

L'inFO des CSE

LE DÉLIT D'ENTRAVE : UN OUTIL AUX MAINS DES ÉLUS !



**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>

ÉDITORIAL

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

Chères et chers camarades,

Le rendez-vous annuel des élus du CSE Force ouvrière a eu lieu le 3 décembre dernier. Vous y étiez très nombreux (178 participants) et nous nous en réjouissons ! Pour ceux d'entre vous qui n'ont pu s'y rendre, le prochain numéro de notre publication y sera dédié. Vous pourrez y retrouver les interventions de l'ensemble des intervenants aux tables

FO

.../...

SOMMAIRE

À CONSULTER

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

LE DOSSIER

LE DÉLIT D'ENTRAVE :
UN OUTIL AUX MAINS DES ÉLUS (P. 6)

LE DÉCRYPTAGE

L'AVIS DU CSE AU COEUR DES MISSIONS DES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (P. 12)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CSRD : UNE NOUVELLE CONSULTATION
DU CSE SUR LES ENJEUX DE
DURABILITÉ (P. 16)

LE DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE :
COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE
ET DANS QUELLES CONDITIONS ? (P. 17)

L'EXPERTISE RISQUE GRAVE : COMMENT
DÉFINIR LE RISQUE GRAVE POUR RECOURIR
À CETTE EXPERTISE ? (P. 18)

ÉLUS CSE : FAIRE LE POINT SUR
LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ
AU TRAVAIL SUITE AUX ÉVOLUTIONS
LÉGISLATIVES (P. 19)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

L'AGENT CARSAT : UN ACTEUR CLÉ
POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
AU TRAVAIL AU SEIN DU CSE (P. 20)

LA JURISPRUDENCE (P. 23)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 26)

ÉDITORIAL

rondes (secrétaires confédéraux, camarades FO, universitaires, chercheurs de l'IRES, experts comptables et en relations sociales, etc.).

À l'heure où nous finissons de préparer ce 49^{ème} numéro de l'inFO des CSE, le Gouvernement est une nouvelle fois tombé. Alors que la situation économique et sociale en France s'avère plus que préoccupante, les tractations politiques se mènent en vue de la nomination d'un nouveau Premier ministre, à laquelle s'en suivra la nomination d'un nouveau Gouvernement. Les médias sont alors centrés sur cette actualité, laissant penser que la France est en pause. Or, il n'en est rien ! Malheureusement, par exemple, dans le même temps, les défaillances d'entreprises et annonces de suppressions d'emplois se multiplient dans divers secteurs d'activité.

Dans cette tourmente relevant du champ de l'action syndicale, Force ouvrière et ses représentants, qu'ils s'agissent des délégués syndicaux, des élus CSE ou des secrétaires généraux d'UD et de Fédérations sont attentifs, prudents et mobilisés.

Il nous est apparu souhaitable de construire notre publication autour des outils à votre disposition pour exercer votre mandat dans ce contexte fragile voire dégradé.

Ainsi, notre *Dossier* sera consacré au délit d'entrave et notre *Déryptage* reviendra sur l'utilité et la portée de l'avis du CSE.

Nous avons sollicité le secteur Protection sociale de la confédération dans le cadre de notre *Rubrique des secteurs* afin d'évoquer le rôle clé de l'agent Carsat en matière de santé et de sécurité au travail.

Nos partenaires se joignent à nous, une nouvelle fois, pour vous informer et vous interpeller sur de nombreux sujets (la pénibilité au travail, le droit d'alerte économique, les enjeux de durabilité, l'expertise risque grave).

Plus que jamais restons collectifs, restons FO !

Vous souhaitant de belles fêtes de fin d'année,
Amitiés syndicalistes

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

Ces guides sont élaborés par les secteurs de la confédération FO. Ils sont disponibles sur le site internet de la confédération (force-ouvriere.fr) ou sur demande par mail.



BDESE – Base de données économiques, sociales et environnementales en pratique !



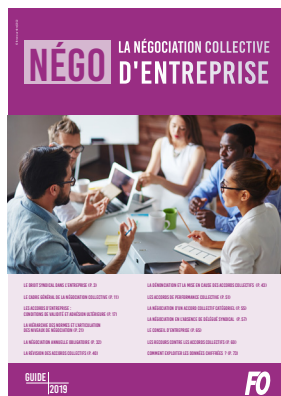
NAO – Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise



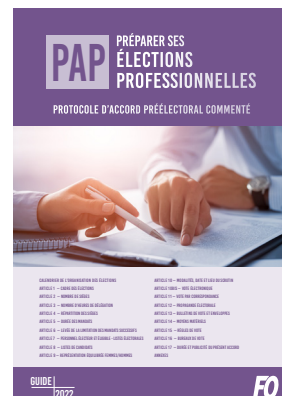
CSE – Comité social et économique
Mise en place et fonctionnement



NÉGO – La négociation collective de branche



NÉGO – La négociation collective d'entreprise



PAP – Préparer ses élections professionnelles
Protocole d'accord préélectoral commenté



CSE – Dans les entreprises de moins de 50 salariés
Mise en place et fonctionnement



Télétravail – Guide d'appui à la négociation dans l'entreprise

Contact : secteur de la Négociation collective et de la Représentativité :
secretariatnego@force-ouvriere.fr



InfoJuridiques
Revue trimestrielle juridique



Conseiller Prud'homme
Guide pratique



Le conseiller du salarié
Guide pratique



Le droit syndical
Guide pratique

Contact : secteur des Affaires juridiques et du Droit syndical – sjuridique@force-ouvriere.fr

A PARAÎTRE



Climat et environnement :
un enjeu social
Les positions de Force Ouvrière



GESTE - Le guide de
l'engagement syndical pour la
transition environnementale
La mobilité durable - TOME 1

Contact : secteur de l'Égalité et du Développement
durable – bclicq@force-ouvriere.fr



Le guide du futur retraité
et du retraité

Contact : UCR – pbarbier@force-ouvriere.fr



Le livret de l'alternance



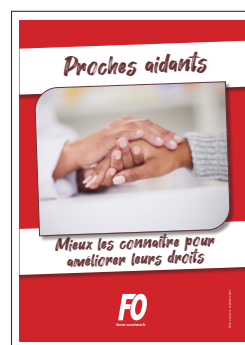
Le guide du locataire
L'essentiel des droits du locataire
Parc privé/parc social



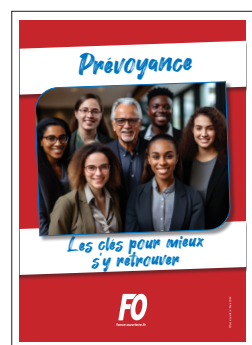
Le guide du locataire
Charges et réparations locatives

Contact : Afoc (Association Force Ouvrière consommateurs)
afoc@afoc.net

A PARAÎTRE



Proches aidants :
mieux les connaître pour
améliorer leurs droits



Prévoyance :
les clés pour mieux
s'y retrouver

Contact : secteur de la Protection sociale collective
egautron@force-ouvriere.fr

Adhérents **FO** connaissez-vous **l'AFOC** ?

L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires créée par FO en 1974.

Elle vous informe et vous conseille sur vos droits.

Agréée par l'État, elle vous défend auprès des pouvoirs publics, des professionnels comme des bailleurs, et vous représente en justice si nécessaire.



Rappel produits

Consultez la liste des produits dangereux ou défectueux mise à jour en temps réel.



Où nous trouver ?

Sur internet ou dans l'une de nos 200 permanences locales, l'Afoc est à vos côtés.



www.afoc.net



Inscrivez-vous à la newsletter

Actualités, infos pratiques, conseils ... restez informés !

Un litige avec un professionnel ?

Votre compte bancaire a été débité à votre insu ?

Le propriétaire de votre logement vous réclame des charges indues ?



Rendez-vous sur www.afoc.net rubrique SOS AFOC.



Logement

Votre propriétaire refuse d'effectuer certaines réparations lui incombant ?

Consultez nos conseils pratiques.



