord de mise en place du CSE » : les commissions santé, sécurité, conditions de travail facultatives. Comme pour le découpage de l'entreprise en établissements distincts, dès lors qu'il existe au moins un délégué syndical ou un CSE, aucune décision unilatérale ne peut être prise sur ce sujet sans avoir été précédée d'une tentative loyale de négociation.

### À NOTER

L'accord de mise en place du CSE prend la forme d'un accord d'entreprise majoritaire. Il n'est donc pas possible de prévoir les dispositions conventionnelles évoquées dans cet article par un accord minoritaire sauvé par les salariés (art. L 2312-2).

*Pour en savoir plus vous pouvez consulter la page actualités de notre site : [www.syncea.fr/blog/](http://www.syncea.fr/blog/) Vous y trouverez notamment un article développant les règles relatives à la définition des établissements distincts et un support pratique pour se préparer aux élections professionnelles.*

## LE DOSSIER

# LES MODALITÉS DE VOTE DU CSE



*Le CSE est amené à rendre des avis lors des différentes consultations officielles. Il prend également des décisions, dans le cadre de sa gestion quotidienne, notamment en termes d'activités sociales ou de sa gestion administrative interne. Il désigne parmi ses membres, un secrétaire, un trésorier, voire des adjoints.*

*Mais comment concrètement sont prises toutes les décisions, ces prérogatives appartenant au CSE personne morale, indépendamment de ses membres ? Eh bien par le vote ! Mais faut-il tout voter ? Qui peut voter et à quelle majorité ?*

*Pas toujours facile de s'y retrouver, l'objet de ce dossier est de faire le point sur toutes ces pratiques.*

### Désignation des membres du bureau du CSE

Le Code du Travail ne prévoit pas expressément la notion de « bureau » du CSE.

Les seules obligations légales en la matière résident dans la désignation d'un secrétaire et d'un trésorier (art. L 2315-23 du Code du travail).

Cependant, il est tout à fait possible pour le CSE d'y ajouter d'autres membres, tels qu'un secrétaire ou un trésorier adjoint. Ces différentes fonctions peuvent être définies dans le règlement intérieur du CSE.

Si le secrétaire et le trésorier doivent obligatoirement être désignés parmi les membres titulaires, rien n'est prévu légalement concernant les autres membres.

Il est donc tout à fait possible de désigner les adjoints parmi les suppléants, d'autant qu'il est désormais possible de partager les heures de délégation entre membres du CSE, ou même mieux, il est possible de prévoir des heures de délégation spécifiques pour les élus qui auraient des fonctions au sein du bureau, dans le règlement intérieur ou dans un accord collectif.

### Qui peut voter pour l'élection des membres du bureau ?

Participent à ce vote, les élus titulaires, ainsi que les suppléants qui remplacent un titulaire absent et enfin le président.

Une clause du règlement intérieur du CSE ne peut le priver de son droit de participer à ces désignations. Le fait de ne pas avoir usé de cette faculté pendant plusieurs années, ne constitue pas un usage, et ne peut donc le priver de son droit de vote pour l'avenir.

Cependant, si le président a bien le droit de vote pour la désignation des membres du bureau, parce qu'il s'agit de règles de fonctionnement et d'administration interne du CSE, sa voix n'est pour autant pas prépondérante, elle aura la même valeur que celle de chaque membre titulaire. Il ne dispose pas non plus d'un droit de veto.

### Quelles sont les conditions de majorité du vote ?

L'élection (ou la révocation) des membres du bureau du CSE a lieu à la majorité des voix exprimées. Sera élu le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

### Quid en cas d'égalité de voix entre candidats ?

En cas d'égalité de voix, sauf règle différente prévue par le règlement intérieur du CSE, ce sont les règles du code électoral qui s'appliquent, à savoir que sera élu le candidat le plus âgé (Cass. crim., 1<sup>er</sup> déc. 1987, n° 85-96.612).

Cependant, il est tout à fait possible de prévoir une règle de départage différente dans le règlement intérieur du CSE, telle que le salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise, le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de voix lors des élections du comité ou encore de prévoir un second tour. Prévoir un exercice alternatif des attributions de la fonction par les deux candidats à égalité est également une possibilité.

### Révocation du secrétaire ou du trésorier

Les membres du bureau sont en principe désignés pour la durée du mandat, sauf disposition différente prévue par le règlement intérieur du CSE. Cependant, rien n'interdit au CSE de changer les membres du bureau en cours de mandat, notamment quand la situation devient trop conflictuelle.

Les conditions de révocation peuvent être prévues par le règlement intérieur (majorités requises, vote à bulletin secret...).

À défaut, la révocation d'un membre du bureau devra résulter d'un vote effectué selon les mêmes modalités que celui ayant permis son élection, à savoir un vote à la majorité des voix exprimées, les votants étant les titulaires, les suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire absent, et le président. La révocation d'un membre du bureau est considérée comme une mesure d'administration interne et non pas comme une sanction disciplinaire, c'est pourquoi le CSE n'a pas à motiver sa décision (CA Paris, 18<sup>e</sup> ch., sect. C, 11 sept. 2008, n°S 07/05379).

## Autres désignations

S'agissant des désignations autres que celles des membres du bureau du CSE, telles que la désignation des représentants au conseil de surveillance ou d'administration, la désignation des représentants du CSE d'établissement ou CSE central, la désignation des membres de la commission économique, ou encore la désignation des membres de la commission formation, le président du CSE n'a pas de droit de vote.

### Les membres de la Commission santé, sécurité et condition de travail (CSSCT)

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE, que sa mise en place résulte d'une obligation

légale ou d'une disposition conventionnelle (Cass. soc., 27 nov. 2019, n°19-14.224).

### Les membres de la commission des marchés

Seules la commission santé, sécurité et conditions de travail et la commission des marchés doivent obligatoirement être créées au sein du CSE, sous certaines conditions, notamment d'effectif. Les autres commissions ne sont mises en place qu'à défaut d'accord sur le sujet.

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires. Les modalités de désignation et de fonctionnement sont déterminées dans le règlement intérieur du CSE (art. L 2315-44-3 du Code du travail).

### Les autres commissions

Les dispositions légales ne fournissent aucune précision sur les modalités de désignation des membres des autres commissions (économique, logement, égalité...). C'est au CSE qu'il appartient de définir les modalités de désignation de ces membres dans le règlement intérieur du CSE

### Les membres du CSE au conseil d'administration ou de surveillance

La représentation du CSE est obligatoire dans toutes les sociétés qui possèdent un conseil d'administration ou un conseil de surveillance (sociétés anonymes, sociétés en commandite par actions et sociétés civiles faisant publiquement appel à l'épargne). Dans les Sociétés par actions simplifiées (SAS), ce sont les statuts qui doivent préciser l'organe social auprès duquel les délégués du CSE exercent les droits de représentation du comité (art. L 2312-76 du Code du travail).

Les représentants du CSE sont élus parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE.

Participent au vote les membres ayant voix délibérative à savoir les élus titulaires et les suppléants remplaçant un titulaire absent.

Aucune mention n'étant précisée sur les modalités du vote, ce sont les règles classiques qui s'appliquent à savoir, un vote à la majorité des suffrages exprimés et non pas des présents.

### Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

L'article L2314-1 du Code du Travail précise que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique parmi ses membres. Sa désignation doit prendre la forme d'une résolution adoptée par « la majorité des membres présents » du comité (art. L 2315-32 du Code du Travail). Cela signifie que les votes blancs ou nuls sont considérés comme des votes contre.

