

N° 53

L'inFO des CSE

LES 80 ANS DU CSE : UNE INSTANCE ESSENTIELLE MENACÉE



**FO EN PREMIÈRE LIGNE
POUR DÉFENDRE LA
DÉMOCRATIE SOCIALE**

**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
<https://www.force-ouvriere.fr>

FO

ÉDITORIAL

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

Chères et chers camarades,

Vous avez été nombreux à participer à la journée confédérale des élus CSE FO, le 18 novembre dernier, au sein de votre confédération et nous en sommes très satisfaits.

Cette journée s'est avérée intéressante tant, en ce qu'elle nous a donné l'occasion de partager nos expériences, qu'en

.../...

SOMMAIRE

À CONSULTER

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

LE DOSSIER

LES 80 ANS DU CSE : UNE INSTANCE
ESSENTIELLE MENACÉE – FO EN PREMIÈRE
LIGNE POUR DÉFENDRE LA DÉMOCRATIE
SOCIALE (P. 7)

LE DÉCRYPTAGE

MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT DES
INSTANCES REPRESENTATIVES DU
PERSONNEL (IRP) :
QUELLE PLACE POUR LA NEGOCIATION ?
(P. 13)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

RAPPORT ANNUEL :
LES BONNES PRATIQUES
POUR UNE PRÉSENTATION CLAIRE
ET SÉCURISÉE (P. 17)

LE SUIVI DES HEURES DE DÉLÉGATION :
COMMENT PRÉVENIR LES LITIGES ? (P. 18)

ADDITIONS AU TRAVAIL :
NE PAS JUGER, MAIS AGIR
PAR LA VOIE DES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL (P. 19)

BILLETTERIE, CHÈQUES-CADEAUX,
VOYAGES : LES RÈGLES URSSAF
À CONNAÎTRE POUR ÉVITER LES
REDRESSEMENTS (P. 20)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

LE RÔLE DES ÉLUS DANS LE SUIVI DES
DISPOSITIFS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE (P. 21)

LA JURISPRUDENCE (P. 25)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 32)

ÉDITORIAL

ce qu'elle nous a permis de prendre de la hauteur sur l'exercice – bien souvent ardu – du mandat d'élu au CSE.

Le prochain numéro de l'inFO des CSE sera dédié aux échanges auxquels nous avons assisté, parfois participé, lors de ce rendez-vous.

Dans l'attente, nous avons souhaité, au sein de cette dernière publication de l'année 2025, revenir sur les 80 ans du CE/CSE pour en dresser un bilan synthétique et y évoquer les perspectives (*Dossier*).

Aussi, nous avons eu l'idée de commenter, dans notre *Décryptage*, un arrêt de la Cour de cassation rendu en date du 18 juin dernier pour vous rappeler que vous disposez d'une grande latitude pour organiser le fonctionnement, les prérogatives des IRP et des élus, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public.

Le Secteur confédéral de l'Emploi et des Retraites vous éclairera sur le rôle des élus du CSE dans le suivi des dispositifs de formation professionnelle (*Rubrique des secteurs*).

Quant à nos experts partenaires (*L'avis de nos experts*), leurs éclairages seront multiples : suivi des heures de délégation, rapport annuel, ASC et règles Urssaf et addictions au travail.

À l'heure où ce numéro fait l'objet de son écriture, les débats parlementaires sur les budgets de la France pour 2026 (PLF et PLFSS) ne sont pas clos mais nous conduisent à craindre, une fois encore, la politique sociale et économique qui sera menée l'an prochain.

Dans ce contexte, préservons notre cohésion, notre collectif et notre détermination commune à défendre les intérêts des salariés. C'est uni que nous pourrons continuer à porter haut et fort nos revendications, dans la fidélité à notre indépendance syndicale.

Vous souhaitant une agréable lecture
et de belles fêtes de fin d'année,

Amitiés syndicalistes.

LE DOSSIER

LES 80 ANS DU CSE : UNE INSTANCE ESSENTIELLE MENACÉE - FO EN PREMIÈRE LIGNE POUR DÉFENDRE LA DÉMOCRATIE SOCIALE



À l'occasion des 80 ans du comité d'entreprise, devenu comité social et économique (CSE) depuis les ordonnances de 2017, nous souhaitons rappeler, à travers ce dossier, une évidence : cette instance, conquise de haute lutte en 1945, reste l'un des piliers les plus puissants de la démocratie sociale française. Elle donne aux salariés un pouvoir d'expression, de contrôle, de résistance collective. Elle fait vivre au quotidien le principe fondateur et constitutionnel selon lequel « les travailleurs doivent participer à la gestion de l'économie ».

Pourtant, au moment même où la société exprime un besoin croissant de contre-pouvoirs, de dialogue, de transparence et de participation, les instances représentatives du personnel connaissent un affaiblissement sans précédent.

Les études successives de la Dares, publiées en 2025, en dressent un constat indiscutable : effon-

drement du nombre d'instances, recul des mandats, centralisation croissante, difficultés massives de renouvellement, surcharge de travail et perte de moyens pour les élus.

Remarque FO

FO n'a eu de cesse depuis 2017 de dénoncer et anticiper ces effets dévastateurs. La pratique nous donne pleinement raison.

Un état des lieux qui confirme les craintes de Force Ouvrière

Trois études publiées par la Dares en 2025 nous permettent aujourd'hui de faire un état des lieux assez complet des conséquences désastreuses des ordonnances sur la représentation du personnel.

Une dégradation de la couverture des salariés par les IRP

Le chiffre le plus parlant est de fait la moindre couverture des salariés par une instance représentative du personnel. Entre 2017 et 2023, on observe une baisse de la couverture par les IRP élues (de 64 % à 61 % des établissements) et une diminution des délégués syndicaux (de 37 % à 32 %). Ainsi, en 2023 près de 25 % des salariés ne sont pas couverts par une instance représentative et ne disposent donc d'aucune représentation pour défendre leurs droits au sein de leur entreprise. Ce constat est d'autant plus accentué au sein des petites entreprises puisque la présence des IRP varie fortement avec la taille :

- 74 % des entreprises de 10-49 salariés n'ont aucune IRP ;
- 83 % des entreprises de 50-299 salariés ont un CSE (mais souvent sans DS) ;
- les entreprises de 300 salariés ou plus sont presque toutes couvertes (CSE + DS).

En deuxième, et comme le dénonçait FO c'est bien la santé au travail qui pâtie de cette réforme. Les CSSCT sont moins fréquentes que les anciens CHSCT : 33 % en 2023 contre 59 % en 2017. Les représentants de proximité, qui pourraient éventuellement pallier (en partie seulement) cette carence, ne sont en fait que

peu utilisés dans les entreprises et lorsqu'ils le sont ils ne disposent que de très peu de moyens.

Remarque FO

La suppression des CHSCT est en corrélation directe avec la dégradation des conditions de travail. Rappelons qu'en France, en 2025, le nombre de morts au travail continue d'augmenter.

L'autre conséquence de cette réforme sur la couverture des salariés par les IRP est la centralisation des instances. La représentation se centralise fortement dans les entreprises multisites, ce qui éloigne les élus du terrain et qui met en péril la représentation de proximité. À l'heure où les salariés ont de plus en plus besoin d'élus pour les accompagner et où les directions sont de plus en plus éloignées du terrain, la perte de proximité est sûrement l'une des menaces les plus importantes. Cette centralisation forte a un impact nécessaire sur les conditions d'exercice du mandat.

Une dégradation des conditions d'exercice du mandat pour les élus

Outre l'impact sur les salariés, on assiste aussi à des conséquences désastreuses sur l'exercice du mandat en lui-même.

La fusion des instances et la centralisation induite par cette fusion entraînent une multiplication et une complexification des thématiques traitées par les élus et une professionnalisation de ces derniers

contribuant un peu plus à la perte de proximité. Dans le même temps, le nombre total de mandats chute de 14 %, les crédits d'heures baissent et l'activité s'intensifie (réunions, négociations, gestion des conflits). Ainsi, on se retrouve avec plus de missions et moins de moyens pour les exercer.

Dès les premiers renouvellements des CSE, les conséquences se sont fait sentir avec de plus en

plus de difficultés pour trouver de nouveaux élus. Le mandat d'élu est perçu comme une charge de travail très forte et complexe avec de forts risques de discriminations dans le déroulement de carrière.

L'enjeu essentiel est alors, aujourd'hui, de redonner des moyens à ces instances pour permettre un renouvellement efficace et assurer un dialogue social au sein des entreprises.

Les menaces qui pèsent sur la représentation du personnel

À la lecture de ces différentes études et à travers un constat empirique, Force Ouvrière identifie quatre menaces majeures pour la représentation du personnel de demain.