Consommation

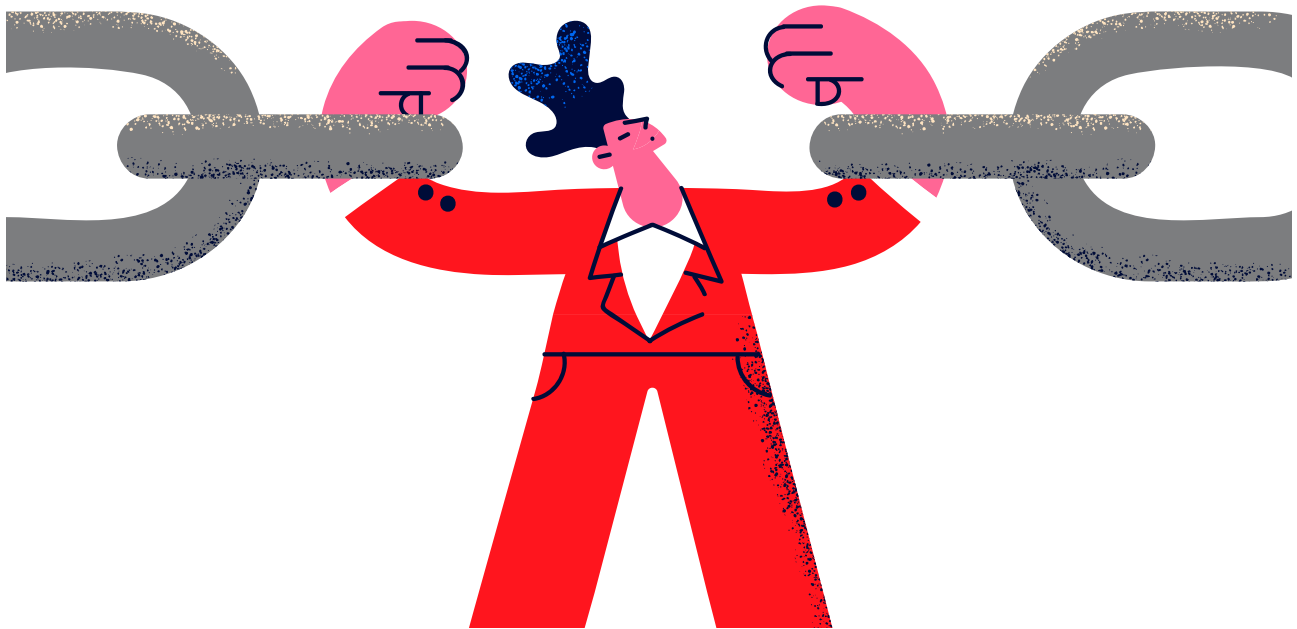
Vous avez acheté un produit sur internet et vous n'avez pas été livré ?

Téléchargez nos modèles de lettres



LE DOSSIER

LE DÉLIT D'ENTRAVE : UN OUTIL AUX MAINS DES ÉLUS !



Le délit d'entrave constitue une arme juridique indispensable pour les élus du Comité social et économique (CSE), car il vise à garantir l'effectivité de leurs prérogatives et le respect des obligations de l'employeur. En tant qu'élus, il est essentiel de maîtriser les contours de ce mécanisme afin de l'utiliser à bon escient.

Le délit d'entrave : de quoi parle-t-on ?

À NOTER

Nous souhaitons ici faire un focus sur le délit d'entrave des comités sociaux et économiques. De ce fait, le délit d'entrave relatif à la représentation syndicale est volontairement mis de côté bien qu'il soit prévu par l'article L 2416-1 du Code du travail.

Les dispositions légales ne donnent aucune définition précise du délit d'entrave. L'entrave peut en effet découler d'agissements, de décisions ou de comportements très divers. Ainsi, le Code du travail donne une vision générale de l'entrave en son article L 2317-1 qui dispose que :

« Le fait d'apporter une entrave **soit à la constitution** d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, **soit à la libre désignation de leurs membres**, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L 2314-1 à L 2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 euros.

*Le fait d'apporter une entrave à leur **fonctionnement régulier** est puni d'une amende de 7500 euros. »*

Ainsi, concernant le comité social et économique, on peut définir le délit d'entrave comme l'action ou l'omission qui porte une atteinte à la constitution

LE DOSSIER – LE DÉLIT D'ENTRAVE : UN OUTIL AUX MAINS DES ÉLUS !

d'une institution représentative du personnel ou qui porte une atteinte à l'exercice des missions d'un représentant du personnel.

Dans ce cadre, nous pouvons donc distinguer trois manifestations de l'entrave liées aux comités sociaux et économiques :

- l'entrave liée à la mise en place des institutions représentatives du personnel ;
- l'entrave liée au fonctionnement des institutions représentatives du personnel ;
- l'entrave liée à la protection des membres des institutions représentatives du personnel.

L'entrave liée à la mise en place des institutions représentatives du personnel

Toute atteinte portée à la mise en place des institutions représentatives du personnel est susceptible de caractériser le délit d'entrave. Autrement dit, lorsque, par ses agissements ou son inaction, l'employeur s'oppose ou tente de retarder la mise en place d'une institution représentative du personnel, il se rend coupable du délit d'entrave.

Dès lors que la condition d'effectif est remplie, l'employeur doit organiser les élections professionnelles dans l'entreprise. Il est susceptible de commettre le délit d'entrave non seulement en s'opposant au scrutin, mais également en s'abstenant purement et simplement de prendre les mesures nécessaires pour l'organiser ou encore en faisant obstacle directement ou indirectement à la désignation des représentants du personnel.

Quelques exemples jurisprudentiels de délit d'entrave à la mise en place des institutions représentatives du personnel :

- *l'employeur refuse de manière non équivoque, expressément ou non, d'organiser les élections professionnelles, en ne renouvelant pas par exemple les contrats de travail à durée déterminée des salariés ayant demandé l'organisation de ces élections (Cass. crim., 20 oct. 1970, n°70-90.221) ;*
- *l'employeur n'organise pas le scrutin dans le délai d'un mois à compter de la réception de la lettre envoyée par un syndicat lui annonçant la candidature de salariés aux fonctions représentatives (Cass. crim., 21 août 1995, n°95-81.514) ;*

- *l'employeur licencie sans autorisation préalable et sans motif légitime le salarié ayant réclamé l'organisation des élections professionnelles (Cass. crim., 30 mars 1999, n°97-85.963) ;*
- *l'employeur signe puis affiche un protocole d'accord préélectoral portant modification des collèges électoraux, sans avoir recueilli l'accord et la signature des organisations syndicales intéressées (Cass. crim., 6 nov. 2007, n°06-86.027).*

Conseils FO

En cas de refus de la part d'un employeur de mettre en place les institutions représentatives du personnel, de nombreux arguments juridiques peuvent permettre de convaincre aisément l'employeur de les mettre en place sans nécessairement avoir recours à une procédure pénale pour délit d'entrave.

En effet, il sera possible de mettre en avant le risque contentieux avec tous les salariés de l'entreprise qui seraient en droit de réclamer des dommages et intérêts. Dans un arrêt du 28 juin 2023 (n°22-11.699), la Cour de cassation a confirmé une jurisprudence constante énonçant que l'absence de CSE cause **NÉCESSAIREMENT** un préjudice au salarié qui peut en demander réparation.

De plus, en l'absence de CSE, l'employeur ne pourra procéder à aucune consultation et sera donc bloqué sur un grand nombre de sujets et de projets nécessitant une consultation obligatoire du CSE. L'employeur a par exemple l'obligation de consulter le CSE, dans le cadre d'un avis d'inaptitude, sur son obligation de reclassement. Cette consultation est obligatoire, à défaut, le licenciement du salarié qui interviendrait par la suite serait nécessairement illicite et sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le refus de mise en place des institutions représentatives peut entraîner de nombreux risques juridiques pour l'employeur en sus du risque de sanction pour délit d'entrave.

L'entrave liée au fonctionnement des institutions représentatives du personnel

L'entrave au fonctionnement constitue sans doute le délit d'entrave qui est le plus mobilisable par les élus. En effet, il recouvre un grand nombre de situations.

LE DOSSIER – LE DÉLIT D'ENTRAVE : UN OUTIL AUX MAINS DES ÉLUS !

Dans le cadre de la législation qui encadre la représentation du personnel, l'employeur a de nombreuses obligations concernant notamment la mise en œuvre des réunions, l'information et la consultation des élus ou encore les moyens dédiés aux élus pour assurer leurs missions. Tout manquement à ces obligations peut dès lors constituer un délit d'entrave au fonctionnement.