Sont habilités à prendre part au vote : les titulaires et les suppléants remplaçant un titulaire absent.

### Désignation des membres du CSE central

Aucune précision légale n'est donnée dans les textes sur le mode de scrutin de l'élection des membres du CSE central d'entreprise. C'est la Cour de cassation qui est venue fixer les règles et qui a opté pour les règles du droit commun électoral, donc pour un scrutin majoritaire uninominal à un tour pour la désignation des membres du CCE (Cass. soc., 8 déc. 2010, n°10-60.176). Cette règle s'applique aussi selon nous au CSE central d'entreprise.

Le scrutin majoritaire uninominal à un tour signifie que les électeurs, à savoir les titulaires du CSE d'établissement, doivent voter en une seule fois pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir et que sont élus les candidats réunissant le plus grand nombre de voix. Il n'est pas possible de procéder à un vote candidat par candidat après que les résultats de chaque vote soient connus, dans cette hypothèse les élections sont annulées (Cass. soc., 8 déc. 2010, n°10-60.176).

Il est possible d'opter pour un autre mode de scrutin par voix d'accord préélectoral, et notamment de recourir à un scrutin de liste à la proportionnelle à

## LE DOSSIER – LES MODALITÉS DE VOTE DU CSE

un tour (Cass. soc., 5 juin 1985, n°84-60.913). Cet accord doit être unanime et respecter les principes du droit électoral.

En cas d'égalité de voix entre les candidats, le candidat le plus âgé sera élu. Un accord unanime

du collège électoral peut toutefois prévoir une autre règle de départage.

En revanche, le règlement intérieur du CSE d'établissement ne peut le prévoir (Cass. soc., 9 juin 1998, n°97-60.304).

### Adoption du règlement intérieur

L'article L 2315-24 du Code du Travail prévoit l'obligation pour les CSE dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés de se doter d'un règlement intérieur.

Cette obligation n'étant assortie d'aucune sanction, bien souvent, de nombreux CSE fonctionnent sans règlement intérieur. Il est pourtant indispensable pour bien encadrer les pratiques et le fonctionnement de l'instance.

Le règlement intérieur doit être adopté par un vote à la majorité des suffrages exprimés. Participent au vote, les titulaires ainsi que les suppléants remplaçant un titulaire absent.

S'agissant d'un acte de gestion administrative du CSE, le président participe également au vote. Tout comme pour l'élection des membres du bureau, sa

voix n'est pas prépondérante sur celle des autres membres du CSE.

Une clause du règlement intérieur du CSE ne peut le priver de son droit de participer à ces désignations. Le fait de ne pas avoir usé de cette faculté pendant plusieurs années, ne constitue pas un usage, et ne peut donc le priver de son droit de vote pour l'avenir.

Cependant, si le règlement intérieur va au-delà des règles de gestion et comporte des clauses imposant de nouvelles obligations à l'employeur, son accord est indispensable.

Cet accord constitue alors un engagement unilatéral de l'employeur, qu'il pourra dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel au CSE (alinéa 2 de l'art. L 2315-24 du Code du travail).

### Approbaton des procès-verbaux du CSE

Généralement, le secrétaire rédige seul le PV, puis l'envoie à l'employeur et aux membres du comité. Son adoption est ensuite portée à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Les modalités d'adoption des PV sont en principe fixées par le règlement intérieur du CSE.

Lorsque l'adoption du procès-verbal donne lieu à un vote, l'employeur peut y participer, mais sans avoir une voix prépondérante et sans droit de veto.

Tous les membres du comité, qu'ils aient voix délibérative ou consultative (suppléant, RS au CSE), peuvent formuler des observations, adjonctions,

suppressions, précisions ou propositions de modification, y compris l'employeur.

Cependant, les modifications ne sont adoptées que si la majorité des membres du comité ayant le droit de vote les approuvent. Cette majorité peut même se prononcer en faveur d'une version différente de celle retenue par le secrétaire et proposée par un membre du comité (Cass. crim., 4 nov. 1983, n°82-94.265).

Il est fréquent que le procès-verbal soit adopté sans que l'employeur soumette cette question aux voix. Un accord tacite suffit à établir l'approbation du procès-verbal, en particulier lorsqu'aucune modification n'est proposée.

## Adoption des résolutions

Le Code du Travail ne définit pas la notion de résolution. Cependant, d'après la doctrine, on entend par résolution toute décision du CSE visant à donner un avis dans un domaine où il détient un pouvoir consultatif.

Le législateur a voulu inciter les élus du personnel à ne pas s'abstenir dans les votes importants. C'est pourquoi, il est prévu à l'article L 2345-32 du Code du Travail que « *les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents* ». Cela signifie que parmi les membres

ayant le droit de voter (élus titulaires et suppléants remplaçant un titulaire absent), on ne tiendra compte au moment du vote que des membres présents et que les abstentions, les votes blancs ou nuls des membres présents ayant le droit de vote sont assimilés à des votes s'opposant à la résolution.

La résolution n'est adoptée que si la moitié plus un des membres présents vote expressément en faveur de son adoption. Il va sans dire que l'employeur ne participe pas au vote dans le cadre des résolutions.

## Les actes de gestion nécessaires au fonctionnement du CSE

Il n'existe pas de texte concernant les modalités de prise de décision pour tous les actes de gestion nécessaire au fonctionnement du CSE.

Généralement, c'est au règlement intérieur du CSE qu'il revient de définir les modalités de prise de décision.

## La gestion des activités sociales et culturelles

Un seul membre, fût-il trésorier ou secrétaire du CSE, ne peut décider seul des actions à poursuivre en matière d'œuvres sociales par le comité. Les décisions appartiennent à la majorité des membres du CSE qui s'expriment dans le cadre du vote.

La doctrine est partagée sur la question : les décisions relatives aux activités sociales sont-elles des « *résolutions* » ou non, sachant que les résolutions sont des décisions importantes dont les conditions de majorité sont plus difficiles à obtenir (adoption à la majorité des présents, les absentions et les votes nuls étant considérés comme des votes contre) ? Certaines pensent qu'il ne faut y voir que de simples décisions susceptibles d'être prises à la majorité des voix des votants. Il suffit donc pour eux que la moitié, plus un, des votants soit favorable à la mesure soumise au vote pour qu'elle soit adoptée, tandis que d'autres y voient une résolution.

Dans le même temps, la jurisprudence est également ambiguë. Un arrêt de la chambre criminelle de

la Cour de cassation a considéré que le président pouvait participer à un vote sur une proposition concernant la gestion des activités sociales, dès lors que les membres élus du comité, délibérant sur l'engagement d'une dépense, n'avaient pas à se prononcer en tant que délégation du personnel (Cass.crim., 4 nov. 1988, n°87-91.705).

Cependant, dans un arrêt ancien, la chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré qu'il s'agissait bien d'une résolution et que par conséquent l'employeur ne pouvait pas participer au vote (Cass. crim., 4 mars 1980, n°79-92-239).

Cette position a été confirmée dans un arrêt plus récent de la chambre sociale de la Cour de cassation du 25 janvier 1995 (n°92-16.778).

D'une manière plus sûre, le règlement intérieur du comité social et économique peut déterminer par avance les règles de l'affectation du budget des œuvres sociales et les règles de décompte des voix.