Une perte massive de proximité

Les études de la Dares montrent un recul spectaculaire de la présence des représentants du personnel au niveau des établissements, particulièrement depuis la fusion des IRP en 2017. La centralisation des CSE, désormais souvent installés au niveau de l'entreprise plutôt qu'au plus près des salariés, provoque un éloignement profond entre élus et terrain. Les représentants ne sont plus quotidiennement présents dans les ateliers, les services ou les bureaux, ce qui limite leur capacité à identifier les difficultés, à prévenir les risques et à instaurer un climat de confiance. Dans les petites entreprises, la situation est encore plus grave : près des trois quarts d'entre elles ne disposent d'aucune instance représentative, laissant les salariés totalement dépourvus. Les représentants de proximité, pourtant prévus par la loi pour préserver un lien local, ne sont mis en place que de manière marginale et sans moyens suffisants. Cette disparition progressive du contact direct conduit à une représentation affaiblie, moins réactive et moins en mesure de porter la réalité des conditions de travail.

Remarque FO

Cette perte de proximité constitue l'une des menaces les plus dangereuses pour la démocratie sociale.

Des élus surchargés sans temps, ni moyens

La fusion des anciennes IRP a concentré dans une instance unique l'ensemble des missions auparavant réparties entre les DP, CE et CHSCT. Les élus du CSE assument désormais un volume de responsabilités considérablement accru, tandis que leur nombre a diminué et que leurs heures de délégation n'ont pas augmenté en proportion. Le mandat est devenu plus technique, plus complexe et plus lourd, notamment en raison de la multiplication des sujets : restructurations, intelligence artificielle, transition écologique, risques psychosociaux, égalité professionnelle, BDESE, orientations stratégiques, ... Dans le même temps, les expertises sont parfois rendues difficilement accessibles, notamment à cause du co-financement imposé, qui pèse sur les budgets des CSE les plus modestes. Les élus se retrouvent ainsi pris en étau entre des obligations toujours plus nombreuses et des moyens toujours plus restreints. Cette surcharge persistante peut entraîner un essoufflement, une perte d'efficacité et une difficulté croissante à exercer pleinement un rôle pourtant essentiel.

Remarque FO

FO considère que l'absence de moyens adaptés constitue un frein majeur à l'exercice réel des droits des salariés.

Un renouvellement difficile, un engagement qui s'épuise

Il devient de plus en plus difficile de trouver des candidats aux élections professionnelles.

Dans de nombreux établissements sans IRP, la carence totale de candidatures est devenue la principale explication.

La complexité grandissante du mandat, l'intensification du travail des élus, le manque de reconnaissance, la crainte de discriminations et le manque de valorisation de l'expérience acquise découragent les salariés de s'engager.

Le mandat est également de plus en plus instable : un quart des représentants du personnel ont moins d'un an d'ancienneté, ce qui fragilise la continuité du travail collectif.

La disparition des CHSCT a également privé de nombreux élus de leur principale motivation d'engagement, à savoir la défense concrète de la santé et de la sécurité au travail.

Le risque, à terme, est celui d'un appauvrissement démocratique profond, avec des équipes affaiblies, des savoir-faire qui se perdent et un dialogue social qui repose sur un engagement de plus en plus fragile.

Remarque FO

FO estime indispensable de redonner attractivité et reconnaissance au mandat pour enrayer cette dynamique.

Des attaques directes contre les droits collectifs

Au-delà des effets déjà constatés de la réforme de 2017, des menaces nouvelles pèsent aujourd'hui sur les droits collectifs. Plusieurs organisations patronales et certains rapports institutionnels proposent d'alléger encore les obligations des employeurs en matière de représentation du personnel. Parmi les pistes avancées, figurent le relèvement des seuils déclenchant les prérogatives du CSE, la réduction des heures de délégation, la limitation des expertises, l'ouverture du premier tour aux candidatures non syndicales ou encore la possibilité de rendre facultative la BDESE dans certaines entreprises. Ces initiatives participent d'une même logique : réduire le contre-pouvoir des élus et affaiblir les moyens d'action des syndicats. Elles interviennent pourtant dans un contexte où les études publiques montrent un dialogue social fragilisé, un recul massif des IRP et une surcharge des élus.

Remarque FO

Ces attaques constituent une remise en cause directe des droits collectifs et de l'équilibre des relations professionnelles. Elles appellent une vigilance accrue et une mobilisation déterminée pour préserver l'essence même de la démocratie sociale.

Porter les revendications Force Ouvrière

Face au recul documenté de la représentation du personnel et à l'affaiblissement des moyens des élus, Force Ouvrière porte un ensemble cohérent et ambitieux de revendications destinées à reconstruire un dialogue social solide et efficace. La première exigence est de rétablir une véritable proximité entre représentants et salariés.

FO demande une augmentation du nombre d'élus titulaires et suppléants, ainsi que la garantie que les périmètres de mise en place de CSE soient négociés de manière à maintenir une présence au plus près des salariés, condition indispensable pour bien connaître les réalités du travail.

FO revendique également le retour d'une instance pleinement dédiée à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, dotée de moyens adaptés, afin de compenser la disparition des CHSCT et de répondre efficacement à l'augmentation des risques professionnels.

Les moyens matériels et humains doivent être renforcés. **FO estime indispensable que les heures de délégation soient réévaluées** pour correspondre à la charge réelle du mandat, devenue beaucoup plus lourde depuis la fusion des IRP. Les élus doivent pouvoir communiquer librement avec les salariés à travers les outils numériques de l'entreprise, sans

dépendre de la bonne volonté de l'employeur. FO revendique également une sécurisation des budgets du CSE : la possibilité de transfert entre les budgets doit être supprimée, car elle fragilise l'accès aux expertises, et le cofinancement des expertises doit être abrogé afin que les CSE puissent recourir à des analyses techniques sans contrainte financière.

FO place aussi au cœur de ses revendications la formation et l'accès à l'information. Les élus doivent bénéficier de formations renforcées, notamment sur l'impact de l'intelligence artificielle, la transition écologique ou les nouvelles formes d'organisation du travail. La BDESE doit être entièrement revue pour devenir un outil fiable, intelligible et systématiquement mis à jour, avec des sanctions réelles en cas de manquement. Pour FO, une bonne formation et une information de qualité sont les conditions de l'exercice effectif du mandat.

Enfin, **FO exige une reconnaissance pleine et entière du rôle des élus.** L'exercice du mandat doit être protégé contre les discriminations et valorisé dans la carrière professionnelle. Les entretiens de début et de fin de mandat doivent être généralisés pour permettre une véritable reconnaissance des compétences acquises et favoriser leur certification. Cette valorisation est indispensable pour restaurer l'attractivité du mandat et encourager le renouvellement des équipes.

Dans un contexte où la représentation du personnel s'affaiblit et où certaines forces cherchent à réduire encore ses prérogatives, FO réaffirme que renforcer les CSE, leurs moyens et leurs droits n'est pas une option mais une nécessité démocratique. C'est la condition pour que les salariés puissent continuer à faire entendre leur voix et à défendre leurs intérêts dans l'entreprise. ■

LE DÉCRYPTAGE

MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) : QUELLE PLACE POUR LA NEGOCIATION ?



Les négociations sur le fonctionnement des Instances représentatives du personnel (IRP) et des élus peuvent porter sur un large éventail de thèmes, en fonction de la liberté laissée aux interlocuteurs sociaux par le Code du travail et la jurisprudence. Les parties à la négociation disposent en effet d'une grande latitude pour organiser le fonctionnement et les prérogatives des IRP et des élus, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public.

Plus précisément, les thèmes de négociation peuvent inclure : la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, l'organisation des instances au niveau central (CSEC) et local (CSE), la composition et le remplacement des membres, la désignation de représentants de proximité, la périodicité des réunions, les modalités de convocation, l'utilisation de la visioconférence, la rédaction des procès-

verbaux, la création et le fonctionnement des commissions (CSSCT, commissions économiques, etc.), l'attribution de locaux et de moyens matériels, la gestion des budgets, etc.

Les négociations peuvent également porter sur les thèmes, la périodicité et les modalités des informations et consultations récurrentes et des consultations ponctuelles, les délais applicables,

l'articulation entre CSE d'établissement (CSEE) et CSE central (CSEC) pour les consultations, ainsi que l'organisation et le contenu de la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Un arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 18-6-2025, n°23-10.857) vient illustrer concrètement cette liberté de négociation sur le fonctionnement des IRP et celle des élus sur tous les aspects de leur organisation, de leurs moyens, de leurs procédures, de leurs attributions et de leurs relations avec l'employeur, ayant pour seule limite le respect des dispositions impératives du Code du travail donc de l'ordre public absolu.

En l'espèce, la Cour de cassation a eu à se prononcer, sur la validité de plusieurs clauses d'un accord conclu au sein de l'UES Orange prévoyant la mise en place de plusieurs CSEE, d'un CSEC, de représentants de proximité et aménageant la répartition de leurs attributions et les règles d'information consultation, le syndicat demandeur considérant les clauses litigieuses comme contraires à l'ordre public.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation valide toutes les clauses contestées portant sur différentes thématiques.