À l'occasion des réunions des institutions représentatives du personnel, le délit d'entrave peut être constitué à plusieurs niveaux : lors de la convocation des représentants du personnel, lors de l'élaboration de l'ordre du jour, lors du déroulement de la réunion, lors du vote et lors de l'établissement du procès-verbal de la réunion.

Quelques exemples jurisprudentiels de délit d'entrave au fonctionnement lié à la tenue des réunions :

- *l'employeur est susceptible d'être poursuivi pour délit d'entrave lorsqu'il commet une irrégularité dans la procédure de convocation des représentants du personnel (Cass. crim., 30 oct. 2006, n°05-82.447) ;*
- *se rend coupable du délit d'entrave l'employeur qui n'a pas procédé aux réunions mensuelles des représentants du personnel dans une entreprise de moins de 50 salariés, ni tenu le registre spécial leur étant affecté, en prétextant que toute discussion était inutile (Cass. crim., 15 mai 2007, n°06-86.896) ;*
- *se rend coupable de délit d'entrave l'employeur qui limite le temps de parole des délégués du personnel et empêche l'épuisement de l'ordre du jour dans des conditions normales (Cass. crim., 29 mars 1977, n°76-91.342).*

Le Code du travail impose à l'employeur de mettre en œuvre une procédure d'information-consultation dans de nombreuses situations (Informations consultations récurrentes et ponctuelles).

Lorsque la décision prise par l'employeur doit être précédée d'une consultation des représentants du personnel en application du Code du travail, voire d'une disposition conventionnelle, le défaut de consultation est sanctionné par le délit d'entrave. Pour éviter le délit d'entrave, l'employeur doit consulter les représentants du personnel avant que son projet ne devienne une décision définitive (Cass. crim., 30 mars 2016, n°13-81.784).

Quelques exemples jurisprudentiels de délit d'entrave au fonctionnement lié à l'obligation d'information-consultation :

- *constitue un délit d'entrave le fait de ne pas consulter le CE (CSE) sur l'existence de projets d'aménagements nouveaux modifiant de manière significative l'organisation générale de l'entreprise et les conditions de travail au sein de celle-ci (Cass. crim., 3 nov. 2015, n°12-87.163) ;*
- *commet un délit d'entrave l'employeur qui n'avait pas transmis d'informations écrites et précises au comité d'entreprise (CSE) préalablement à la réunion portant sur l'examen d'un projet d'introduction d'un nouvel outil informatique (Cass. crim., 27 mars 2012, n°11-80.565) ;*
- *la délibération du conseil d'administration de fermer définitivement un site avant la fin de la consultation du comité d'entreprise (CSE) constitue un délit d'entrave au fonctionnement (Cass. crim., 30 mars 2016, n°15-80.117).*

Enfin, les membres du CSE se voient reconnaître certains moyens pour accomplir leurs missions tels que le crédit d'heures, la mise à disposition d'un local ou bien le droit d'affichage des informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

Toute atteinte portée à ces moyens constitue une entrave.

Quelques exemples jurisprudentiels de délit d'entrave au fonctionnement lié aux moyens des élus :

- *fournir un local dont la superficie ne permet pas aux élus de se réunir et de recevoir des personnes extérieures constitue un délit d'entrave. Le local était d'une superficie de deux mètres sur cinq alors que le CE (CSE) comportait sept membres (Cass. crim., 26 janv. 2016, n°13-85.770) ;*
- *imposer au salarié de prendre des jours de repos compensateur de remplacement au lieu de lui payer à un taux majoré les heures de délégation qui excèdent le temps de travail lorsque la convention collective laisse le choix au représentant du personnel entre les deux options constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 26 janv. 2016, n°13-85.770) ;*
- *soumettre à autorisation l'affichage du procès-verbal du CE (CSE) constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 4 nov. 1981).*

L'entrave liée à la protection des représentants du personnel

Les représentants du personnel bénéficient d'une protection particulière contre les atteintes pouvant être portées à leur emploi dans l'entreprise, notamment contre le licenciement.

Cette protection se justifie par le fait qu'en tant qu'élu, en raison de vos fonctions et de vos missions, vous pouvez vous retrouver exposé à des mesures arbitraires de la part de votre employeur. Ainsi sur le terrain des sanctions disciplinaires autres que le licenciement, il convient d'éviter que le chef d'entreprise n'utilise son pouvoir disciplinaire comme un moyen de rétorsion à l'encontre de salariés exerçant une fonction syndicale ou de représentation.

Ainsi, il y aura délit d'entrave si la sanction s'avère excessive ou injustifiée, ce qui est le cas de la sanction d'une irrégularité commise dans l'exercice normal du mandat ou si la procédure de licenciement applicable aux salariés protégés n'a pas été respectée.

Quelques exemples jurisprudentiels de délit d'entrave lié à la protection des représentants du personnel :

- *le fait d'imposer une modification du contrat de travail ou un changement de ses conditions de travail à un salarié protégé, afin de gêner l'exercice de son mandat, est constitutif du délit d'entrave. Ainsi, peut être poursuivi pour entrave l'employeur qui impose à un salarié protégé une modification de ses attributions (Cass. crim., 28 janv. 2003, n°02-80.119), ou une mutation de poste ou de fonctions (Cass. crim., 22 nov. 2005, n°04-87.021) ;*
- *la multiplication de sanctions disciplinaires non fondées à l'encontre d'un représentant du personnel ou encore le refus de lui fournir du travail peuvent caractériser le délit d'entrave (Cass. crim., 8 juin 2004, n°03-83.864) ;*
- *transférer un salarié protégé dans un autre établissement sans autorisation préalable de l'inspection du travail constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 30 janv. 1996, n°94-83.509).*

Comment caractériser un délit d'entrave ?

Le délit d'entrave répond aux mêmes règles que les autres infractions pénales.

En conséquence pour être caractérisé, le délit d'entrave doit être constitué de trois éléments cumulatifs :

- **un élément légal** : « *Nullum crimen, nulla poena sine lege* ». Seule la méconnaissance d'un texte légal peut donner lieu à sanction pénale. Néanmoins, la méconnaissance d'une disposition conventionnelle concernant les IRP peut également être constitutive d'un délit d'entrave lorsqu'il s'agit d'un accord collectif étendu et lorsque la loi a prévu qu'un accord collectif pouvait déroger aux dispositions légales ou réglementaires. Pour une entrave à la mise en place ou au fonctionnement du CSE, le fondement légal sera donc l'article L 2317-1 du Code du travail ;
- **un élément matériel** : il s'agit de définir le comportement interdit. Il faut démontrer une atteinte aux fonctions des élus ou à la mise en place de l'instance. L'acte doit avoir pour conséquence de nuire à l'exercice normal des prérogatives des élus ou d'empêcher la mise en place du CSE ;
- **l'élément intentionnel** : pour être passible de sanction pénale, il faut prouver que l'employeur avait la volonté d'accomplir l'acte interdit. En matière de délit d'entrave, la jurisprudence facilite la caractérisation de cet élément, en ce qu'il est admis de manière constante que l'intention résulte non du but recherché, mais du seul caractère délibéré de l'action ou de l'abstention. Le juge ne recherchera donc pas une intention de nuire, mais seulement le caractère volontaire de l'acte ou de l'omission. En pratique l'intention sera, le plus souvent, déduite de la commission de l'élément matériel.

COMMENT FAIRE CONSTATER LE DÉLIT D'ENTRAVE ?

Lorsque vous êtes confrontés à une situation d'entrave, il est essentiel de suivre une démarche structurée :



Constituer un dossier solide

Rassemblez toutes les preuves des faits reprochés (emails, procès-verbaux, courriers, témoignages). Un dossier bien documenté est un atout majeur pour convaincre des tiers de la réalité de l'entrave.



Mettre en demeure l'employeur

Une mise en demeure formelle peut parfois suffire à débloquer la situation. Cette étape permet de rappeler à l'employeur ses obligations légales et les risques encourus.