## La gestion de la subvention de fonctionnement

L'employeur ne peut participer aux votes organisés par le comité pour l'adoption des délibérations relatives à l'utilisation du budget de fonctionnement

(9 avr. 1987 : BO Trav., n°87/13). Les modalités de prise de décisions doivent être définies dans le règlement intérieur du CSE.

### Le recours à un expert

La décision de recourir à un expert est prise au cours d'une réunion ordinaire ou extraordinaire du CSE. La jurisprudence considère qu'un vote n'est pas nécessaire si tous les membres du comité sont d'accord entre eux (Cass. crim., 12 avr. 1988, n°87-80.985).

Cependant, même s'il n'y a pas de désaccord au sein du comité, il est selon nous préférable de procéder à un vote pour éviter toute contestation ultérieure.

La délibération du CSE portant sur le principe du recours est adoptée à la majorité des membres titulaires présents. Sont habilités à participer au vote, les élus titulaires et les suppléants remplaçant un salarié absent.

Celle-ci doit être mise à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire ou extraordinaire. Les membres du CSE doivent se mettre d'accord d'une part sur le principe du recours à l'expertise, et d'autre part sur la personne de l'expert (ou du moins le cabinet) désigné.

Il est admis concernant le CHSCT (transposable au CSE) que celui-ci puisse prendre deux délibérations pour recourir à une expertise. Une délibération pour décider du principe de l'expertise et une autre plus tard pour choisir l'expert (Cass. soc., 5 juil. 2018, n°17-13.306).

Attention, l'employeur ne participe pas aux votes relatifs à la désignation d'un expert du CSE (Cass. soc., 26 juin 2013, n°12-14.788).

### Vote à bulletins secrets ou vote à « main levée » ?

La façon dont le comité prend ses décisions n'est réglementée que dans deux cas où un vote à bulletins secrets est obligatoire : en cas de licenciement du médecin du travail (art. R 4623-19 du Code du Travail) et en cas de licenciement d'un salarié protégé.

Dans tous les autres cas, le comité peut voter « à main levée », sauf si son règlement intérieur prévoit le vote à bulletins secrets ou si les membres du comité, préalablement à une décision particulière, décident de se prononcer de cette façon.

### Tableau récapitulatif

	Vote à la majorité des suffrages exprimés	Vote à la majorité des présents*	Vote du président
Désignation des membres du bureau du CSE	X		Oui
Autres désignations (représentants au conseil de surveillance ou d'administration, CSE central, commissions, etc.)	X		Non
Désignation membre CSSCT		X	Non
Désignation référent harcèlement		X	Non
Révocation des membres du bureau du CSE	X		Oui
Adoption du règlement intérieur	X		Oui
Résolutions du CSE – avis dans le cadre des consultations		X	Non
Décision de recourir à un expert		X	Non
Approbation des PV du CSE	X		Oui
Utilisation de la subvention de fonctionnement	x	X	Non
Utilisation de la subvention relative à la gestion des ASC	X	X	Plutôt non
Approbation des comptes du CSE	X		Non, mais droit de regard

\* Les abstentions et votes nuls sont considérés comme des votes contre.

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

## 6 BONNES RÉOLUTIONS DE LA RENTRÉE DES CSE

*En cette période de réformes et d'enjeux économiques forts (retraite, chômage, inflation) et de renouvellement des instances, il nous semble important de vous communiquer ces six conseils pour une mandature réussie.*

### 1. S'organiser et planifier

Les sujets concernant le CSE sont nombreux et variés. Il est important pour les CSE de **s'organiser en définissant les fonctions et les thèmes portés par chaque élu**. Cela peut se matérialiser par des commissions, mais également de façon moins officielle par des thématiques attribuées à chaque élu en fonction de son appétence.

Une fois organisé, le CSE doit être **attentif au planning** des réunions CSE dans le cadre de ses informations/consultations, afin de ne pas **subir l'agenda**. Le CSE n'a pas vocation à être présent seulement pour valider ou non les réalisations de la direction, mais bien comme porte-voix des salariés et de leurs enjeux. **L'intégration du CSE en amont de phase** de projets, de modifications même mineures au sein de l'entreprise est bénéfique et permet d'éclairer la direction des conséquences éventuelles. Le CSE est dans son rôle en proposant des alternatives.

### 2. Être visible au sein de l'entreprise

Le **CSE est généralement reconnu pour les activités sociales et culturelles**, cependant son implication ne s'arrête pas là. À travers sa mission d'assurer l'expression collective des salariés, le **CSE est amené à émettre des avis et des recommandations**. Ces dernières, une fois exprimées à la direction, **doivent l'être également auprès des salariés, afin de leur faire prendre conscience de la nécessité de soutenir, voire de s'impliquer dans le CSE**.

### 3. Vérifier et suivre la conformité de l'information

Avec la rapidité du monde dans lequel nous évoluons, les **directions peuvent être tentées de repousser, d'alléger, de ne pas transmettre (notamment à travers la BDESE) toute l'information nécessaire**, ou au contraire de « noyer » le CSE sous l'information. Or, **ces informations et plus encore leurs analyses, sont cruciales** pour que le CSE puisse rendre des avis éclairés. Bien souvent obsolètes, les **BDESE ne jouent pas pleinement leur rôle d'information, mais plutôt d'archivage**. Nous conseillons

donc aux CSE d'être **vigilants aux informations publiées et de ne pas rester seuls** dans leur analyse.

### 4. Se faire accompagner au quotidien pour être plus fort

Bien que l'écoute, voire la détection des enjeux de l'entreprise, relève du CSE, ce dernier n'est pas seul pour établir le dialogue avec la direction. **Le législateur a ainsi attribué la possibilité aux CSE de se faire accompagner sur un ensemble de domaines (juridiques, financiers, sociaux, risques, écologiques, stratégiques, etc.)**. L'accompagnement ne s'arrête pas aux missions du CSE, mais peut aller jusqu'à la tenue de sa comptabilité. **L'objectif, dégager du temps aux élus, pour qu'ils se concentrent sur leur mandat de défense de l'intérêt des salariés**. Pour être accompagné, rien de plus simple que de faire appel aux experts dédiés aux CSE.

### 5. Se former, une obligation pour mener les missions à bien

Être membre du CSE ne peut pas s'improviser, c'est pourquoi des formations (obligatoires ou non) doivent être suivies. Au-delà de l'obligation, des formations thématiques sont proposées aux élus pour leur permettre de monter en compétences sur les sujets de leur choix. Ces formations sont également un moment privilégié pour échanger entre stagiaires sur les différentes pratiques rencontrées en entreprise.

### 6. Être force de proposition

Bien que la gestion de l'entreprise relève de la direction, **le CSE peut tout à fait être force de proposition et préconiser des solutions alternatives**, ou exprimer des pistes de réflexions par rapport à des thématiques (ex. : QVT, RPS, etc.). Des décisions qui font **consensus améliorent le dialogue social** et la bonne marche de l'entreprise.

N'hésitez pas à contacter le groupe Legrand pour des renseignements personnalisés.

## LE DÉCRYPTAGE

# PANORAMA DES EXPERTISES DU CSE



Lorsqu'on est un élu du CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés, comment faire pour appréhender la technicité des sujets très variés abordés en réunion et sur lesquels il est nécessaire de rendre un avis, argumenté et construit, afin qu'il soit utile aux salariés que vous représentez ? Sans compétence particulière en économie, en comptabilité, en santé, sécurité, ou encore en matière environnementale, cela constitue un véritable défi, d'autant plus difficile à relever que le nombre d'élus et d'heures de délégation a été diminué ! C'est pourquoi, le droit de recourir à un expert pour l'aider à remplir sa mission est un droit fondamental du CSE. Ce droit a néanmoins été affaibli par le cofinancement (80 % pour l'employeur ; 20 % pour le CSE) prévu pour certaines expertises depuis les ordonnances Macron de 2017. Il est pourtant opportun d'utiliser cet outil pour optimiser la compréhension de la situation de l'entreprise par les élus.