■ Consultation et expertise

La première clause litigieuse portait sur les prérogatives respectives du CSE central et des CSE d'établissements en matière de recours à l'expertise. On savait déjà que, dès lors qu'un accord collectif réservait exclusivement l'organisation des consultations récurrentes au niveau central, les CSE d'établissements ne pouvaient recourir à un expert (Cass. soc., 29-5-2024, n°22-23.690). La Haute Cour va plus loin dans l'arrêt de 2025 puisqu'elle considère qu'un accord peut tout à fait dissocier le droit à consultation du recours à l'expertise, en réservant au CSEC le droit de recourir à un expert sur la politique sociale, quand bien même les consultations récurrentes sur ce thème seraient également menées au niveau des CSEE.

La Cour de cassation s'appuie, pour justifier sa position sur la directive n°2002/14/CE du 11 mars

2002 qui prévoit que les interlocuteurs sociaux peuvent négocier les modalités de l'information consultation.

■ Attributions des représentants de proximité

La Cour de cassation précise qu'un accord peut tout à fait confier aux représentants de proximité la prise en charge des réclamations individuelles et collectives des salariés de manière exclusive, alors même que ces prérogatives appartiennent au CSE (art. L 2312-5 al 1 du Code du travail).

Elle justifie sa décision par la finalité de l'institution des représentants de proximité telle que définie au cours des travaux parlementaires de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 et qui visait à faire de cette institution un relai en cas de « *mise en place d'un CSE d'établissement à un niveau plus centralisé* ». Elle rappelle cependant que les salariés conservent individuellement la faculté de s'adresser à leur employeur, comme prévu par le Code du travail.

■ Délégation de missions à la CSSCT

Un accord peut confier à la CSSCT la mission de se réunir en cas d'accident ou d'événement grave, ou à la demande de ses membres, dans le cadre des questions de santé, sécurité et conditions de travail.

En effet, la Haute juridiction considère, sur le fondement de l'article L 2315-38 du Code du travail, que seuls le recours à l'expertise et les attributions consultatives du CSE ne peuvent être délégués à la CSSCT. Par conséquent, selon elle, cette délégation, prévue dans l'accord, respecte bien les textes déterminant les missions de la CSSCT, dès lors qu'elle est expressément encadrée.

■ Prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel

La chambre sociale admet que les règles de prise en charge de ces frais puissent être négociées, y compris la possibilité de réserver certains remboursements à des catégories spécifiques de représentants (par exemple, les délégués syndicaux).

■ Modalités de suivi des accords

Un accord peut réserver l'accès à la commission de suivi aux seuls syndicats signataires, sous réserve que la négociation des avenants de révision soit ouverte à tous les syndicats représentatifs.

■ Présentation des rapports

S'agissant de l'obligation d'information sur le fonctionnement du service de santé au travail, la mise à disposition du rapport annuel dans la base de données économiques, sociales et

environnementales (BDESE), sans présentation orale en réunion, est jugée suffisante. L'accord remplit ainsi le rôle d'information du CSE, sans méconnaître ses droits.

Cet arrêt du 18 juin 2025 consacre ainsi la liberté de négociation des interlocuteurs sociaux pour adapter les règles aux spécificités de l'entreprise, dans le strict respect des dispositions légales. Il appartient donc à chacun, à l'occasion des négociations, de veiller à ce que les arrangements prévus ne remettent pas en cause le fonctionnement des instances afin qu'elles jouent efficacement leur rôle. ■

L'AVIS DE NOS EXPERTS

RAPPORT ANNUEL : LES BONNES PRATIQUES POUR UNE PRÉSENTATION CLAIRE ET SÉCURISÉE

L'établissement du rapport d'activité et de gestion constitue une obligation légale pour tous les comités sociaux et économiques des entreprises d'au moins 50 salariés (art. L 2315-69 du Code du travail). Dans les entreprises comportant plusieurs établissements et dans les unités économiques et sociales (UES), le CSE central et les CSE d'établissements sont également soumis à cette obligation (art. L 2316-19 et L 2316-26 du Code du travail).

Ce rapport doit présenter des informations qualitatives sur les activités et sur la gestion financière du CSE de nature à éclairer l'analyse des comptes (art. L2315-69 du Code du travail). Chaque instance doit produire un rapport par an. Il doit être présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion d'approbation des comptes annuels en séance plénière (art. L 2315-68 du Code du travail). Il doit donc être établi entre la date d'arrêté des comptes et celle où la réunion dédiée à leur approbation est convoquée, et transmis aux membres du CSE au plus tard trois jours avant cette réunion (art L 2315-71 du Code du travail). Il devra par ailleurs être modifié si les comptes ne sont pas approuvés tels qu'ils y figurent.

Le rapport annuel du CSE doit également accompagner la présentation des comptes annuels faite à destination des salariés, selon les modalités définies par le règlement intérieur du CSE (art. L 2315-72 du Code du travail).

► Nous vous conseillons de prévoir dans votre règlement intérieur les personnes désignées pour préparer ce document, voire ses modalités d'élaboration.

D'un point de vue pratique ce rapport annuel permet de communiquer sur les activités des élus, de valoriser les actions menées par le CSE et de faire le bilan de l'année écoulée. Le document constitue une pièce utile pour répondre aux besoins d'archivage, de passation et de transparence.

CONTENU OBLIGATOIRE (art. D 2315-38 du Code du travail)

CSE dont le niveau de ressources est inférieur à 153 000 €	CSE dont le niveau de ressources est égal ou supérieur à 153 000 €
1° L'organisation du comité : nombre de sièges légal ou conventionnel, nombre d'élus, et, le cas échéant, effectif de salariés du comité, nombre et nature des commissions du comité, organigramme des services du comité. 2° L'utilisation de la subvention de fonctionnement : a) Les activités d'expertise et les missions économiques : honoraires des experts rémunérés par le comité, rémunération des salariés du comité, frais de déplacement, frais de documentation ; b) Les dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport et d'hébergement ; c) Les dépenses de communication avec les salariés de l'entreprise ; d) Les autres frais de fonctionnement ; e) Le montant éventuellement versé au comité social et économique central. 3° Les données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires. 4° L'état de synthèse simplifié de ses ressources et dépenses reprenant les informations figurant dans un modèle établi par l'Autorité des normes comptables. 5° L'état de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements défini par un règlement de l'Autorité des normes comptables. 6° Les informations relatives aux transactions significatives qu'il a effectuées.	3° bis L'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles : a) le descriptif et lieu de réalisation de ces activités en distinguant, le cas échéant, celles gérées directement par le comité, celles à la gestion desquelles il participe, et celles dont il a délégué la gestion ; dans ces deux derniers cas, sont précisés le montant délégué par le comité et le prestataire auquel il a été fait appel ; b) les éléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé. 4° La description et l'évaluation du patrimoine. 5° Les engagements en cours et les transactions significatives.

www.syncea.fr



info@syncea.fr

Les équipes de SYNCEA sont à votre disposition pour vous assister dans l'élaboration de votre rapport d'activité et de gestion et pour répondre à toutes vos questions en lien avec vos mandats.

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE SUIVI DES HEURES DE DÉLÉGATION : COMMENT PRÉVENIR LES LITIGES ?

Les heures de délégation constituent un droit fondamental pour les représentants du personnel. Leur utilisation peut toutefois susciter des incompréhensions ou des contestations : refus de paiement par l'employeur, désaccord sur l'usage fait des heures, ou encore difficultés d'organisation. Comment sécuriser leur mise en œuvre et limiter les risques de conflit ?

Un cadre juridique strict à respecter

Les heures de délégation sont encadrées par le Code du travail :

- **articles L 2315-7 à L 2315-13** pour les membres titulaires et les représentants syndicaux (RS) au CSE ;
- **articles L 2143-13 à L 2143-19** pour les délégués syndicaux (DS).

À défaut d'accord d'entreprise, le volume mensuel d'heures dépend des effectifs et du mandat exercé. En cas de circonstances exceptionnelles, par exemple lors du suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un dépassement du crédit d'heures est admis (Cass. soc., 27-11-2012, n°11-21.202).

Pour les élus et représentants syndicaux au CSE, les heures non utilisées peuvent être reportées sur douze mois glissants, dans la limite de 1,5 fois le crédit mensuel (art. R 2315-5 du Code du travail). Leur mutualisation entre élus est également possible, sous réserve d'informer l'employeur au moins huit jours avant leur utilisation, délai également applicable aux heures reportées (art. R 2315-5 et R 2315-6 du Code du travail). Certains temps, tel que la participation aux réunions convoquées par l'employeur, ne s'imputent pas sur le crédit d'heures (art. L 2315-11 du Code du travail).

L'employeur doit rémunérer les heures de délégation comme du temps de travail effectif. Il ne peut ni en refuser l'usage ni subordonner leur prise à une autorisation préalable, sous peine de commettre un délit d'entrave (art. L 2317-1 du Code du travail ; Cass. crim., 12-4-1988, n°87-84.148). Il peut toutefois exiger une information préalable et un délai de prévenance (Cass. crim., 28 -3-1979, n° 77-92.961).