Saisir l'inspection du travail

L'inspecteur du travail dispose de prérogatives pour constater les faits d'entrave. Il peut établir un rapport ou tenter une médiation entre les parties. Cette intervention, souvent perçue comme une pression légitime, peut permettre de rétablir un fonctionnement normal du CSE sans passer par la voie judiciaire. À défaut, l'agent de contrôle peut dresser un procès-verbal constatant l'infraction. Le procès-verbal est transmis au procureur de la République. Un exemplaire est adressé au préfet du département. Avant cette transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visée au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues.

Si l'inspection du travail ne donne pas de suite, il reste possible de passer par :



Le dépôt d'une plainte

Les élus ou le syndicat peuvent déposer plainte auprès du procureur de la République pour dénoncer les faits constitutifs d'un délit d'entrave.

- **La plainte SANS constitution de partie civile** s'effectue directement au Parquet auprès du Procureur de la République qui pourra demander une enquête et requérir l'ouverture d'une information ou dès lors que la preuve est établie, faire citer directement l'intéressé devant le tribunal correctionnel. Toutefois, le Parquet peut également décider de ne pas poursuivre et classer l'affaire sans suite.
- **La plainte AVEC constitution de partie civile** pour obtenir réparation des préjudices subis s'effectue par courrier adressé au doyen des juges d'instruction du lieu où a été commis l'infraction. La plainte avec constitution de partie civile est plus efficace que la plainte sans constitution de partie civile, car le juge d'instruction est contraint de poursuivre la procédure sans avoir la possibilité de classer l'affaire sans suite, mais sollicitera une consignation dont le montant variable devra être versé par le plaignant. Après instruction du dossier, l'affaire sera renvoyée devant le tribunal correctionnel ou fera l'objet d'une ordonnance de non-lieu.



Une citation directe

Vous pouvez également citer directement l'auteur du délit d'entrave devant le tribunal correctionnel. Toutefois, en l'absence d'enquête préalable ou de procès-verbal de l'inspection du travail, c'est à vous qu'appartient de rapporter la preuve de l'infraction. Vous devez donc constituer un dossier permettant d'établir sans aucun doute la commission de l'infraction.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à contacter votre union départementale ou votre fédération pour préparer un tel dossier.

Les sanctions applicables au délit d'entrave

Le délit d'entrave est puni de :

- un an d'emprisonnement et 7500 euros d'amende pour l'entrave à la mise en place et à la libre désignation des IRP ;
- 7500 euros d'amende pour l'entrave au fonctionnement des IRP.

En cas de récidive, les peines encourues sont doublées. Il y a récidive si, en application des règles de l'article 132-10 du code pénal, dans les cinq ans suivant l'exécution de sa peine pour une première condamnation pour entrave, la personne commet un nouveau délit d'entrave.

La loi ne prévoit pas de peines complémentaires.

Dans le cas où la responsabilité pénale d'une personne morale serait retenue, celle-ci encourt le quintuple de l'amende prévue pour les personnes physiques et en cas de récidive, l'amende encourue est alors multipliée par dix.

Le délit d'entrave constitue un outil juridique incontournable pour les élus du CSE, leur permettant de défendre leurs droits et d'assurer le respect des obligations légales par l'employeur. En maîtrisant ses conditions d'application et en adoptant une approche rigoureuse face à des situations d'entrave, vous renforcerez votre capacité à représenter efficacement les intérêts des salariés. N'hésitez pas à solliciter le soutien de l'organisation Force Ouvrière pour vous accompagner dans ces démarches.

LE DÉCRYPTAGE

L'AVIS DU CSE AU CŒUR DES MISSIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



C'est le Code du travail dans l'alinéa I de l'article L 2312-8 qui définit l'une des missions fondamentales des élus de la manière suivante :

« Le comité social et économique a pour mission **d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts** dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. »

En tant qu’élus du Comité social et économique (CSE), vous jouez un rôle clé dans la défense des intérêts des salariés et dans le fonctionnement de l’entreprise. Ce rôle s’exprime plus particulièrement lors de la mise en œuvre d’une procédure d’information-consultation, à travers l’avis qui va être rendu par l’instance. Pourtant, l’importance de cet avis est parfois sous-estimée, y compris par les élus eux-mêmes. Une frustration naît rapidement dès les premiers pas dans le mandat d’ élu : mais

à quoi sert cet avis si l’employeur n’est pas obligé de le suivre ? En effet, le Code du travail (à quelques exceptions près) impose seulement à l’employeur de demander l’avis des élus mais n’impose pas un avis conforme pour poursuivre son projet.

Cet article vise à démontrer en quoi cet avis est essentiel, tant pour peser sur les décisions de l’employeur que pour renforcer la légitimité et l’action des élus auprès des salariés.

Qu’est-ce qu’une procédure d’information-consultation ?

La procédure d’information-consultation est un mécanisme par lequel l’employeur doit informer le CSE et recueillir son avis avant de mettre en œuvre certaines décisions importantes concernant l’entreprise.

Les thèmes soumis à consultation sont fixés par le Code du travail et incluent notamment :

- Les orientations stratégiques de l’entreprise ;
- la situation économique et financière de l’entreprise ;

- la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi ;
- les projets de restructuration ou de licenciements collectifs ;
- les modifications importantes affectant la santé, la sécurité ou les conditions de travail.

L’objectif de ces consultations est de permettre aux élus de contribuer à la prise de décision de l’employeur en apportant une perspective représentant les intérêts des salariés.

Comment rendre un avis ?

L’avis des élus CSE est encadré dans une temporalité fixée par le Code du travail avec trois délais essentiels : 1 mois, 2 mois ou 3 mois en fonction du recours à un expert et de la présence de consultations aux différents niveaux de l’entreprise (CSE d’établissement et CSE Central).

Conseil FO

Un accord d’entreprise peut venir réduire ces délais. Force ouvrière refuse la signature de ce type d’accord.

Aucun quorum ou un nombre d’élus présents en réunion n’est requis pour qu’un avis soit valablement rendu. C’est en ce sens que la Cour de cassation a jugé que la délibération prise par un élu d’un CSE à la suite du départ des autres membres est régulière (Cass. soc., 30 sept. 2009, n°07-20.525). Cela milite pour ne pas adopter la politique de la chaise vide qui n’aurait pas un réel impact pour l’employeur.

L’article L 2312-15 alinéa 1 du Code du travail dispose que « *Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l’exercice de ses attributions consultatives* ».

Cet article ne prévoit donc aucunement d’une part, de forme particulière de l’avis et d’autre part, l’obligation de procéder à un vote sur le projet présenté par l’employeur. C’est sûrement l’idée reçue la plus répandue au sein des CSE, et qui rend cet exercice si frustrant. L’idée que la procédure d’information-consultation devrait obligatoirement faire l’objet d’un vote favorable ou défavorable de la part des élus. Or, une telle obligation n’est nullement prévue dans le Code du travail. Et finalement, à la lecture des missions des élus (citées en début d’article), vous n’êtes pas cogestionnaires de l’entreprise avec l’employeur. Pour Force Ouvrière, les représentants du personnel ne sont pas là pour prendre la responsabilité des mauvaises décisions de l’employeur en apposant un cachet favorable ou

défavorable lors de la présentation d'un projet mais bien pour défendre les intérêts des travailleurs.

En conséquence, le vote des élus lors de l'information-consultation peut légitimement et légalement porter non pas sur le projet, mais sur la résolution proposée

collectivement par les élus. Cette vision juridique portée par une partie de la doctrine permet de sortir de la logique pour/contre et d'apporter beaucoup plus de nuance à des avis qui sont nécessairement motivés avec une argumentation nuancée sur le projet présenté par l'employeur.

Pourquoi l'avis du CSE est-il essentiel ?

Si l'avis du CSE a pour principal destinataire l'employeur, cet avis sera aussi amené à être diffusé aux salariés et à d'autres parties prenantes. De plus, l'avis des élus pourra avoir des conséquences juridiques concrètes à l'avenir.

Dans un premier temps, et c'est le rôle à l'origine de la représentation du personnel, l'avis du CSE doit permettre de donner du poids à la voix des salariés. L'avis du CSE constitue la traduction concrète des attentes, préoccupations et propositions des salariés. En formulant un avis motivé, le CSE joue son rôle de contre-pouvoir en mettant en lumière des éléments que l'employeur n'avait peut-être pas pris en compte. Par exemple, lors d'un projet de réorganisation, les élus peuvent alerter sur des risques liés à la charge de travail ou proposer des aménagements pour préserver l'emploi.