Cet article vise donc à vous présenter les différentes expertises et les modes de financement prévus par le législateur pour chacune d'entre elles, afin de vous permettre d'user au mieux de vos droits.

### À quels types d'experts le CSE peut-il faire appel ?

L'expertise décidée par le CSE peut être prise en charge en totalité ou à 80 % par l'employeur lorsque les élus choisissent de recourir à l'aide soit d'un expert-comptable, qui va transformer des chiffres bruts en informations intelligibles et exploitables pour les représentants du personnel, soit d'un expert dit « *habilité* », compétent pour les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Le cabinet d'experts est librement choisi par les élus.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre Union départementale ou de votre Fédération pour connaître les potentiels experts partenaires de ces structures. Nos experts de la « *Rubrique des experts* » sont également à votre disposition pour vous accompagner.

Le CSE peut en outre faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

**Sur quelles thématiques est-il possible de recourir à un expert ?  
Est-ce au CSE de le payer sur son budget de fonctionnement ou à l'employeur ?**

Le CSE peut faire appel à un expert-comptable dans les cas suivants :	Prise en charge de l'expertise
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours/Le comité peut également mandater un expert-comptable pour aider les organisations syndicales à préparer les négociations d'un accord PSE (art. L 2315-92)</li> </ul>	100 % employeur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultation sur la situation économique et financière (art. L 2315-88)</li> </ul>	100 % employeur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L 2315-91)</li> </ul>	100 % employeur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (art. L 2315-87)</li> </ul>	80 % employeur/20 % CSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opération de concentration (art. L 2315-92)</li> </ul>	80 % employeur/20 % CSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercice du droit d'alerte économique (art. L 2312-63)</li> </ul>	80 % employeur/20 % CSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offres publiques d'acquisition (art. L 2315-92)</li> </ul>	80 % employeur/20 % CSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord de performance collective (art. L 2315-92)</li> </ul>	80 % employeur/20 % CSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen annuel sur la participation (art. D 3323-14 ; TJ Nanterre, 8 octobre 2021, n°21/01569, 21/01606 et 20/02135)</li> </ul>	100 % CSE

Le CSE peut faire appel à un expert habilité (qualité du travail et de l'emploi) dans les cas suivants :	Prise en charge de l'expertise
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de risque grave. identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (art. L 2315-94)</li> </ul>	100 % employeur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduction de nouvelles technologies (art. L 2315-94)</li> </ul>	80 % employeur/20 % CSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L 2315-94)</li> </ul>	80 % employeur/20 % CSE*
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L 2315-94)</li> </ul>	80 % employeur/20 % CSE

\* Prise en charge par l'employeur à 100 % en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la BDESE.

Autres experts :	Prise en charge de l'expertise
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche de repreneur (art. L 1233-57-17)</li> </ul>	80 % employeur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expert libre du CSE (art. L 2315-81)</li> </ul>	100 % CSE

### Dans quel cas l'employeur doit-il prendre en charge à 100% une expertise en principe co-financée ?

Pour les expertises co-financées, le législateur prévoit que l'employeur doit les prendre en charge intégralement lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC au cours des 3 années précédentes. (art. L 2315-61 et L 2315-80 du Code du travail).

En contrepartie de cette prise en charge intégrale, le CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes.

Il faut donc être très vigilant sur les transferts de budgets opérés !

### Comment décider de recourir à un expert ?

La décision de recourir à un expert est prise par le biais d'une délibération du CSE en réunion, soit à la majorité des membres présents. Le président ne participe pas à ce vote (Cass. soc., 26 juin 2013, n°12-14.788).

S'ils le souhaitent, les membres du CSE établissent un cahier des charges (art. L 2315-81-1 du Code du travail). Dans ce cas, ils doivent le notifier à l'employeur.

### À quelle fréquence est-il possible de recourir à un expert ?

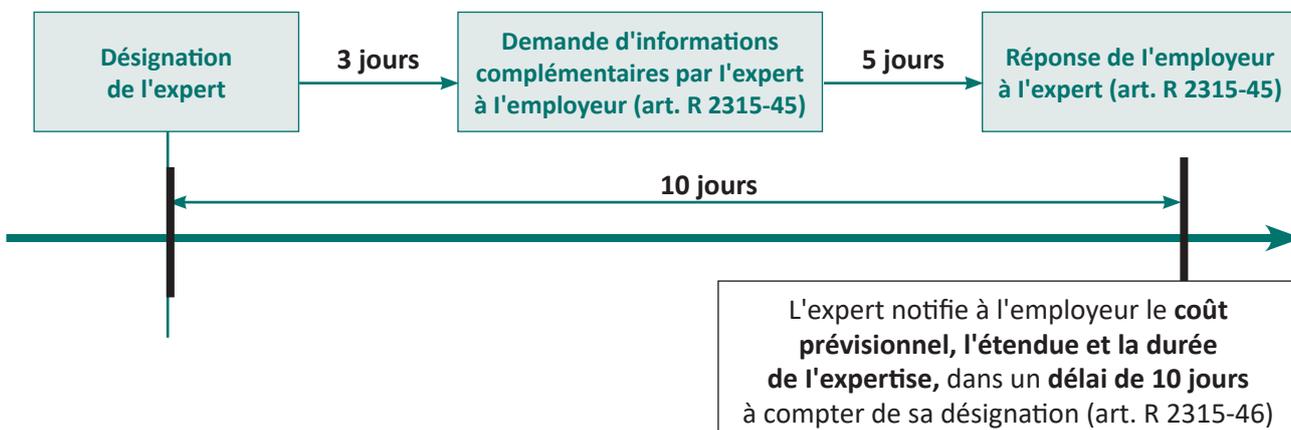
Le CSE est en droit de recourir à une expertise à chaque fois que se présente l'une des situations énumérées ci-dessus. Par exemple, si l'information consultation sur la situation économique de l'entreprise a lieu chaque année, le CSE peut, s'il le souhaite, désigner un expert-comptable chaque année pour l'accompagner. Pour l'exercice du droit d'alerte économique, le comité ne peut se faire assister qu'une seule fois par exercice par un expert-comptable (art. L 2312-64 du Code du travail).

#### ATTENTION

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (art. L 2315-79 du Code du travail).

Il faut donc veiller à ne pas vous priver trop longtemps par accord de ce droit fondamental !