Les heures de délégation bénéficient d'une présomption de bonne utilisation (art. L 2315-10 et L 2143-17 du Code du travail). Elles sont réputées avoir été consacrées à l'exercice du mandat, et doivent être payées avant toute contestation. Un usage manifestement abusif peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement : le Conseil d'État a ainsi jugé fautif de consacrer ces heures à une partie de chasse (CE, 22-2-1989, n°66598) ou à des travaux personnels dans un immeuble en réfection (CE, 15-5-1996, n°132350).

Enfin, la rémunération versée au titre de l'activité de représentation doit apparaître sur une fiche annexée au bulletin de paie (art. R 3243-4 du Code du travail).

Les bonnes pratiques pour prévenir les litiges

Si aucun formalisme spécifique n'est imposé pour informer l'employeur de la prise d'heures de délégation, des outils de suivi tels que des bons de délégation peuvent utilement être mis en place en concertation avec le CSE (Cass. crim., 12-4-1988, n°87-84.148). Ces bons mentionnent notamment le nom, le mandat, la date et la durée de l'absence.

La négociation d'un accord d'entreprise ou l'adoption de règles internes dans le règlement intérieur du CSE peuvent également sécuriser la gestion des heures (modalités d'information, report, mutualisation, suivi mensuel). Des échanges réguliers entre l'employeur et les élus permettent également d'ajuster les pratiques et prévenir les incompréhensions.

La mise en place d'un registre partagé, sous format numérique, peut constituer un outil de traçabilité utile, à la fois pour les élus et pour l'employeur.

En cas de dépassement exceptionnel du crédit d'heures, il est recommandé d'obtenir un accord écrit de l'employeur ou, à défaut, de pouvoir justifier a posteriori du caractère exceptionnel des circonstances.

En cas de difficultés, les élus et les délégués syndicaux peuvent solliciter un échange avec l'employeur, recourir à une médiation interne ou, le cas échéant, consulter l'inspection du travail. Si le litige porte sur le paiement des heures ou sur leur utilisation, le conseil de prud'hommes est compétent.

La jurisprudence exige par ailleurs que l'employeur qui engage une action en remboursement d'heures de délégation ait au préalable demandé à l'intéressé des précisions sur l'usage des heures concernées (Cass. soc., 21-11-1990, n°87-40.699), d'où l'importance de conserver des éléments attestant de l'emploi du temps.

Les experts du Cabinet Groupe Legrand sont là pour vous accompagner !

Contact : www.groupe-legrand.com - Tél. 01 42 25 30 30 – info@groupe-legrand.com

L'AVIS DE NOS EXPERTS

ADDICTIONS AU TRAVAIL : NE PAS JUGER, MAIS AGIR

LA VOIE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les addictions au travail se situent au croisement d'enjeux majeurs : santé, sécurité, performance, dignité des personnes et responsabilité de l'employeur. Les représentants du personnel (CSE, CSSCT, délégués syndicaux) jouent ici un rôle déterminant, à condition de maîtriser le cadre légal et d'assumer leur mission de prévention sans jugement moral.

Une méta-analyse regroupant 27 études internationales (2023) montre que le risque d'accident du travail est multiplié par 1,85 après consommation d'alcool et par 1,47 après prise de drogue, principalement le cannabis. Les liens entre substances psychoactives et sécurité sont donc établis, même si les chaînes de causalité restent complexes. D'où l'importance d'analyser finement chaque accident ou quasi-accident, en tenant compte du contexte psychosocial : une prévention qui se focalise uniquement sur la consommation, sans traiter les causes organisationnelles, est vouée à l'échec.

Le Code du travail impose à l'employeur de garantir la santé et la sécurité. Certains comportements sont interdits (état d'ivresse, mise en danger,...), tout comme l'usage et la détention de stupéfiants. Seules quatre boissons alcoolisées peuvent être introduites dans l'entreprise (vin, bière, cidre, poiré). L'employeur peut, via le règlement intérieur, restreindre ou interdire toute consommation.

Pour agir efficacement, les élus doivent connaître les textes et aborder ces sujets sans détour en réunion de CSE. Il ne s'agit pas de moraliser, mais de protéger les personnes et le collectif.

L'alcool reste, en France, l'addiction la plus répandue dans le monde du travail. Souvent banalisée, elle est encore intégrée à des usages professionnels (repas d'affaires, tournées, pots). Parallèlement, les drogues illicites progressent fortement, notamment cannabis et cocaïne, dont l'accès est devenu plus facile et moins coûteux. Cette banalisation ne doit pas masquer les effets réels sur la vigilance, le jugement, le rapport aux autres et les risques d'accidents.



Dans mon ouvrage « *Drogues et addictions au travail, comment les prévenir ?* » (Éditions Fauves), coécrit avec le professeur Christophe Rogier, nous proposons une lecture des conduites addictives autour de trois dynamiques utiles aux élus :

1. **l'importation** : l'addiction existe dans la vie privée et déborde sur le travail ;

2. **l'acquisition** : la consommation s'enracine dans la culture professionnelle, parfois normalisée selon les métiers ;

3. **l'adaptation** : l'usage vise à soulager une souffrance liée au travail (stress, surcharge, désorganisation, tensions éthiques).

Ces trois dynamiques montrent **combien addictions et Risques psychosociaux (RPS) sont liés**. On ne peut combattre durablement les addictions sans traiter les facteurs organisationnels : pression, sur-engagement au travail, manque de soutien, conflits de valeurs, déficit de reconnaissance. Inversement, toute démarche sérieuse sur les RPS doit intégrer la question des usages et des conduites à risque.

Dans ce cadre, le rôle des représentants du personnel est essentiel :

- **alerte et vigilance** : repérer les signaux faibles (accidents, tensions, dérapages lors de moments conviviaux) ;
- **prévention structurée** : intégrer le sujet au DUERP, aux plans de formation, promouvoir des campagnes non stigmatisantes, encourager les dispositifs d'aide (médecine du travail, écoute, accompagnement vers les soins, groupes de soutien tels Alcooliques anonymes) ;
- **régulation des règles** : discuter le règlement intérieur et les notes de service pour garantir des dispositions claires et applicables ;
- **intermédiation** : favoriser un traitement humain, confidentiel et efficace des situations, sans « couvrir » ni « dénoncer ».

Pour tenir ces rôles, les élus doivent être formés. C'est la condition du passage d'une posture réactive à une posture préventive, capable d'agir sur les organisations et les pratiques managériales.

L'appui d'un expert, notamment pour analyser les RPS souvent à l'origine des dépendances, est ici précieux. **Les élus peuvent demander une expertise pour risque grave afin d'établir un diagnostic et des préconisations, et éviter des réponses purement individuelles qui occultent les causes profondes des addictions.** Ils peuvent aussi demander un diagnostic au sujet des addictions qui peut concerner d'autres dimensions : le jeu, le sexe entre autres.

Jean-Claude Delgenes
Expert Technologia

L'AVIS DE NOS EXPERTS

BILLETTERIE, CHÈQUES-CADEAUX, VOYAGES : LES RÈGLES URSSAF À CONNAÎTRE POUR ÉVITER LES REDRESSEMENTS

Prestations soumises à cotisations ou exonérées ?

Par principe, toute somme ou avantage en nature versé par le CSE à un salarié en contrepartie ou à l'occasion d'un travail est soumis à cotisations et contributions sociales, sauf si :

- **L'avantage est versé à titre de secours**
Le secours correspond à une attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation individuelle particulièrement digne d'intérêt.
- **L'exonération est prévue dans une loi ou un décret.**
Seuls deux textes prévoient des exonérations :
 - aides financières prévues par l'article L 7233-4 du code du travail au titre des services à la personne et à la garde d'enfant ;
 - chèques vacances prévus à l'article L 411-1 du code du tourisme.
- **L'exonération est tolérée administrativement**
Par exception et en application de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les prestations en lien avec les activités sociales et culturelles du CSE sont exonérées de cotisations et contributions sociales sous certaines conditions.

Les prestations du CSE totalement exonérées de cotisations

- Les chèques-culture et les prestations culturelles
- Les cartes de réduction tarifaire
- La participation au voyage et aux vacances
- La participation à la pratique sportive.

Les prestations du CSE exonérées de cotisations sous conditions

- **Le prêt consenti aux salariés.**
Le prêt à taux zéro ou à taux réduit accordé par le CSE à un salarié n'est pas soumis à cotisations et contributions sociales si les quatre conditions cumulatives suivantes sont remplies :
 - le prêt doit être mis en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise ;
 - il doit être proposé à l'ensemble des salariés sans discrimination ;
 - il ne doit pas être obligatoire au titre d'une disposition légale ou conventionnelle ;
 - il doit avoir pour finalité l'amélioration des conditions de vie ou de travail et présenter un caractère social.