Il s'agit donc, pour les élus, de garder toujours à l'esprit au moment de rédiger leurs avis qu'ils doivent rester compréhensibles par les salariés. Il faut que ceux-ci puissent comprendre l'avis et ses enjeux sans avoir besoin de consulter la note d'information remise en début de consultation par l'employeur, ni les informations complémentaires remises en cours de consultation, ou encore l'intégralité des procès-verbaux.

Dans un second temps, il existe de nombreux cas dans lesquels l'avis du CSE sera transmis à des personnes tierces (conseil d'administration, inspection du travail). Dans ce cadre, il est essentiel de rédiger l'avis en ayant ce point en tête. L'avis doit servir à alerter ces tiers qui peuvent par la suite avoir un pouvoir fort sur l'employeur.

Outre l'aspect en termes de communication, l'avis va aussi entraîner des conséquences juridiques.

L'article L 2312-15 alinéa 6 du Code du travail dispose que « *L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.* ».

De plus, l'article L 2315-34 alinéa 2 du Code du travail dispose que « *À l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.* ».

Le Code du travail impose donc à l'employeur de répondre de manière motivée aux avis et aux vœux du comité. En tant qu' élu, vous avez donc tout intérêt à travailler au mieux l'avis afin d'y exprimer les revendications et les vœux des travailleurs pour imposer à l'employeur d'y répondre que ce soit de manière positive ou négative. Il est donc essentiel de mettre en place un suivi de l'avis qui ne doit pas tomber en désuétude dès qu'il est rendu.

Cette trace écrite de l'avis sera aussi un atout essentiel en cas de contentieux juridique ultérieur. Un avis clair et argumenté permet aussi de poser les bases d'éventuels recours juridiques si l'employeur ne respecte pas ses obligations ou si la décision prise est contestée. Un avis mettant en avant les risques sur la santé des travailleurs de la mise en œuvre d'un projet peut être un atout essentiel pour un salarié en cas de contentieux lié à la réalisation du risque.

L'avis des élus du CSE n'est pas une simple formalité : c'est un outil puissant pour influencer les décisions de l'employeur et défendre les intérêts des salariés. Pour être efficace, cet avis doit être préparé avec soin, argumenté et porteur de propositions concrètes. En s'appropriant pleinement ce rôle, les élus renforcent leur légitimité et leur capacité à agir pour un dialogue social plus équilibré.



COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Ensemble, nous accompagnons les bénéficiaires de votre CSE

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

En assurant votre CSE à la Macif, vous bénéficiez :

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

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

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

APPEL NON SURTAXE



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

⁽¹⁾ Au 31 décembre 2022.

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

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

Crédit photo : Panther Media / GraphicObsession

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CSRD : UNE NOUVELLE CONSULTATION DU CSE SUR LES ENJEUX DE DURABILITÉ

L'appellation CSRD fait référence à la **directive européenne sur les rapports de développement durable des entreprises**, en anglais *Corporate Sustainability Reporting Directive* (n°2022/2464/UE du 14 décembre 2022). Sa transposition en droit français se traduit par de nouvelles obligations visant à développer la transparence et à renforcer les prérogatives du CSE dans les entreprises entrant dans son champ d'application.

Que pourra-t-on apprendre en plus ?

L'objectif affiché de cette réglementation est d'harmoniser et d'améliorer la qualité des communications officielles des entreprises sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance : le « *reporting ESG* ». Pour cela, l'Union Européenne a fixé normes relatives au contenu et au format des informations en matière de durabilité. À terme, il est attendu que les informations en matière de durabilité acquièrent un « *statut comparable à celui des informations financières* » (paragraphe 37 de la directive CSRD) et que cela participe « *au dialogue social dans de meilleures conditions* » (paragraphe 9).

La directive CSRD oblige également à produire, à partir de ces données, une analyse dite de la double matérialité. Il en résulte que le rapport de durabilité doit « *permettre de comprendre les incidences de l'activité de la société sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation.* » (art. L 232-6-3 du code de commerce).

Qu'est ce que cela change pour les CSE concernés ?

À partir du 1^{er} janvier 2025, les CSE concernés devront être consultés sur les informations en matière de durabilité et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier à l'occasion des procédures d'information-consultation récurrentes¹. On retient trois changements majeurs pour tous les CSE d'entreprises entrant dans le champ d'application de la directive CSRD :

- le CSE ne devra plus seulement être informé sur le volet environnemental mais devra être consulté ;
- cette consultation ne reposera pas seulement sur des indicateurs mais sur une mesure d'impacts ;

- l'objet de cette consultation dépasse le thème de l'environnement et englobe tous les sujets RSE.

➔ Nous invitons les CSE à profiter de cette procédure pour s'exprimer sur la façon dont leur entreprise, et leur groupe le cas échéant, prend en compte des enjeux de durabilité, dont les politiques d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Qui est concerné ?

Les premières sociétés soumises à ces nouvelles obligations sont celles qui sont déjà soumises à l'obligation d'établir une Déclaration de performance extra-financière (DPEF). Le rapport de durabilité se substituera pour la première fois à la DPEF dès 2025 pour les très grandes entreprises. Ainsi, cette première année d'application concerne les sociétés cotées, les établissements de crédit, les sociétés d'assurance, mutuelle et prévoyance ayant :

- un total bilan excédant 25 millions d'euros et/ou générant un chiffre d'affaires net de plus de 50 millions d'euros ;
- et un effectif moyen au cours de l'année 2024 supérieur à 500 salariés².

Pour ces sociétés, un rapport détaillé de durabilité devra être établi dès 2025, dans le cadre de leur rapport de gestion au titre de l'exercice 2024.

Les mêmes règles s'appliquent aux sociétés consolidantes ou combinantes d'un grand groupe ayant :

- 60 millions d'euros de chiffre d'affaires net ou 30 millions d'euros de total de bilan ;
- et un effectif moyen au cours de l'année 2024 supérieur à 500 salariés.



¹ Les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

² Calculé selon les modalités prévues à l'article D230-1 du code de commerce.

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE : COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ET DANS QUELLES CONDITIONS ?

Le Code du travail spécifie : « Lorsque le Comité Social et Économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'Entreprise, il peut demander à l'Employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du Comité. » (Art. L 2312-63).

En quoi consiste le droit d'alerte économique et comment le mettre en place ?

Les faits déclencheurs

Le CSE apprécie seul les faits qui lui semblent préoccupants. Ces faits peuvent être nombreux : la perte de plusieurs clients ou d'un gros client, la baisse importante du chiffre d'affaires, l'allongement des délais de règlement fournisseurs, les retards dans le versement des salaires, le refus de certification des comptes par le Commissaire aux comptes, le départ de plusieurs managers ou directeurs...

Les questions à la direction

Une fois les faits déclencheurs identifiés, le CSE peut déclencher son droit d'alerte et dans un premier temps poser des questions à la direction, avec un certain formalisme.

Ainsi, le CSE doit adresser des questions à la direction relatives aux faits constatés. Ces questions peuvent être soit remises en mains propres par le secrétaire au président du CSE, contre décharge, soit remises en réunion ordinaire. Le courrier doit également demander l'organisation d'une réunion extraordinaire urgente afin que la direction réponde aux questions. L'ordre du jour de cette réunion extraordinaire sera de répondre aux questions dans le cadre de l'ouverture du droit d'alerte, et décider de la poursuite ou non du droit d'alerte.

La tenue de la réunion

Pendant la réunion extraordinaire, plusieurs cas de figure sont à évoquer :

- les réponses sont satisfaisantes ou rassurent les élus, la procédure s'arrête ;
- la direction ne répond pas ou les réponses sont jugées insuffisantes ou les réponses renforcent l'inquiétude des élus, la procédure se poursuit et le CSE doit rédiger un rapport.

Une fois les réponses de la direction apportées, quelle que soit la décision du CSE, ce dernier doit porter au vote

une résolution spécifiant s'il souhaite ou non poursuivre la procédure.

Dans le cadre de la poursuite de la procédure, le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable dans la rédaction de son rapport. Le CSE doit procéder à la désignation de l'expert-comptable pendant la réunion extraordinaire, à la suite de la motion actant la poursuite de la procédure.