### Comment se déroule l'expertise ?

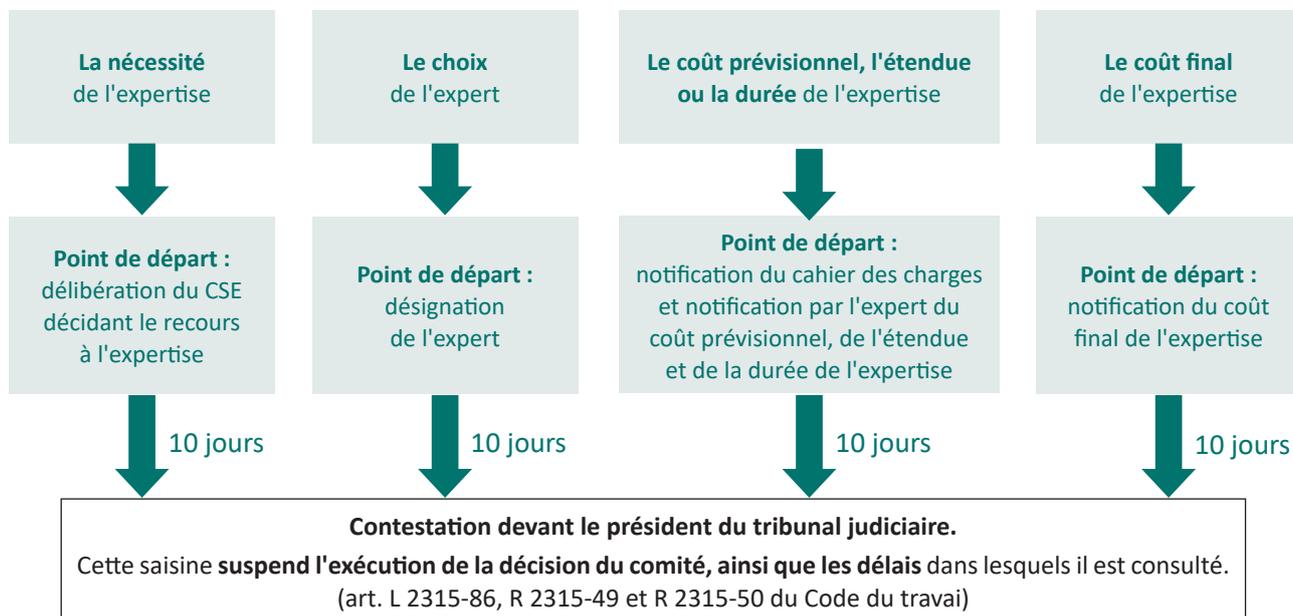


**Dans quels délais l'expert doit-il remettre son rapport aux membres du CSE ?**

HYPOTHÈSES	DÉLAIS MAXIMAUX DE REMISE DU RAPPORT			
Délais d'expertise définis par un accord (art. L 2315-85)	Délais prévu par l'accord.			
À défaut d'accord, délai fixé par décret (art. L 2315-85 et R 2315-47)	<p><b>Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique :</b></p> <p>l'expert remet son rapport au <b>plus tard 15 jours</b> avant l'expiration des délais de consultation du CSE.</p>	<p><b>Opération de concentration :</b></p> <p>l'expert remet son rapport dans un délai de <b>8 jours</b> à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier.</p>	<p><b>PSE :</b></p> <p>le rapport de l'expert est remis au CSE et, le cas échéant, aux organisations syndicales, <b>au plus tard 15 jours</b> avant l'expiration du délai spécifique de 2, 3 ou 4 mois (art. L 1233-34 du Code du travail).</p>	<p><b>Droit d'alerte économique et risque grave :</b></p> <p>l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation (délai renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois).</p>

**L'employeur peut-il contester le recours à une expertise par le CSE ?**

L'employeur peut contester :



**ATTENTION**

En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut néanmoins décider de les prendre en charge à tout moment.

Tandis que sur le plan pénal, le refus injustifié de payer les honoraires de l'expert peut constituer

un délit d'entrave (Cass. crim., 13 février 1990, n°89-81.592).

De même, il y a entrave lorsque pendant une longue période l'employeur a volontairement retardé en usant de procédés dilatoires le règlement de ce qui était dû aux experts-comptables du comité (Cass. crim., 25 mai 1983, n°82-92.280).



**L'APPLICATION MOBILE  
QUI RAPPROCHE SALARIÉS  
& REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

**Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, propose une gamme de solutions adaptées aux besoins des salariés, répondant à nos ambitions communes.**

Pour favoriser la communication et les échanges entre IRP et salariés, Up étoffe son offre de solutions digitales concrètes et efficaces. Pensée pour les CSE au profit des salariés, l'application mobile MaViePro apporte des éclairages et réponses aux salariés : droit, vie de l'entreprise, conseil, activités sociales et culturelles...

Application mobile développée  
en partenariat avec :



Pour en savoir plus sur les solutions du groupe Up destinées à favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés [infopartenariatsetcooperation@up.coop](mailto:infopartenariatsetcooperation@up.coop)

Le groupe Up est  
partenaire de



Ça fait du bien  
au quotidien

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS

# LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN : QUELLE ARTICULATION AVEC LE CSE ?

SECTEUR CONFÉDÉRAL INTERNATIONAL ET EUROPE



*Les Comités d'Entreprise Européens (CEE) ont été mis en place par la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994, qui a été remplacée le 6 mai 2009 par la directive 2009/38. Elle vient notamment enrichir les dispositions existantes avec les apports des arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne. Les directives ont été transposées en droit français et les dispositions se trouvent dans le Code du travail, aux articles L 2341-1 à L 2346-1.*

*L'action des CEE complète l'action des institutions représentatives du personnel nationales. L'existence d'un Comité d'entreprise européen ne peut pas remettre en cause l'existence d'un CSE à l'échelle nationale. La difficulté est d'articuler les procédures au niveau européen et national et de bien comprendre et de différencier le rôle de chaque instance.*

*Des travaux sont actuellement en cours au **Parlement européen** pour inciter la Commission européenne à réviser la directive sur les CEE.*

### Quelles entreprises sont concernées ?

La directive sur les CEE s'applique aux entreprises qui ont des établissements **dans deux États membres différents au moins et aux groupes comportant des entreprises dans deux États membres au moins**. Un CEE ne peut donc pas être mis en place dans une entreprise ou un groupe qui a seulement **une dimension nationale**.

Lorsque la direction centrale est située en dehors de l'Union européenne, les obligations retombent sur **son représentant dans l'UE** ou, à défaut, **sur la direction de l'entreprise ou de l'établissement**

**employant le plus grand nombre de travailleurs dans un Etat membre.**

Il y a également des critères d'effectif pour pouvoir créer un CEE : l'entreprise ou le groupe doivent employer **au moins 1 000 travailleurs à l'intérieur de l'UE et au moins 150 travailleurs dans deux États membres différents**.

Il existe des procédures similaires pour mettre en place une représentation du personnel à l'échelle européenne pour les sociétés européennes.

### Comment crée-t-on un CEE ?

C'est au **chef d'entreprise** d'initier les démarches pour la création d'un CEE dès lors que les conditions d'effectifs et d'implantation géographique sont remplies (art. L 2342-3 du Code du travail). **Il doit constituer un Groupe spécial de négociation (GSN) et le réunir pour entamer les négociations sur la création d'un CEE.**

Si la direction centrale d'un groupe se situe en dehors de l'UE, c'est **le représentant situé dans un État membre désigné par la direction centrale** qui doit initier le processus. En l'absence d'un tel représentant, c'est à la **direction de l'établissement ou de l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de travailleurs** dans un État membre de lancer les négociations.

Si le chef d'entreprise ne lance pas la procédure, celle-ci peut être engagée à l'initiative des salariés ou de leurs représentants. Il faut alors que **100 salariés – relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents** – signent un courrier demandant d'engager la procédure en vue de la création d'un CEE. L'entreprise a alors 6 mois pour engager des négociations. À défaut, des sanctions pénales peuvent être prononcées.