- **L'attribution de cadeaux et de bons d'achat**

Les cadeaux et bons d'achat attribués aux salariés par le CSE peuvent être exonérés des cotisations et contributions sociales.

Lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (196 euros en 2025), le montant est exonéré des cotisations et de contributions sociales.

Si le seuil est dépassé sur l'année civile, les cotisations et contributions sociales sont dues, sauf si les trois conditions suivantes sont cumulativement remplies pour chaque bon ou cadeau :

- attribué lors d'un des sept événements (naissance/adoption, mariage/pacs, départ à la retraite, fête des mères/pères, Sainte Catherine/Saint Nicolas, Noël, rentrée scolaire) ;
- le bon d'achat doit mentionner l'événement auquel il se rapporte ;
- le montant pour chaque événement (ci-dessus) et pour chaque ayant droit ne doit pas dépasser le seuil de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Attention particulière aux conditions d'ancienneté pour l'ensemble des activités sociales, sous peine de ne plus répondre aux critères définissant une Activité Sociale et Culturelle.

Pour qu'une activité proposée par le CSE soit considérée comme une Activité Sociale et Culturelle, elle doit répondre aux quatre critères suivants :

- **activité non obligatoire pour l'employeur**
- **amélioration des conditions de vie des salariés**
- **bénéficier à tous les salariés et aux stagiaires**
- **attribuée sans discrimination.**

Depuis, un arrêt de la Cour de cassation du 3 avril 2024, il est interdit de réserver les Activités Sociales et Culturelles du CSE aux salariés en fonction de leur ancienneté. L'Urssaf s'est alignée sur cet arrêt, tout en accordant un délai de tolérance aux CSE jusqu'au 1^{er} janvier 2026.

Notre conseil

En sus de ses missions d'assistance, l'expert-comptable accompagne les CSE et les conseille sur les activités sociales et culturelles dans le respect légal des conditions d'exonérations.

Ficeos en tant qu'Expert-comptable spécialisé dans l'assistance auprès des CSE vous accompagne tout au long de cette procédure.

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

LE RÔLE DES ÉLUS DANS LE SUIVI DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

SECTEUR DE L'EMPLOI ET DES RETRAITES



Face aux profondes évolutions technologiques et environnementales, la formation professionnelle s'impose plus que jamais comme un levier essentiel pour les salariés tant en termes d'émancipation personnelle que de promotion professionnelle. Elle leur permet non seulement d'acquérir de nouvelles qualifications ou certifications, mais aussi de s'adapter à la transformation des métiers et de renforcer la sécurité de leur parcours professionnel.

Pourtant, malgré son importance, l'accès à la formation demeure pour beaucoup de salariés un véritable défi, souvent en raison d'un manque d'informations claires ou d'une communication encore trop limitée sur les dispositifs existants.

La formation professionnelle repose sur un dialogue social structuré, au sein duquel les IRP, et notamment le Comité social et économique (CSE), assument un rôle déterminant à travers leurs consultations régulières.

■ Les consultations et avis rendus par le CSE en matière de formation professionnelle

Au niveau de l'entreprise, le CSE doit être régulièrement informé et consulté. À ce titre, chaque année, le CSE est amené à formuler des avis autour de ces trois thèmes : l'orientation stratégique de l'entreprise (c'est au sein de ce thème que se déroule la consultation sur les orientations de la formation professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et que l'on retrouve notamment la consultation sur le Plan de développement des compétences), la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale et les conditions de travail et emploi (cela englobe les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, ainsi que sur les modalités de périodes de reconversion).

Lorsque le CSE émet un avis sur le Plan de développement des compétences et les orientations de formation, cet avis n'est pas contraignant. L'employeur reste maître de la construction du plan : c'est lui qui choisit les formations, les publics concernés, les moyens.

Remarque FO

De ce fait, FO ne cesse de revendiquer le fait que le Plan de développement des compétences devrait faire l'objet d'une véritable négociation avec les délégués syndicaux, afin qu'ils soient pleinement associés à son élaboration et à sa mise en œuvre.

Par ailleurs, FO appelle ses élus à faire preuve d'une vigilance accrue concernant le plan de développement des compétences. En effet, au sein de ce plan, on distingue deux grandes catégories d'actions de formation. D'une part, les formations obligatoires : ce sont celles exigées par la loi, un

règlement ou une convention internationale pour pouvoir exercer une activité ou une fonction. Elles s'effectuent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien intégral de la rémunération. D'autre part, les formations non obligatoires sont elles aussi considérées comme du temps de travail et rémunérées, sauf lorsqu'elles ont lieu en dehors du temps de travail. Le plan de développement des compétences peut aller plus loin encore. En plus des formations classiques, il peut intégrer des bilans de compétences, des démarches de Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou des actions de lutte contre l'illettrisme.

Remarque FO

FO alerte ses représentants au CSE en rappelant que le Plan de développement des compétences n'est pas en lui-même une obligation pour l'employeur. En revanche, le Code du travail lui impose deux responsabilités essentielles en matière de formation professionnelle : l'adaptation des salariés à leur poste et le maintien de leur employabilité. Dans ce cadre, l'élaboration d'un plan de développement des compétences constitue un moyen privilégié pour répondre, au moins en partie, à ces obligations légales.

À l'occasion des consultations obligatoires, le CSE émet des avis et des recommandations. Il formalise la compréhension des engagements de l'employeur en termes de formation professionnelle, ainsi que les pistes d'amélioration qu'il préconise pour les exercices suivants.



Disponible sur demande :
secteur de l'Emploi
et des Retraites
[mbeaugas@
force-ouvriere.fr](mailto:mbeaugas@force-ouvriere.fr)

L'employeur a l'obligation de transmettre aux CSE les informations nécessaires afin de permettre au CSE de rendre un avis éclairé. Si le CSE estime qu'il n'est pas en mesure de rendre un avis, il motive cette décision et indique les éléments qui ont empêché l'exercice de sa mission. L'employeur qui ne satisfait pas à ses obligations d'information/consultation auprès du CSE commet un délit d'entrave. Toutefois, les avis rendus par le CSE ne lient pas l'employeur. Néanmoins, l'employeur doit répondre de manière argumentée des suites données aux avis et vœux du CSE.

■ Le rôle du CSE dans le cadre de la mise en place de la période de reconversion

La transposition de l'ANI du 25 juin 2025 portant sur les transitions et reconversions professionnelles prévoit la mise en place d'une période de reconversion interne ou externe en vue d'obtenir pour le salarié des qualifications ou des blocs de compétences.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés et celles de 50 à moins de 300 salariés, sans délégué syndical, l'employeur peut définir unilatéralement la période de reconversion externe, après consultation obligatoire du CSE lorsqu'il existe.

Les négociations ou le cas échéant la décision unilatérale de l'employeur portent notamment sur :

- la prise en charge d'un éventuel écart de rémunération durant la suspension du contrat pendant la reconversion ;
- les conditions d'allongement de la durée de la période de reconversion et des actions de formation ;
- le montant des indemnités de rupture, qui ne peut être inférieur aux indemnités légales ;
- les modalités de prise en charge, totale ou partielle, des frais pédagogiques, éventuellement via la mobilisation du CPF du salarié.

Dans ce cadre-là, le CSE doit être particulièrement vigilant aux décisions unilatérales prises par l'employeur et s'assurer que celles-ci respectent bien le

cadre posé par les obligations légales prévues par le Code du travail. Même si l'employeur conserve la possibilité de décider unilatéralement, l'avis du CSE est obligatoire. De ce fait, il est donc essentiel que le comité mette en avant les points positifs et négatifs du dispositif, identifie clairement les risques et formule des propositions d'amélioration concrètes. Le CSE devrait également assurer un suivi dans la durée en demandant régulièrement des bilans détaillés — nombre de demandes, taux d'acceptation, résultats obtenus, retours des salariés ou difficultés rencontrées — afin d'assurer un véritable suivi continu de la mise en œuvre du dispositif.

■ L'obligation de la mise en place d'une Commission « formation »

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la constitution d'une commission « Formation » par le CSE est obligatoire. Sa mise en place est donc facultative dans les entreprises de plus de 50 salariés. Au sein du Code du travail, il n'est pas prévu de règles de fonctionnement interne. Par conséquent, à défaut d'accord d'entreprise, le CSE est libre de fixer sa propre organisation. Ainsi, il décide librement de la composition de la commission « Formation ». Les membres titulaires ou suppléants de la commission peuvent aussi être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE. Toutefois, ces derniers ne disposent donc pas de mandats et n'ont pas de crédit d'heures. De ce fait, ils participent à la commission en dehors de leur temps de travail (sauf dispositions plus favorables ou autorisation de l'employeur).

Remarque FO

FO préconise de désigner des membres détenant un mandat pour qu'ils puissent bénéficier d'heures de délégation et pleinement exercer leur mission au sein de cette commission Formation. Par ailleurs, la commission est consultée sur plusieurs thèmes : les dispositifs de Formation professionnelle continue et la VAE. La commission est informée des possibilités de congés qui ont été accordés aux salariés, des conditions dans lesquels ils ont été octroyés et des

résultats obtenus. Enfin, les membres de la commission peuvent mener des études avec un organisme extérieur sur les besoins en formation et mener une enquête auprès des salariés.