La rédaction du rapport, présentation et suite à donner

Le rapport du CSE une fois rédigé doit être remis à la direction et au commissaire aux comptes de l'entreprise et présenté en réunion de CSE. Les conclusions du rapport doivent permettre de se positionner sur l'opportunité de saisir l'organe chargé du contrôle de la société.

Lorsque le rapport est présenté, les conclusions doivent permettre aux élus d'émettre un avis motivé et de se positionner sur l'opportunité de saisir l'organe chargé du contrôle de la société. Cet organe aura un mois pour apporter une réponse motivée. Cette réponse devra figurer dans un procès-verbal de délibération qui sera fourni au CSE.

Opportunité et enjeux du droit d'alerte

Notons que plus le CSE attend pour déclencher la procédure et plus la situation de l'entreprise risque d'être critique. Il est important que le CSE anticipe correctement, en menant la consultation sur la situation économique et financière de manière optimale.

Si vos inquiétudes sont fondées et que vous sentez que votre direction ne vous dit pas tout, le droit d'alerte et le recours une fois par an à l'assistance de l'expert-comptable restent de bons moyens pour obtenir vos réponses.

Attention au caractère hautement confidentiel de cette procédure et de toutes les informations transmises pendant la procédure.

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

L'AVIS DE NOS EXPERTS

L'EXPERTISE RISQUE GRAVE : COMMENT DÉFINIR LE RISQUE GRAVE POUR RECOURIR À CETTE EXPERTISE ?

L'expertise risque grave : une ressource externe du CSE

L'expertise **risque grave** est un outil du CSE permettant un **diagnostic de l'activité** par un **cabinet d'expertise habilité** après un constat d'une dégradation des conditions de travail risquant de porter atteinte à la santé et à la sécurité du personnel ou d'une sinistralité alarmante (accident de travail, maladie professionnelle, absentéisme, etc.).

Le recours à expertise du CSE pour risque grave est régi par l'article L2315-94 du Code du travail précisant que *« Le comité social et économique peut recourir à un expert habilité [...] en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou des éléments objectifs constatés »*.

Ainsi, il est obligatoire de réunir deux conditions pour recourir à une expertise risque grave. Il faut que le risque soit :

- **identifié** : constater une dégradation des conditions de travail signalée par des salariés ou par des représentants du personnel par tous les moyens (témoignages, échanges en CSE, alertes...) ou ATMP/incidents répétés.
- **actuel** : démontrer que les causes supposées du risque sont toujours présentes dans les situations de travail et que la prévention du risque est insuffisante, le risque pouvant potentiellement produire ou ayant déjà produit des dommages.

La contestation possible de l'expertise

Il est important de noter que l'employeur a la possibilité de contester le principe de l'expertise au tribunal judiciaire sous dix jours après désignation de l'expert. En cas de contestation, le juge étudie la pertinence de l'expertise au regard des critères légaux (un risque **identifié** et **actuel**). Le CSE doit alors, en cas de contestation, pouvoir démontrer la nécessité de l'expertise avec des éléments objectifs et précis (témoignages des salariés, comptes rendus d'enquête ou d'inspection du CSE, PVs du CSE/CSSCT, observations de la médecine du travail, observations de l'inspection du travail, alertes du CSE, droit de retrait, etc.).

Comment faire appel à un expert habilité ?

Un minimum de formalisme est nécessaire pour désigner l'expert. Le CSE doit adopter une résolution à la majorité de

ses membres par un vote sur le principe de l'expertise et le choix du cabinet d'expertise. Voici les étapes clés :

- préparer une résolution abordant la motivation de recours à expertise et le choix du cabinet d'expertise ;
- mettre le point suscitant le recours à expertise à l'ordre du jour de la plénière (réunion ordinaire ou extraordinaire) ;
- lire la résolution en CSE ;
- faire deux votes : un vote sur le principe de l'expertise et un vote sur le choix du cabinet d'expertise ;
- donner mandat au secrétaire du CSE/de la CSSCT (ou tout autre membre élu) de prendre contact avec l'expert et de représenter le CSE en cas de litige.

Important. Il est conseillé, en amont de la désignation, de se rapprocher de l'expert qu'on souhaite désigner pour obtenir une assistance et des conseils sur la pertinence de l'expertise et la rédaction de la résolution de recours à expertise.

Financement de l'expertise

Cette expertise est financée à 100% par l'employeur. Il peut cependant contester le coût de l'expertise sans que cela ne remette en question sa réalisation.

Le travail de l'expert

L'expert réalise une analyse des conditions de travail et des déterminants organisationnels pouvant être à l'origine d'un risque pour la santé et la sécurité des salariés. Ce diagnostic repose sur des entretiens avec les salariés, des observations et/ou un questionnaire sur les conditions de travail afin d'accéder au travail réel. L'utilité de l'expertise repose également sur :

- des préconisations d'amélioration des conditions de travail ;
- un dialogue social constructif sur les conditions de travail permettant d'aboutir à un plan d'action en vue de prévenir, limiter ou supprimer les risques professionnels ;
- l'alimentation des documents de prévention : DUERP et programme annuel de prévention.

Pour réaliser ce travail, l'expert accède librement à l'entreprise et l'employeur lui fournit toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (art. L 2315-82 et 83 du Code du travail).

Groupe Legrand accompagne les élus du CSE au quotidien.

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

L'AVIS DE NOS EXPERTS

ÉLUS CSE : FAIRE LE POINT SUR LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL SUITE AUX ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES

La prévention de la pénibilité est cruciale pour la santé et la sécurité des salariés

Depuis 2017, des changements législatifs ont simplifié les dispositifs tout en modifiant les obligations des entreprises. Les élus du Comité social et économique (CSE) jouent un rôle clé pour garantir leur mise en œuvre et améliorer la reconnaissance des conditions de travail difficiles.

Des « facteurs de risques professionnels » au centre des obligations

En 2017, le terme « *pénibilité* » a été remplacé par « *facteurs de risques professionnels* », modifiant la perception du sujet sans changer les obligations. Les employeurs doivent évaluer et inscrire les risques physiques, environnementaux ou liés aux rythmes de travail dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le Compte professionnel de prévention (C2P) permet aux salariés exposés au-delà de seuils prédéfinis d'accumuler des points pour financer des formations, réduire leur temps de travail ou anticiper leur départ à la retraite. Cependant, en 2021, seuls 50 % des salariés éligibles étaient correctement déclarés, selon le ministère du Travail. Les élus CSE doivent veiller à ce que les employeurs respectent ces obligations et informent les salariés sur leurs droits.

Des obligations accrues pour les entreprises

Depuis 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent négocier un accord ou mettre en œuvre un plan d'action en cas de sinistralité élevée ou d'exposition importante aux risques. Pourtant, seuls 30 % d'entre elles avaient respecté cette obligation en 2023, selon la DARES. Les élus CSE doivent exiger des plans d'action concrets, assortis d'indicateurs précis pour mesurer leur efficacité.

Les risques psychosociaux : une omission majeure

Les risques psychosociaux, responsables de 40 % des arrêts de travail longs, ne figurent pas parmi les

facteurs de risques reconnus. Cette lacune limite les actions de prévention. Les élus CSE peuvent insister sur une évaluation globale des risques incluant le stress, le burn-out et les troubles organisationnels pour pallier cette omission.

Financement et pérennité des dispositifs

Depuis la suppression des cotisations patronales dédiées, le financement du C2P repose sur la branche Accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP). Bien que cette réforme ait réduit les charges des employeurs, elle pose la question de la pérennité du dispositif. En 2022, les dépenses de prévention des risques professionnels ont atteint 1,2 milliard d'euros, en hausse de 15 % sur cinq ans. Les élus CSE doivent s'assurer que ces fonds soient utilisés efficacement.

Impact des évolutions technologiques

L'introduction de l'Intelligence artificielle (IA) et de la robotisation redéfinit les conditions de travail. Si ces technologies promettent des gains de productivité, elles peuvent également créer de nouvelles formes de pénibilité, comme des cadences imposées par des systèmes informatiques. Sans concertation avec les élus, ces pratiques risquent d'accentuer la pression psychologique et de déshumaniser le travail. Les élus doivent garantir que l'intégration de ces outils ne nuise pas à la santé mentale et physique des salariés, en exigeant des mesures organisationnelles pour préserver leur bien-être.