Le GSN est chargé de négocier la mise en place d'un CEE. En France, ce sont les **organisations syndicales** qui désignent leurs représentants au

GSN. Ils doivent être **élus au CSE ou représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe.**

Le GSN mène les négociations avec le chef d'entreprise. Si les négociations aboutissent, un CEE pourra être mis en place (ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs) et son fonctionnement sera défini par accord qui doit néanmoins respecter un certain nombre de dispositions légales.

Le GSN et le chef d'entreprise doivent définir, lors de la négociation, les modalités de suivantes (art. L 2342-9 du CEE) :

- les entreprises ou les établissements concernés ;
- la composition du Comité d'entreprise européen ;
- les attributions du CEE et ses modalités d'information et de consultation ;
- les modalités de l'articulation entre information et consultation du CEE et des autres IRP ;
- le fonctionnement du bureau (le cas échéant) ;
- Les modalités d'organisation des réunions ;
- les moyens à la disposition du CEE ;
- les modalités de l'accord (durée, entrée en vigueur, etc).
- en cas d'échec des négociations, un CEE devra tout de même être mis en place, qui devra respecter les exigences minimales fixées par la loi aux articles L 2343-1 à L 2343-19 du Code du travail.

### Qu'est-ce qu'un CEE ?

Un Comité d'Entreprise Européen est une institution représentative du personnel au niveau européen.

Les travailleurs de chaque état membre dans lequel le groupe ou l'entreprise est implantée doivent

avoir au moins un représentant, et le reste de la représentation est fixée proportionnellement au nombre de travailleurs dans chaque État. Les règles quant à la désignation de ces délégués sont fixées par chaque État membre.

### Quel rôle pour le CEE ?

Le rôle du CEE est de permettre l'information et la consultation transnationales des salariés des entreprises ou groupes qui ont une dimension européenne. Sa compétence se limite aux **questions transnationales**, c'est-à-dire aux questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise européenne ou au moins deux entreprises ou établissements situés dans deux états membres (art. L 2341-8 du Code du travail). On peut très bien imaginer, par exemple, que le CEE demande que les plans de vigilances, et les questions liées au devoir de vigilance concernant la chaîne d'approvisionnement d'un groupe, puissent être mis à l'ordre du jour des réunions du CEE.

Plus concrètement, mettre en place un CEE permet d'avoir accès à des informations auxquelles n'ont pas toujours accès les CSE (notamment lorsque la

direction centrale est dans un autre état membre), d'avoir un accès anticipé aux orientations stratégiques de l'entreprise et d'anticiper les mutations de l'entreprise.

**L'information** du CEE doit être faite de manière à octroyer le temps nécessaire aux membres du CEE pour qu'ils puissent prendre connaissance du sujet traité et l'examiner. La **consultation** consiste à organiser un dialogue avec les représentants du salarié permettant à ces derniers d'émettre un avis sur les informations transmises.

Contrairement à ce qui existe pour le CSE, l'information ne doit pas nécessairement intervenir avant la décision, mais en temps utile (CA Versailles, 14<sup>ème</sup> chambre, 7 mai 1997, n°2780/97).

### Quelle articulation avec le CSE ?

Ni le Code du travail, ni les deux directives ne répondent clairement à la question de l'articulation du CEE avec les instances de représentation nationales.

Lorsque le CEE est « **négocié** », il appartient aux interlocuteurs sociaux de définir cette articulation avec le CSE. Dans le cadre d'un CEE mis en place suivant les **prescriptions minimales** (c'est-à-dire en l'absence d'accord), il est prévu que le CEE et les IRP nationales soient tous les deux consultés dans le cas où « *des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées* » (art. L 2341-9 du Code du travail).

Dans tous les cas, les membres du CEE doivent communiquer aux représentants du personnel des

entreprises concernées les informations obtenues dans le cadre des mécanismes d'information-consultation. Ils doivent le faire en respectant le secret professionnel et l'obligation de discrétion (art. L 2342-10-1 et L 2343-12 du Code du travail).

La source principale du contentieux réside surtout dans le moment de la consultation du CEE, notamment la chronologie par rapport à la consultation des instances nationales. Les décisions sont contradictoires, le débat n'a toujours pas été clairement tranché. Certaines juridictions ont ainsi jugé que le défaut de consultation préalable du CEE ne permet pas une information complète et loyale du CSE tandis que d'autres juridictions affirment que les textes européens et nationaux ne précisent pas la chronologie et que l'entreprise a le choix.

### Quelle articulation avec le comité de groupe ?

Normalement, les deux instances (le CEE et le comité de groupe), doivent coexister. Elles sont en effet différentes, étant donné que le CEE a une vocation transnationale et que le Comité de groupe a un périmètre limité au territoire français. Néanmoins, il est possible de rapprocher les deux instances, voire

même de supprimer le comité de groupe qui doit **délivrer un avis favorable**.

Si le comité de groupe est supprimé, ses droits et ses missions sont directement **transférés** au sein du CEE (art. L 2343-19 et L. 2345-2 du Code du travail).

### Quelle aide obtenir dans le cadre de mon mandat au CEE ?

Les membres du GSN peuvent bénéficier de formations nécessaires à l'exercice de leur mandat (art. L 2344-9 du Code du travail). Il en va de même pour les membres du CEE (art. L 2342-10-2 du Code du travail). Les dispositions ne vont pas plus loin que cela, il est donc judicieux de prévoir dans l'accord les conditions de cette formation.

Il est possible d'avoir recours à un expert, lorsque son aide est nécessaire pour l'accomplissement des tâches du CEE (art. L 2343-13 du Code du travail).

Les frais sont pris en charge par l'entreprise. Ces experts peuvent notamment être des représentants des fédérations syndicales européennes.

### Quels moyens pour le CEE ?

C'est à l'entreprise de couvrir les frais nécessaires aux membres du GSN, puis du CEE (notamment en termes de trajets, logements, et nourriture). Elle

doit également couvrir les frais nécessaires au bon déroulement des réunions, notamment en finançant de la traduction (art. L 2342-6 du Code du travail).



#### Pour plus d'information :

- contacter le secteur international – Europe de la Confédération : [brugani@force-ouvriere.fr](mailto:brugani@force-ouvriere.fr)
- voir la base de données de la Confédération Européenne des Syndicats sur les CEE : <https://www.ewcdb.eu/>

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# QUEL EST LE BILAN DE L'ACTION DES RÉFÉRENTS DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU SEIN DES CSE ?

## COMMENT AVANCER PLUS EFFICACEMENT ?

*Plus particulièrement connu depuis octobre 2017 à la suite de l'affaire Weinstein, le harcèlement sexuel au travail est passé d'une problématique, enfouie, très (trop) peu médiatisée, à un sujet très présent sur le plan judiciaire et omniprésent sur les réseaux sociaux avec les # : #metoo, #balancetonporc, #balancetonagency etc.*

**R**appelons à titre de repère que les victimes sont dans 90% des cas des femmes. Par ailleurs en 2017 environ 1 million de femmes ont été confrontées au moins une fois à une situation de harcèlement sexuel au travail ou dans les espaces publics et moins de 10% des victimes de violences sexuelles et sexistes déposeraient plainte. Cinq ans plus tard l'actualité politique et médiatique nous rappelle cruellement que les harcèlements sexuels et agissements sexistes en entreprise sont encore une cause dont les organisations syndicales doivent se préoccuper en priorité en raison des dégâts énormes sur la santé et l'emploi des victimes. Dans ce contexte le Cabinet Technologia a organisé :

- une campagne d'information grâce à l'application "NosDroits" qui permet aux élus et représentants syndicaux de se doter gratuitement des textes et jurisprudences en vigueur sur cette problématique ;
- de multiples missions dans le cadre de la réglementation en vigueur pour faire cesser ce risque grave. Les élus du CSE pouvant demander son intervention en tant qu'expert habilité par le Ministère du travail en cas de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de viol ;
- Technologia a entrepris, enfin, auprès de centaines de référents élus par les CSE pour lutter contre toutes ces dérives, un bilan précis de leur action. Ce colloque pour dresser ce premier état des lieux du rôle du « référent harcèlement » deux ans après sa mise en place s'est tenu à La Bourse du Travail, les camarades de FO y ont pris largement la parole, relayé par une pleine page dans le journal Le Monde.