■ L'alimentation de la BDESE

La BDESE est un support de préparation de la consultation du CSE qui doit être mis à sa disposition ainsi qu'aux représentants du personnel. Afin de lui permettre d'émettre un avis éclairé lorsqu'il est consulté, le CSE a accès à l'information économique, financière et sociale concernant la gestion de l'entreprise par le biais d'une base de données économiques et sociales mise en place par l'employeur.

À NOTER

Son contenu varie en fonction de l'effectif de salariés et les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas l'obligation de constituer une BDESE.

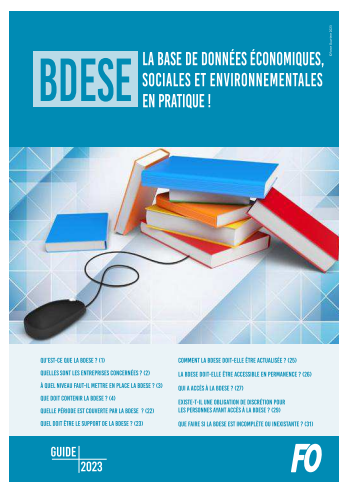
Les informations figurant dans la BDESE portent notamment sur les orientations de la formation professionnelle définies lors de la consultation annuelle du CSE, les résultats des éventuelles négociations menées sur ce thème, ainsi que le bilan détaillé des actions menées dans le cadre du Plan de développement des compétences. La BDESE doit également intégrer les données relatives au Compte personnel de formation (CPF) et aux salariés ayant bénéficié d'un abondement, aux entretiens professionnels, ainsi qu'un état des lieux précis de la mise en œuvre de l'alternance, incluant les effectifs concernés, les niveaux de formation ou encore les emplois obtenus à l'issue des parcours. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, les obligations sont renforcées. Les entreprises doivent notamment déclarer le montant de l'investissement formation, le pourcentage de masse salariale consacré à la formation, les sommes versées aux Opco, le nombre de stagiaires, les heures de formation réalisées, ainsi que le nombre de congés de formation accordés ou refusés. Le nombre de contrats d'apprentissage conclus doit également être renseigné.

Un accord d'entreprise ou, à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, fixe

l'organisation, l'architecture, le fonctionnement et le contenu de la BDESE. Elle doit être en permanence accessible aux IRP. L'actualisation de la BDESE et la mise à jour des informations valent communication des informations et des rapports.

La transposition de l'ANI du 25 juin 2025 portant sur les Transitions et Reconversions professionnelles ajoute également l'obligation pour l'employeur d'indiquer au sein de la BDESE un bilan de la mise en œuvre des parcours professionnels ou des périodes de reconversion.

Ainsi, grâce aux données de la BDESE, les élus peuvent suivre la mise en œuvre des actions de formation, évaluer leur portée (coût, nombre de bénéficiaires, type d'actions), et alerter l'employeur en cas de dysfonctionnement ou d'écart par rapport aux orientations annoncées.



Disponible sur demande :
secteur de la Négociation
collective et de la
Représentativité :
[secretariatnego@
force-ouvriere.fr](mailto:secretariatnego@force-ouvriere.fr)

En conclusion, les élus du CSE occupent une place centrale dans le suivi des dispositifs de formation professionnelle. Ils prennent part à différentes info/consultations en lien avec la formation professionnelle (par exemple : la consultation annuelle sur le Plan de développement des compétences), s'appuient sur les données présentes dans la BDESE en termes de formation professionnelle et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, peuvent contribuer aux travaux de la Commission formation. Bien que l'avis rendu par le CSE n'ait pas de valeur contraignante, sa participation demeure essentielle pour favoriser un dialogue social constructif et orienter la politique de formation vers des actions réellement en faveur des salariés.

LA JURISPRUDENCE - DÉCEMBRE 2025

■ Salarié protégé – Data manager – Transfert de messagerie professionnelle – Faute grave

Constitue une faute grave pour un salarié protégé exerçant une fonction de data manager, le fait de rediriger l'ensemble des mails de sa messagerie professionnelle vers une adresse électronique personnelle, eu égard au risque sur les données personnelles des contacts extérieurs de l'entreprise, et à la nécessaire sensibilisation du salarié à ce risque en raison de sa fonction. CE, 30-7-25, n°495234.

■ RSS – Liberté de circulation et frais de déplacement – Prise en charge réservée aux DS par accord – Validité

Si le RSS a le droit de circuler librement dans l'entreprise, un accord collectif peut réserver le remboursement par l'employeur, selon certaines modalités, des frais de déplacement aux seuls délégués syndicaux. Cass. soc., 18-6-2025, n°23-10.857, n°685 FS-B.

■ Salarié protégé – Licenciement – Motif de la demande d'autorisation – Pas de substitution par l'autorité administrative

Lorsque l'autorité administrative estime que le motif pour lequel un employeur lui demande l'autorisation de rompre le contrat de travail d'un salarié protégé n'est pas fondé, elle ne peut légalement



accorder l'autorisation demandée en lui substituant un autre motif de rupture de ce contrat de travail, alors même que cet autre motif aurait été de nature, s'il avait été présenté par l'employeur, à justifier une telle rupture. CE, 30-7-25, n°494223.

■ CSSCT – Accord collectif – Délégation de missions du CSE – Réunion à la demande de deux membres de la CSSCT en cas d'accident grave – Validité

Un accord d'entreprise peut confier à la CSSCT la mission de se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé,

de la sécurité ou des conditions de travail. Cass. soc., 18-6-2025, n°23-10.857, n° 685 FS-B.

■ RSS – Désignation – Salarié ayant précédemment eu une délégation de pouvoir de l'employeur et ayant présenté des projets organisationnels devant les IRP – Validité

Peut être désigné comme représentant syndical au CSE, un salarié ayant préalablement et temporairement disposé de délégations d'autorité écrites pour représenter l'employeur lors d'entretiens disciplinaires, et n'en disposant plus lors de sa désignation, ainsi qu'ayant été amené à intervenir devant les IRP (CSE, CSSCT) pour présenter des projets organisationnels relatifs au service dont il avait la charge, ces circonstances n'emportant pas à elles seules le fait que le salarié représentait l'employeur et ne pouvait pas être désigné RSS. Cass. soc., 4-6-2025, n°24-15.662.

■ **Crédit d'heures des représentants syndicaux au CSEE (établissement) et CSE central – Entreprises de 501 salariés et plus**

Le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un représentant syndical au CSE central, dans une entreprise dont l'effectif est d'au moins 501 salariés et dont aucun établissement n'atteint ce seuil, est de 16 heures au moins par mois sans pouvoir dépasser 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Cass. soc., 4-6-2025, n°24-11.357.

■ **Expertise CSE – Contestation de l'employeur – Procédure accélérée au fond – Délai**

La demande en justice devant le tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond étant formée par assignation, la date de saisine du juge s'entend de celle de l'assignation. Ce n'est donc pas la date du dépôt au greffe du tribunal d'une copie de cette assignation (enrôlement) qui compte, mais la date d'assignation du comité par voie d'huissier (commissaire de justice). Cass. soc., 25-6-2025, n°24-12.816 et Cass. soc., 25-6-2025, n°24-15.352.

■ **Expertise CSE – Accord collectif réservant le droit à expertise au CSE central lorsque la consultation est menée au niveau des CSE d'établissements – Validité**

Un accord collectif peut réserver au CSEC le droit à expertise, quand bien même l'accord prévoit que

l'information-consultation sur certains thèmes est menée au niveau des CSEE. Cass. soc., 18-6-2025, n°23-10.857, n°685 FS-B.

■ **CSE Central – Remplacement d'un titulaire au CSEC – Absence de suppléant appartenant au même établissement – Remplacement par un suppléant d'un autre établissement appartenant à la même liste syndicale et de la même catégorie professionnelle**

Un membre titulaire au CSEC ayant quitté l'entreprise doit, à défaut de remplacement possible par un suppléant au CSEC issu du même établissement, être remplacé en priorité par un suppléant appartenant à un autre établissement de la même liste syndicale et de la même catégorie professionnelle, et titulaire au CSE de son établissement. Cass. soc., 18-6-2025, n°24-16.286.

■ **Salarié protégé – Licenciement – Discrimination syndicale – Pouvoirs d'instruction du juge – Production de tout document permettant de vérifier les allégations de discrimination**

Devant une requête assortie d'allégations sérieuses de discrimination, non démenties par les éléments produits en défense, soit par l'administration, soit par l'employeur, il revient au juge de mettre en œuvre ses pouvoirs généraux d'instruction, et de prendre toutes les mesures

propres à lui procurer les éléments de nature à lui permettre de former sa conviction, en particulier en exigeant des parties en défense la production de tout document susceptible de permettre et de vérifier les allégations du demandeur. CE, 18-6-2025, n°50-04.75.