Face à ces enjeux, les élus CSE doivent être pleinement impliqués dans les évolutions législatives et technologiques pour garantir que la prévention de la pénibilité reste une priorité. Leur vigilance et leurs actions sont essentielles pour protéger les salariés et améliorer leurs conditions de travail.

Valentine BREGIER

Directrice Juridique et RH groupe

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

L'AGENT CARSAT : UN ACTEUR CLÉ POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU SEIN DU CSE

SECTEUR DE LA PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE



La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat) est un organisme régional de la Sécurité sociale, qui a notamment pour vocation d'accompagner les entreprises dans la prévention des risques professionnels.

Elle agit sous la tutelle conjointe de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), pour ses missions de prévention des risques professionnels et de santé au travail, et de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), pour ses missions liées à la gestion et au versement des retraites.

Les agents du service prévention de la Carsat sont des ingénieurs-conseils et des contrôleurs de sécurité. Ces derniers interviennent auprès des employeurs, des salariés et des représentants du CSE pour identifier, analyser et réduire les dangers liés aux activités professionnelles.

Parallèlement, le Comité social et économique (CSE) organe essentiel de la vie en entreprise, a pour mission de représenter les salariés mais aussi de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail. Pour mener à bien cette

mission, le CSE peut compter sur l'expertise d'un agent Carsat en matière de santé et de sécurité au travail. D'où l'importance de mettre en lumière ces agents, souvent méconnus, mais dont le rôle est essentiel.

Focus sur le contrôleur de sécurité et l'ingénieur-conseil de la Carsat

Les **ingénieurs-conseils** participent activement à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies de prévention des risques professionnels, en coopération avec les partenaires internes et externes.

Alors que **les contrôleurs de sécurité** contribuent à la prévention des risques professionnels en exécutant des actions ayant pour objectif de réduire le nombre et la gravité des accidents de travail et des maladies professionnelles afin d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Tous deux contribueront à aider les entreprises dans le but de détecter et d'évaluer l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés. Notamment, au

moment des visites périodiques sollicitées par les élus ou l'employeur dans les entreprises, ces agents conseillent et alertent sur les principaux risques dans l'entreprise.

Leurs rôles sont avant tout d'informer et de conseiller sur les bonnes pratiques en matière de prévention.

Que ce soit pour évaluer les risques chimiques, prévenir les Troubles musculosquelettiques (TMS) ou encore lutter contre les Risques psychosociaux (RPS), l'agent Carsat propose des solutions concrètes adaptées à chaque contexte. De plus, ces derniers peuvent émettre des recommandations dépourvues de valeur contraignante.

Comment les agents Carsat interviennent-ils auprès des CSE pour améliorer les conditions de travail et *in fine* protéger les salariés ?

Dans le cadre des missions du CSE, qui incluent notamment la santé, la sécurité et les conditions de travail, l'agent Carsat joue un rôle de prévention et de contrôle.

Il va pouvoir intervenir à plusieurs niveaux :

- **diagnostic des risques** : grâce à leur expertise, les agents Carsat aident à identifier les risques spécifiques à chaque entreprise et à chaque poste de travail. Ils utilisent pour cela des outils d'évaluation éprouvés ;
- **élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** : l'agent Carsat accompagne les entreprises et les CSE

dans la mise à jour et l'exploitation de ce document clé ;

- **formation et sensibilisation** : ils participent à la formation des membres du CSE pour renforcer leurs compétences en matière de prévention. Des sessions pédagogiques adaptées sont proposées, permettant aux élus de mieux comprendre les enjeux et de mieux communiquer avec les salariés ;
- **suivi des plans d'action** : une fois les risques identifiés, les agents Carsat soutiennent la mise en œuvre des mesures de prévention. Leur rôle est d'assurer que les solutions sont à la fois pragmatiques et efficaces.

Est-ce que les agents de la CARSAT ont un pouvoir d'injonction ?

En matière de prévention des risques, les Carsat s'appuient sur l'article L 422-4 du code de la Sécurité sociale qui leur confère tout pouvoir d'injonction et de sanction.

En effet, les contrôleurs de sécurité et les ingénieurs-conseils disposent d'un droit d'entrée dans les entreprises et sur les chantiers, pouvant ainsi évaluer les situations de travail existantes et le niveau global de prévention. Ils peuvent alors proposer des actions préventives ou correctives adaptées à ces situations.

La Carsat peut imposer des cotisations supplémentaires (majorations) aux établissements qui présentent des risques exceptionnels, notamment lorsqu'ils ne respectent pas les règles d'hygiène et de sécurité ou n'observent pas les mesures de prévention édictées par le service Prévention. Ces mesures font l'objet d'un courrier d'injonction, pour imposer à un établissement du régime général toute mesure justifiée de prévention. En cas de non-respect de cette injonction, l'imposition d'une cotisation supplémentaire est prise par la Carsat, après avis favorable de l'instance paritaire compétente.

Est-ce que les agents CARSAT participent au CSE ?

OUI, les agents de la Carsat peuvent être invités à participer aux réunions du CSE (Comité social et économique), notamment lorsqu'il s'agit de traiter des questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Cependant, leur présence n'est pas automatique et dépend d'une demande spécifique émanant du CSE ou de l'employeur.

Au préalable, une demande doit être adressée à la Carsat régionale, précisant le contexte, les sujets à aborder et les objectifs de leur intervention.

Conclusion : le rôle de l'agent Carsat dans le CSE s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des salariés. Comme quoi il ne faut pas négliger l'importance de cette collaboration pour répondre aux nouveaux défis du monde du travail !

LA JURISPRUDENCE

■ Cessation d'activité – Salarié protégé

Lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique est fondée sur la cessation d'activité de l'entreprise, il n'appartient pas à l'inspection du travail de contrôler si cette cessation d'activité est justifiée par l'existence de mutations technologiques, de difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise.

Il lui incombe en revanche de contrôler que la cessation d'activité est totale et définitive, en tenant compte de tous les éléments de droit ou de fait recueillis lors de son enquête qui sont susceptibles de remettre en cause le caractère total et définitif de la cessation d'activité.

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, la circonstance qu'une autre entreprise du groupe ait poursuivi une activité de même nature ne fait pas, par elle-même, obstacle à ce que la cessation d'activité de l'entreprise soit regardée comme totale et définitive.

En revanche, le licenciement ne saurait être autorisé s'il apparaît que le contrat de travail du salarié doit être regardé comme transféré à un nouvel employeur.

Il en va de même s'il est établi qu'une autre entreprise est, en réalité, le véritable employeur du salarié (CE. 4^{ème} ch., 24-7-24, n°463816).

■ Discrimination syndicale

Laissent présumer l'existence d'une discrimination syndicale,



les retenues sur salaire opérées par l'employeur, au titre d'heures de délégation supposées indues (Cass. soc., 10-7-24, n°23-11770).

■ Élections professionnelles – Candidatures

Une candidature déposée 9 minutes après le délai fixé par le PAP est irrégulière.

Et pour cause, les modalités d'organisation du scrutin fixées dans le PAP, dont la régularité n'est pas contestée, s'impose à tous (Cass. soc., 10-7-24, n°23-13551).

■ Accord collectif – UES

Un CSE d'établissement ne peut demander l'annulation d'un accord de gestion des ASC conclu au niveau de l'UES : seul le comité, dont le périmètre couvre dans son intégralité le champ d'application de l'accord contesté peut agir (Cass. soc., 10-7-24, n°22-19675).

■ Crédit d'heures – Dépassement – Retenues sur salaires

À défaut de rapporter la preuve de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut opérer des retenues sur salaires correspondant au dépassement du crédit d'heures du délégué syndical, à condition de respecter la fraction saisissable du salaire (Cass. soc., 10-7-24, n°23-11770).

■ Élections – Nullité

Le juge qui constate que plusieurs salariés n'ont pas pu accéder à la plateforme de vote, et qu'en dépit de plusieurs mesures prises par l'employeur, pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises, une faille du système de vote ayant été démontrée, peut en déduire une atteinte à la sincérité et au secret du vote, principe général du droit

électoral, et par conséquent annuler les élections (Cass. soc., 11-9-24, n°23-16209).