Tous les référents très engagés ont signalé le manque de moyens, le manque d'heures octroyées pour ces missions nouvelles et combien le témoignage des victimes de Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes était

difficile à recueillir ; d'autant plus qu'il s'agit souvent « d'une parole contre une autre ». Parfois même, au nom de la confidentialité, l'harcéleur peut faire l'objet d'une rupture transactionnelle dont le montant et les clauses juridiques restrictives « achètent le silence » et garantit l'impunité, c'est particulièrement vrai en cas de harcèlement sexuel par les hauts responsables dans les entreprises qui peuvent ainsi cacher leurs turpitudes. Voilà pourquoi l'intervention d'un tiers préventeur expert comme Technologia est essentielle pour permettre en toute confidentialité de réunir les témoignages et de qualifier les faits. Cette intervention externe nécessaire soulignée aussi par le DRH de EDF permettant d'objectiver les situations délétères et d'éviter aussi le cas échéant des dénonciations non fondées. L'expert devant entendre toutes les parties et garantir le principe du contradictoire.

Les différentes missions du Groupe Technologia ont permis de noter une progression de 26% du taux d'absentéisme constaté dans l'entourage professionnel de la personne harcelée. Ce chiffre montre une dégradation conséquente de la cohésion au sein des collectifs ayant été marqués par de telles tensions.

Valentine Brégier, Directrice Juridique et RH du Cabinet d'expertise Technologia rappelle que « Dans les risques tels que le harcèlement et/ou l'agression sexuelle identifiés – que l'on qualifie de grave, il faut agir rapidement. En l'absence d'un vrai retour de la direction, les référents ou élus de CSE doivent notifier le problème dans les procès-verbaux de réunion, puis recourir à un expert. Sur ces infractions très graves, le juge pourra alors demander la perquisition des compte-rendu saisis. Le rapport d'un cabinet d'expertise tel que Technologia permet de libérer la parole des salariés en sécurité mais aussi d'engager un dialogue constructif avec la direction et un plan d'action adapté à l'entreprise ».

## LA JURISPRUDENCE

### ■ CSE – Délai de consultation

Les délais de consultation du CSE, prévus par l'article R 2312-6 du Code du travail, n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord collectif de droit commun ou d'un accord entre le CSE et l'employeur fixant d'autres délais que ceux prévus à cet article (Cass. soc., 29-6-22, n°21-11.077).

### ■ Contestation élections professionnelles

En matière d'élections professionnelles, le délai de contestation court à compter de la proclamation des résultats. Lorsque l'employeur n'établit pas la date à laquelle le procès-verbal a été effectivement dressé et les résultats du scrutin proclamés, le délai de recours ne peut pas commencer à courir (Cass. soc., 15-06-22, n°21-11.691).

### ■ PAP – Négociation loyale

La négociation loyale du protocole préélectoral est une condition du recours à la Dreets. Ainsi, ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord préélectoral n'a pu être conclu que l'autorité administrative peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux. Dans cette affaire, pour retenir que la négociation n'était effectivement pas loyale, les juges ont notamment relevé que la direction avait mis fin de manière unilatérale à la négociation au motif que la réunion devait être la dernière, demandant aux organisations syndicales de se positionner sur le projet de



protocole d'accord préélectoral communiqué l'avant-veille et sans que celles-ci n'aient été en mesure de contrôler les effectifs (Cass. soc., 12-07-22, n°21-11.420). La Cour de cassation avait déjà précisé que le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord préélectoral, ainsi que des élections organisées sur cette base, et ce que le protocole ait été signé aux conditions de double majorité ou non, ou même en l'absence d'accord lorsque l'employeur a fixé unilatéralement les modalités du scrutin (Cass. soc., 13-05-09, n°08-60.530 ; Cass. soc., 24-09-13, n°12-60.567 ; Cass. soc., 09-10-19, n°19-10.780).

### ■ Vote – Élection du secrétaire du CSE

Le président du CSE a vocation à participer à tous les votes, à l'exception de ceux dédiés à la consultation des membres élus en tant que délégation du personnel. Ne constitue pas une telle consultation l'élection du secrétaire du

comité, qui participe de son fonctionnement régulier. Ne constitue donc pas un délit d'entrave, la participation du président du comité à l'élection du secrétaire du comité (Cass. crim., 14-06-22, n°21-82.443).

### ■ CSE central – Candidature tardive

L'employeur, en l'absence d'accord préélectoral prévoyant une date limite de dépôt des candidatures, ne peut refuser une candidature, déposée après la date qu'il a lui-même fixée qu'en justifiant sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote pour l'élection des membres du CSE central. La Cour de cassation le 15 juin 2022 retient ainsi que, pour un vote physique, le contexte sanitaire ne justifie pas le dépôt des candidatures la veille des élections au regard des impératifs d'impression et de diffusion des documents de vote pour quatre titulaires élisant un représentant au CSE central (Cass. soc., 15-06-22, n°21-11.691).

### ■ CSE d'établissement – Expertise

Lorsqu'en vertu d'un accord d'entreprise, les consultations récurrentes ressortent au seul CSE central, le CSE d'établissement ne peut procéder à la désignation d'un expert à cet égard, et ce même si, comme dans ces affaires, l'accord est muet sur les expertises elles-mêmes (Cass. soc., 15-06-22, n°21-12.327 ; Cass. soc., 15-06-22, n°21-10.576).

### ■ Réunion CSE – Ordre du jour

L'ajout d'un point à l'ordre du jour d'une réunion de CSE en début de réunion est valable s'il est adopté à l'unanimité. En l'espèce, lors de la réunion d'un CSE, son secrétaire est intervenu en début de séance pour solliciter l'ajout d'un point à l'ordre du jour relatif au vote d'un mandat pour ester en justice pour entrave. Il résultait du procès-verbal de ladite réunion que la modification de l'ordre du jour avait été adoptée à l'unanimité des membres présents, de sorte qu'il en résulte que ces derniers ont accepté, sans objection, de discuter de la question du mandat, manifestant ainsi avoir été avisés en temps utile (Cass. crim., 13-09-22, n°21-83.914).

### ■ Salarié protégé – Inaptitude

L'autorité administrative ne peut autoriser un licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé qu'après avoir cherché sérieusement à reclasser le salarié sur d'autres postes « disponibles » appropriés à ses capacités. Ne constituent pas de tels « postes disponibles », des contrats d'in-

térim très courts, de deux à trois jours, afin de pallier des absences ponctuelles de salariés ou de faire face à des pointes saisonnières d'activité (CE, 19-07-22, n°438076).