■ **Salarié protégé – Licenciement économique – Autorisation devenue définitive – Plus de contestation possible du caractère réel et sérieux du motif économique**

Le juge judiciaire ne peut apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement au regard de la cause économique ou du respect par l'employeur de son obligation de reclassement, en présence d'une autorisation de licenciement devenue définitive. Cass. soc., 10-9-2025, n°24-11.282.

■ **Représentants de proximité – Accord collectif – Exclusivité de présentation des réclamations individuelles et collectives – Validité**

L'accord d'entreprise mettant en place des Représentants de proximité (RDP) peut confier à ceux-ci la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés de manière exclusive, les salariés conservant en tout état de cause, en application de l'article L 2312-7 du Code du travail, le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants au sein de

chaque établissement. Cass. soc., 18-6-2025, n°23-10.857, n°685 FS-B.

■ Budget ASC du CSE – Accord collectif – Révision à la demande des syndicats représentatifs signataires à l'exclusion du CSE

Lorsqu'un accord sur la dotation de l'employeur au budget ASC du CSE a été négocié avec les syndicats représentatifs, il n'appartient qu'à ceux-ci de demander la révision des termes de l'accord. Le CSE ne peut exiger l'augmentation de ce budget ou la prise en charge d'ASC par l'employeur au-delà de ce que prévoit l'accord collectif. Cass. soc., 4-6-2025, n°23-22.856.

■ Discrimination syndicale – Constat – Ouverture automatique du droit à réparation

La Cour de cassation, en se fondant sur l'ordre public, décide que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à la réparation du préjudice subi par le salarié. Le salarié n'a pas à justifier de la réalité du préjudice. Cass. soc., 10-9-2025, n°23-21.124.

■ Révocation d'un membre du CSE en cours de mandat Recours contre la décision de révocation – Décision susceptible d'appel

Le tribunal judiciaire ne statue en dernier ressort que sur les contestations relatives à l'élection des membres du comité et non sur les contestations de la régularité de la consultation portant sur

l'approbation de leur révocation en cours de mandat. Il en résulte que le jugement est rendu en premier ressort et que le pourvoi en cassation est irrecevable. Cass. soc., 18-6-2025, n°24-60.184.

■ Élections – Vote électronique – Information des salariés

En cas d'organisation d'un vote électronique dans l'entreprise pour l'élection des membres de la délégation du personnel du CSE, chaque salarié doit disposer d'une notice d'information détaillée sur le déroulement du vote. La Cour de cassation précise que cette notice, qui doit être communiquée à chaque salarié en amont du scrutin, peut l'être par tout moyen. Cass. soc., 17-9-2025, n°24-10.990.

■ Représentants de proximité – Modalités de désignation – Accord

La Cour de cassation précise qu'un accord peut déterminer librement les modalités de désignation des représentants de proximité. Une fois déterminées, ces modalités doivent être appliquées strictement dans le respect des règles légales. Cass. soc., 17-9-2025, n°24-13.610 et n°24-13.628.

■ Retrait de la liste des défenseurs syndicaux – Durée du statut protecteur

Lorsqu'une organisation syndicale demande qu'il soit procédé au retrait d'un salarié de la liste des défenseurs syndicaux, celui-ci bénéficie de la protection attachée

à son mandat jusqu'à la suppression de son nom par l'administration. Cass. soc., 17-9-2025, n°24-12.885.

■ Salarié protégé – Licenciement autorisé par l'administration – Absence de contrôle du juge sur le sérieux des recherches de reclassement externe prévues par accord

Le juge judiciaire ne peut se prononcer sur la cause réelle et sérieuse du licenciement économique autorisé d'un salarié protégé, y compris au titre du caractère sérieux des recherches de reclassement externe prévues par un accord collectif. La chambre sociale confirme et transpose la solution du Conseil d'État. Cass. soc., 10-9-2025, n°24-11.282.

■ Élections professionnelles – Alternance H/F des candidatures – Contestation – pas de régularisation par la démission d'élus du sexe surreprésenté en cours d'instance – Pas d'application des règles de suppléance – Siègne vacant

Saisi d'une demande d'annulation de l'élection des candidats du sexe surreprésenté pour non-respect des règles de « *parité* », le juge doit statuer sur la régularité de l'élection de l' élu titulaire, en dépit de la démission de celui-ci postérieurement à la saisine du tribunal et avant la clôture des débats.

Les règles de suppléance ne s'appliquant que pour l'un des événements limitativement énumérés

à l'article L 2314-33 al. 3 du Code du travail (décès, démission, rupture du contrat de travail, perte des conditions requises pour être éligible), dont ne fait pas partie l'annulation d'une élection, la démission d'un titulaire en cours d'instance ne permet donc pas de « régulariser » la liste, et n'autorise pas à utiliser les règles de suppléance pour remplacer le mandat du candidat dont l'élection a été annulée. Le siège restera donc vacant. Cass. soc., 15-10-2025, n°24-60.159.

■ **Risque grave – Expertise à l'initiative du CSE – Cumul possible avec ses pouvoirs d'enquête et son droit d'alerte**

Les pouvoirs d'enquête du CSE ou le déclenchement d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent ne sont pas exclusifs d'une expertise pour risque grave à l'initiative du CSE. Cass. soc., 1-10-2025, n°23-23.915.

■ **Projet d'introduction de l'IA – Défaut de consultation du CSE – Suspension de la décision/du projet de l'employeur**

Le défaut de consultation régulière du CSE est susceptible de constituer un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser en ordonnant à l'employeur de suspendre la mise en œuvre de sa décision dans l'attente d'une consultation régulière. Le tribunal constatant que l'IA est une technologie nouvelle dont le déploiement dans le secteur de la presse est susceptible d'affecter les conditions de travail

des salariés, une information-consultation du CSE préalable à la mise en place de ces outils est donc obligatoire.

De même le déploiement d'une plateforme sécurisée destinée à permettre l'accès aux outils d'IA générative du marché et permettant de créer un assistant personnalisé dédié sur une tâche ou à des documents précis dans une entreprise de média (télévision) constitue l'introduction d'une technologie nouvelle susceptible d'avoir un impact sur la situation des travailleurs, même si celui-ci n'est pas précisément connu à ce stade, notamment en termes de répercussions sur l'emploi en général, rendant obligatoire l'information et la consultation préalable du CSE.

Les tribunaux ont reconnu le trouble manifestement illicite et ordonné la suspension des projets des employeurs jusqu'à la consultation régulière des CSE concernés. TJ Créteil, 15-7-2025, n°25/00851 et TJ Paris, 2-9-2025, n°25/53278.

■ **Exécution d'un accord collectif : irrecevabilité de l'action du CSE même lorsque l'objet de l'accord concerne ses propres moyens**

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur doit mettre un local à disposition du CSE et les modalités d'attribution et d'aménagement de ce local peuvent être précisées par un accord collectif. En cas de non-respect d'un tel accord, le CSE ne peut pas, pour autant, en demander l'exécution. L'action du CSE est irrecevable, n'ayant pas

la qualité pour agir en exécution d'un l'accord collectif dont il n'est « *ni partie ni signataire* ». Une telle action relève exclusivement des organisations syndicales représentatives ayant signé l'accord. Le fait que les stipulations de l'accord concernent directement les conditions de fonctionnement du comité ne change rien à cette règle. Le CSE peut en revanche agir en nullité lorsqu'un accord touche à ses prérogatives légales d'ordre public. Cass. soc., 3-9-2025, n°24-10.734.

■ **Consultation sur les orientations stratégiques – expertise limitée à ce seul objet en cas de consultation concomitante sur un projet ponctuel**

L'expert-comptable désigné par le CSE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques ne peut pas étendre sa mission à un projet de réorganisation soumis à une autre consultation. Cass. soc., 17-9-2025, n°24-14.518.

■ **Salariés mandatés détachés à 100 % – Rémunération – Heures de délégation – précisions sur les éléments à prendre en compte ou à exclure – Illustrations**

Les heures de délégation étant considérées de plein droit comme du temps de travail, la Cour de cassation rappelle que l'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. En conséquence, celui-ci ne peut

être privé, du fait de l'exercice de son mandat, du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire. Mais réciproquement, le salarié mandaté ne peut pas prétendre au paiement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés (Cass. soc., 19-9-2018, n° 17-11.638), ni au maintien de primes et indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières auxquelles il n'est plus exposé du fait de son mandat.

Ainsi, le « *taux de service actif* » attaché à l'emploi occupé par le salarié avant qu'il ne soit détaché à 100 % de son temps de travail en raison des différents mandats syndicaux ou représentatifs, constitue un avantage social de retraite dont il ne peut être privé en raison de l'exercice de ses mandats. En revanche, ce salarié ne peut pas prétendre aux primes liées à des charges et contraintes de l'emploi, auxquelles il n'est plus exposé. Cass. soc., 1-10-2025, n°24-14.997, n°905 F-B et Cass. soc., 1-10-2025, n°23-17.765, n°914 FS-B.

■ Existence d'un risque grave – Illustration – conducteurs de métro – Particules fines

Exposition du personnel de la RATP (en particulier des conducteurs) à des pollutions aux particules fines dans le métro parisien : le plan d'action et les mesures prises par la RATP sont jugées insuffisantes (seules deux stations de métro concernées sur 300 par des mesures ponctuelles de qualité de

l'air – qui plus est sur des lignes automatiques sans conducteurs –, ces analyses étant destinées aux usagers et non aux conducteurs de rames). En outre, est reconnue l'absence de prise en compte par l'employeur de l'inquiétude des conducteurs quant à la pollution de l'air qu'ils respirent, malgré les alertes des représentants du personnel et plusieurs articles de presse et documentaires au sujet des répercussions sanitaires potentielles de l'exposition aux particules fines. TJ Paris, 4-9-2025, n°25/53627.

■ Défenseur syndical – Statut protecteur – Information nécessaire de l'employeur pour en bénéficier

Pour bénéficier du statut protecteur, le salarié doit avoir informé l'employeur qu'il exerce un mandat extérieur à l'entreprise avant l'entretien préalable au licenciement ou, si la rupture ne nécessite pas d'entretien, avant la notification de la rupture de son contrat de travail, y compris en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié. Cass. soc., 3-9-2025, n°23-18.275.

■ Représentants du personnel – Statut protecteur – Pouvoirs du ministre saisi du recours hiérarchique – Inaptitude connue au moment de sa décision – Impossibilité d'autoriser un licenciement disciplinaire

Le ministre du travail saisi d'un recours hiérarchique contre une décision de l'inspecteur du tra-

vail statuant sur l'autorisation de licenciement d'un représentant du personnel doit la confirmer ou l'annuler puis se prononcer sur la demande de licenciement. Ayant connaissance de l'inaptitude du salarié au moment où il tranche, il ne peut pas accorder à l'employeur une autorisation de licenciement disciplinaire. CAA Lyon, 17-7-2025, n°24 LY02692.

■ Élections professionnelles – Vote électronique – Validité du PAP

Un PAP ne peut prévoir le recours au vote électronique que si un accord collectif d'entreprise préalable conclu à cet effet est en vigueur dans l'entreprise. Cass. soc., 5-11-2025, n°24-60.169.

■ Désignation d'un DS – Contestation – Procédure civile

La contestation de la désignation d'un DS par déclaration au greffe alors qu'est exigée une requête (art. R 2143-5) est irrecevable. Cass. soc., 15-10-2025, n°24-16.319.

■ Élections – Salariés mis à disposition – Obligation d'information des salariés de leur droit d'option pesant sur l'entreprise utilisatrice – Démonstration

Les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice peuvent être électeurs dans cette entreprise s'ils sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins douze mois continus. Ils peuvent choisir d'exercer leur droit de vote dans cette entreprise ou dans l'en-

treprise qui les emploie et doivent avoir été mis en mesure d'exercer ce droit d'option (Cass. soc., 18-6-2025, n°24-60.200). L'obligation d'information de ces salariés repose sur l'entreprise utilisatrice, qui doit pouvoir apporter la démonstration d'avoir rempli cette obligation, à défaut de quoi les élections peuvent être annulées. Cass. soc., 15-10-2025, n°24-13.266.

■ **Élections – Retard dans l'organisation en raison de la négociation préalable sur les établissements distincts – Absence d'instance – Impact sur le licenciement d'un salarié inapte sans consultation du CSE au cours de cette période**

La consultation du CSE sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail est une formalité substantielle et l'absence de consultation du CSE rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse, sauf en présence d'un PV de carence justifiant l'absence de CSE à consulter. En l'absence de PV de carence, lorsque la mise en place du CSE a pris du retard en raison de l'obligation de négociation préalable sur les établissements distincts, pour déterminer s'il y a un manquement de l'employeur ou non à ses obligations, les juges doivent rechercher si l'engagement de la négociation a eu pour effet de retarder le processus électoral, justifiant l'absence de consultation du CSE dans la procédure de licenciement pour inaptitude. Cette solution pourrait trouver application dans d'autres domaines : irrégularité du licenciement éco-

nomique, possibilité de mettre en place un accord d'intéressement, dénonciation d'un usage par exemple... Cass. soc., 15-10-2025, n°23-22.357.

■ **Salarié protégé – Mise à pied disciplinaire – Refus d'exécuter la sanction – Licenciement pour faute en raison du refus – Autorisation administrative – Contrôle de l'administration sur le bien-fondé de la sanction**

Le Conseil d'État rappelle que *« lorsqu'elle est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé motivée par son refus de se soumettre à une sanction infligée par l'employeur, il appartient à l'autorité administrative de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, du bien-fondé de cette sanction »*. En l'espèce, le Conseil d'État a donné raison à la Cour administrative d'appel qui a estimé que le refus du salarié protégé *« d'exécuter la mise à pied disciplinaire qui lui avait été infligée par son employeur ne caractérisait pas un comportement fautif de nature à justifier son licenciement »*, au motif que *« cette mise à pied n'était pas justifiée dès lors que les agissements ayant motivé cette sanction n'étaient, pour certains, pas matériellement établis et, pour les autres, pas fautifs »*.

Il n'entre pas dans la compétence du juge administratif d'annuler la mise à pied disciplinaire, mais il doit vérifier et tenir compte du bien-fondé de cette sanction pour déterminer si le licenciement, fondé sur la faute résultant du refus d'exécution de cette sanc-

tion, est justifié, aux fins de l'autoriser ou non. CE, 17-11-2025, n°496006.

Litiges relatifs à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux – Saisine de l'autorité administrative – silence du Drets – Compétence du juge judiciaire – Le juge doit ordonner la production des éléments d'information nécessaires

Si le Drets ne se prononce pas dans le délai imparti sur la demande de répartition entre les collèges électoraux, le juge doit procéder lui-même à cette répartition. A cette fin, il doit déterminer si les éléments d'information demandés par les organisations syndicales existent et lui sont nécessaires pour procéder à cette répartition et, dans l'affirmative, en ordonner la production. À défaut, il s'agirait d'un déni de justice, en application de l'article 4 du code civil. Cass. soc., 25-6-2025, n°23-24.013, n°723 F-B.

■ **Salarié protégé – licenciement – Examen de la régularité de la procédure disciplinaire conventionnelle applicable – Irrégularité – neutralisation si le vice de forme n'a pas empêché le conseil de discipline d'émettre son avis en connaissance de cause et n'a pas faussé sa consultation**

Les juges du fond doivent rechercher si, malgré l'irrégularité procédurale, le conseil de discipline a été mis à même d'émettre son avis

en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation. À défaut, l'inspecteur du travail ne peut pas autoriser le licenciement d'un salarié protégé. Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure de licenciement, notamment si la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable n'a pas été respectée, mais que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut pas être supérieure à un mois de salaire (art. L 1235-2, alinéa 5, du Code du travail). CE, 7-11-2025, n°491700.

■ **UES – DS central – désignation – Gérant d'une SARL de l'UES – qualité d'employeur – Désignation impossible**

Un syndicat ne peut pas désigner le gérant d'une SARL appartenant

à une UES comme délégué syndical central de l'UES, quand bien même il est aussi salarié d'une autre société de l'UES. Son mandat social lui confère la qualité de chef d'entreprise, qualité qui l'exclut d'office des fonctions de représentation syndicale.

Pour être désigné délégué syndical, il faut être salarié et ne pas être assimilé à l'employeur, le mandat de gérant de SARL confère la qualité d'employeur. Cass. soc., 19-11-2025, n°24-16.430.

■ **DS – Désignation d'un simple adhérent du syndicat en remplacement d'un DS – Renonciation au mandat – Validité si et seulement si le mandat précédent a pris fin par démission ou révocation**

Un syndicat peut désigner un délégué syndical parmi ses adhérents à condition que l'ensemble de ses élus ou de ses candidats qui remplissent la condition d'audience personnelle minimale de 10 %

renoncent par écrit à leur droit d'être désigné comme délégué syndical (art. L 2143-3 du Code du travail). La Cour de cassation précise que pour être valable, cette renonciation doit intervenir après que leur mandat ait pris fin, soit par démission soit par révocation.

À la date des renonciations, les intéressés étant toujours DS, en l'absence de toute démission de leur part ou de révocation de leur mandat, leur renonciation ne pouvait donc produire aucun effet.

Elle ne permettait donc pas au syndicat de désigner des adhérents en qualité de DS pour procéder à leur remplacement. La cour confirme le principe selon lequel un salarié ne peut pas renoncer par avance au droit d'être désigné DS qu'il tient des dispositions d'ordre public de l'article L 2143-3 du Code du travail lorsqu'il a obtenu un score électoral d'au moins 10 %. Cass. soc., 19-11-2025, n°24-17.356.

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