### ■ Salarié protégé – Suppléant

La loi n'ayant pas prévu le remplacement des délégués suppléants devenus titulaires en cours de mandat, seule une disposition spécifique d'une convention collective ou une disposition du protocole préélectoral peut prévoir un remplacement par appel aux candidats non élus. La seule désignation par le CSE d'un salarié en qualité de suppléant en remplacement d'un suppléant devenu titulaire ne lui permet pas de bénéficier du statut protecteur, quand bien même son employeur l'a par la suite régulièrement convoqué aux réunions du CSE (CA Bourges, 20-05-22, n°21/00845).

### ■ Salarié protégé – Nullité du licenciement

Un salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée ultérieurement et qui ne demande pas sa réintégration, ne peut demander l'annulation de son licenciement (Cass. soc., 06-07-22, n°21-13.225).

### ■ Salarié protégé – Licenciement – Harcèlement

Le refus de l'inspecteur du travail de licencier un salarié protégé accusé de harcèlement est justifié lorsqu'aucune véritable enquête interne n'a été diligentée et que les attestations produites proviennent toutes de salariés soumis à un lien de subordination vis-

à-vis de l'employeur (CAA Paris, 22-08-22, n°21PA00008).

### ■ Règlement intérieur – Consultation du CSE

Dans un arrêt du 21 septembre qui figurera au rapport annuel, la Cour de cassation reconnaît pour la première fois le droit, pour un syndicat, de demander en référé la suspension du règlement intérieur d'une entreprise introduit ou modifié sans avoir été soumis à l'avis préalable du CSE. S'il peut ainsi contraindre l'employeur à respecter cette formalité substantielle par la voie du référé, il ne peut en revanche obtenir une décision au fond constatant la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise (Cass. soc., 21-09-22, n°21-10.718).

### ■ Consultations ponctuelles du CSE – Consultation sur les orientations stratégiques

La consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise (Cass. soc., 21-09-22, n°20-23.660).

### ■ Absence de consultation du CSE – Action du syndicat

Si les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concer-

nant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils n'ont pas qualité à agir au lieu et place de ces institutions pour tirer argument d'un défaut de consultation qu'elles n'invoquent pas. Ainsi, l'action des organisations syndicales ne peut que s'associer à l'action menée par une des institutions représentatives du personnel concernées mais ne peut se substituer à elles en se prévalant d'un défaut de consultation dont elles ne font pas état (Cass. soc., 18-05-22, n°20-23.321).

### ■ Alerte risque grave – Registre

Le membre du CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, que les produits ou procédés de fabrication utilisés par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement doit en alerter immédiatement l'employeur par écrit et examiner avec lui la situation (art. L 4133-2 du Code du travail). Les alertes d'un salarié ou d'un représentant du personnel sont consignées par leur auteur sur un registre spécial tenu à leur disposition par l'employeur (art. D 4133-1 et D 4133-2 du Code du travail). Le registre est tenu à la disposition des représentants du personnel sous la responsabilité de l'employeur (art. D 4133-3 du Code du travail).

Mais lorsqu'une société a plu-

sieurs magasins, l'employeur doit-il mettre à disposition de chacun d'eux un registre spécial d'alerte ? Ou bien peut-il se contenter d'un seul registre au niveau du siège social ? La Cour de cassation retient dans un arrêt publié du 28 septembre 2022 le niveau du siège social dès lors que la société dispose d'un seul CSE pour l'ensemble des magasins (Cass. soc., 28 22, n°21-16.993).

### ■ UES – Annulation – Élection

Le tribunal de proximité de Puteaux (T. de proximité de Puteaux, 12-09-22, n°11-22-000274) a annulé les élections qui se sont déroulées au sein de l'UES Orpea France en juin 2019 en raison du manquement de l'employeur à son devoir de neutralité et à son obligation d'organiser des élections sincères et transparentes. Il est principalement reproché à l'employeur d'avoir favorisé un syndicat. Dans la mesure où la fraude de l'employeur a été révélée par la publication de l'ouvrage « *Les Fossoyeurs* », il ne pouvait être opposé aux demandeurs (dont FO Santé privé), la forclusion de leurs demandes : en raison de la fraude révélée par la publication de l'ouvrage, un nouveau délai de 15 jours a été ouvert pour contester la validité des élections de juin 2019. Des nouvelles élections doivent être organisées.

### ■ CSE – CSEC – Consultations

Selon l'article L 2327-2, alinéa 3, du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2015-994 du 17 août 2015, le comité central d'entreprise est seul consulté sur

les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies (Cass. soc., 21-09-22, n°20-17058).

### ■ Salarié protégé – Propos racistes

Des propos racistes et sexistes d'un salarié protégé visant systématiquement des femmes subordonnées supposément d'origine maghrébine et de confession musulmane, ne peuvent être réduits à des propos triviaux mais sont constitutifs d'une faute grave de nature à justifier son licenciement (CE, 07-10-22, n°450492).

### ■ Élections professionnelles – Dépouillement

La circonstance que les électeurs n'ont pas eu accès librement au lieu de dépouillement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections. L'employeur ne peut donc pas fermer à clé le lieu de dépouillement, même si une baie vitrée offre une vue sur la salle de vote (Cass. soc., 21-09-22, n°21-14.123).

## LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

### Photo

#### En bonne compagnie !

du 15 septembre 2022 au 13 novembre 2022  
au Familistère de Guise (02)



Kasimir Zgorecki

En unissant leur collection, le Familistère de Guise et le CRP (Centre régional de la photographie Hauts-de-France) mettent en regard les travaux de deux photographes qui font le portrait de leur communauté : Marie-Jeanne Dallet (1872-1941), jeune familistérienne qui s'est initiée à la photographie pour représenter la population et les institutions du « Palais social » peu avant 1900 ; Kasimir Zgorecki (1904-1980), ancien chaudronnier devenu photographe professionnel, dont le studio immortalise la diaspora polonaise du Pas-de-Calais dans les années 1930. Le portrait collectif est pour l'une et pour l'autre le moyen d'affirmer l'identité d'un groupe social.

<https://www.familistere.com/fr/decouvrir/collections-ressources/les-expositions-temporaires/en-bonne-compagnie/presentation>

### Festival

#### No Border

*Festival des musiques populaires du monde*

du 3 au 11 décembre 2022 à Brest (29)



Un festival autour de la question de la modalité, ouvrant grand les portes aux découvertes musicales, avec pour mots d'ordre : altérité, fraternité, félicité.

<https://www.festivalnoborder.com/>

### Radio

#### Une économie des quartiers populaires : « Il était une fois les cités ouvrières » Série – Épisode 1/3



L'histoire des quartiers populaires s'inscrit dans deux siècles d'industrialisation puis de désindustrialisation, d'urbanisation, de politiques de la ville et de migrations... Villes ou banlieues, accueillant ouvriers ou classes populaires, comment ces quartiers se sont-ils constitués ?

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/entendez-vous-l-eco/il-etait-une-fois-les-cites-ouvrieres-1258376>

### Documentaire/Fiction

#### D'après une histoire vraie, Lech Walesa, le souffle de la solidarité



En août 1980, Lech Walesa devient célèbre du jour au lendemain. Électricien du chantier naval Lénine de Gdansk et membre du comité de grève illégal, ce petit homme trapu à la solide moustache s'est engagé dans la lutte pour la création de syndicats libres. En moins de deux semaines, celui qui se révèle doté d'un fort charisme parvient à faire plier le gouvernement communiste, qui accepte la création du syndicat Solidarnosc (Solidarité).

<https://www.arte.tv/fr/videos/104871-004-A/d-apres-une-histoire-vraie/>

---

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

---



**FORCE OUVRIÈRE**

141 avenue du Maine – 75014 Paris

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