■ Élections professionnelles

Il ne peut être pourvu à un siège vacant suite à l'annulation de l'élection d'un salarié, lorsque cette annulation vient sanctionner le non-respect des règles de parité femmes/hommes exigée pour les listes de candidatures (Cass. soc., 11-9-24, n°23-60107).

■ PAP – Contestation – Organisation syndicale

La signature sans réserve d'un protocole d'accord préélectoral (PAP), ou la présentation de candidats sans réserve par un syndicat, empêche toute contestation du PAP (par le syndicat ou le candidat élu ou non) après la proclamation des résultats, y compris en invoquant la méconnaissance de règles d'ordre public (Cass. soc., 11-9-24, n°23-15822).

■ Alerte économique – Expertise – Contestation

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise dans le cadre d'une alerte économique déclenchée par le CSE, selon la procédure accélérée au fond, ne peut remettre en cause par voie d'exception, la régularité de la procédure d'alerte (Cass. soc., 11-9-24, n°23-12500).

■ Salarié protégé – Droit polynésien

Le Code du travail de la Polynésie française oblige l'employeur à de-

mander une autorisation administrative pour rompre le contrat de travail d'un salarié protégé, quel que soit le motif de rupture.

Il en résulte, que l'autorisation administrative est requise lors de la mise à la retraite d'un salarié protégé (Cass. soc., 11-9-24, n°23-11323).

■ Salarié protégé – Prise d'acte

Ne constitue pas un changement des conditions de travail, le déplacement provisoire exceptionnel, limité dans le temps et prévu par une clause du contrat de travail, même en dehors du secteur d'activité. En conséquence, l'accord du salarié protégé n'est pas nécessaire et la prise d'acte reposant sur ce motif produit les effets d'une démission (Cass. soc., 11-9-24, n°23-14627).

■ Expertise – CSE

La consultation supplémentaire du CSE prévue par un accord collectif et non légalement sur un sujet n'intéressant pas la situation économique et financière de l'entreprise, n'ouvre pas droit à une expertise pour le CSE (Cass. soc., 11-9-24, n°23-14175).

■ Salarié protégé – Inaptitude – Licenciement

Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement.

Il ne lui appartient pas, en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, notamment si elle résulte d'un harcèlement moral ou d'une discrimination.

L'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations (Cass. soc., 2-10-24, n°23-19326).

■ CSE – Assignment – Tribunal judiciaire

Il résulte des articles L 2312-15 du Code du travail et 481-1 du code de procédure civile que la demande en justice devant le président du 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 (Cass. soc., 9-10-24, n°23-11339).

Il s'agissait, en l'espèce, d'un contentieux intenté par un CSE tendant à la communication par l'employeur d'informations supplémentaires et à la prolongation de son délai de consultation.

■ Élection professionnelle – Représentation équilibrée F/H

Le non-respect des règles de représentation équilibrée F/H est sanctionné par l'annulation de l'élection d'un (ou de plusieurs) élu(s). Cette annulation est sans effet sur la condition d'audience électorale pour l'acquisition de la représentativité. Une telle règle

n'est pas contraire à la Constitution (Cass. soc., 9-10-24, n°23-17506).

■ Élections professionnelles – Annulation

Le refus par l'employeur d'accepter la liste électorale émanant d'un syndicat, en raison de sa remise en propre par le mandataire de liste et d'une absence de signature de celui-ci, alors qu'elle est exigée par le PAP, est abusif dès lors que le représentant de l'employeur connaissait le mandataire, qu'il avait accusé réception de la liste, et que cette dernière avait été déposée dans les délais prévus par le PAP.

Le syndicat écarté des élections est fondé à en demander l'an-

nulation (Cass. soc., 9-10-24, n°23-17638).

■ Licenciement collectif – RPS – CSE – Consultation

Aucune disposition législative, réglementaire, ni aucun principe, impose un avis spécifique précédé formellement d'un vote du CSE, sur la question de la prévention des risques pour la santé physique et mentale des salariés dans le cadre d'un projet de licenciement collectif (CE, 15-10-24, n°488496).

■ Salarié protégé

Lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif

économique d'un salarié protégé, il doit examiner la réalité du motif invoqué. Si l'entreprise appartient à un groupe, cette appréciation s'effectue au sein des sociétés intervenant dans le même secteur d'activité. La spécialisation de l'entreprise ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu constituant le périmètre pertinent d'appréciation de la cause économique (CE, 8-11-24, n°469696).

■ PAP – Syndicat – Invitation

Un syndicat non représentatif dans l'entreprise, n'a pas à être invité à la négociation du PAP par courrier (Cass. soc., 14-11-24, n°23-21801).

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

Livre



Le dialogue social sous contrôle

de Baptiste Giraud
et Jérôme Pélisse,
aux éditions PUF

Depuis les années 2000, l'État entend réorganiser les relations de travail (salaires, temps de travail, etc.) par la promotion du « dialogue social », ce qui passe par la modernisation de ses dispositifs institutionnels. Le rôle des négociations d'entreprises s'est ainsi vu renforcé réforme après réforme et par les ordonnances « Travail » de 2017, point d'orgue de ces politiques néolibérales.

Que recouvre concrètement cette notion floue de « dialogue social » ? Comment se transforment ses pratiques et à quoi servent en définitive ces dispositifs d'échanges institutionnels ?

Après un rappel historique de l'évolution des modalités de la négociation collective, cet ouvrage donne à voir comment ces différentes réformes ont en réalité contribué à renforcer le contrôle politique, étatique et patronal, et à contraindre davantage le travail de représentation syndicale et l'expression des salariés (que ce soit dans la fonction publique ou le privé). Il met ainsi au jour l'instrumentalisation politique et managériale des dispositifs du dialogue social en entreprise, qui participe plus largement des politiques de réduction du « coût du travail ».

Cinéma



L'histoire de Souleymane

de Boris Lojkine

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

Manuel de droit



Droit du travail 2025

de Elsa Peskine et Cyril Wolmark,
18^{ème} édition chez Lefebvre Dalloz

Le droit du travail régit le travail salarié, c'est-à-dire l'emploi et la vie professionnelle de la très grande majorité des personnes.

Placé au centre de la vie économique et politique d'un pays, il ne se passe pas de semaine sans que, par un licenciement collectif, une grève, une restructuration ou une loi nouvelle, il ne fasse parler de lui.

Cet ouvrage donne une vision claire et précise de l'ensemble de la matière recouvrant tant les relations individuelles que les relations collectives du travail.

Podcast



Universelle et solidaire, histoire de la Sécurité sociale

sur France culture

Charité bien ordonnée commence par une histoire de l'hôpital pour soigner les pauvres et par celle des Sociétés de secours mutuel. Et voici la Sécurité sociale, qui voit le jour (heureux) en octobre 1945, mais elle est désormais confrontée à une sombre affaire de trou : une histoire à creuser...

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/serie-universelle-et-solidaire-histoire-de-la-securite-sociale>

Exposition



Paris 1793-1794 Une année révolutionnaire

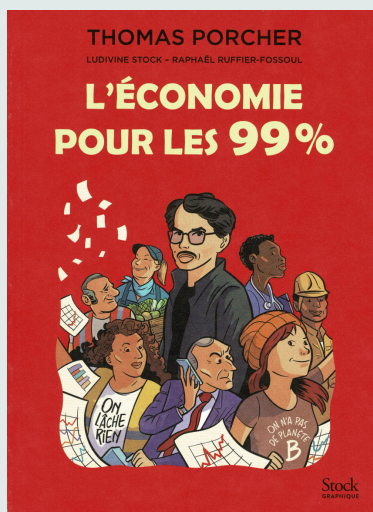
du 16 octobre 2024 au 16 février 2025,
au musée Carnavalet, à Paris

1789, année de la Prise de la Bastille et de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, serait la glorieuse année de la Révolution, et même de la Révolution française tout entière. L'année pendant laquelle Paris se serait définitivement imposée comme la capitale des Lumières et des Révolutions.

Mais face à la clarté de «89», «93» apparaît bien plus ténébreuse et embarrassante. À peine achevée, la longue année politique qui s'écoule du printemps 1793 jusqu'à l'été 1794 a en effet trouvé un nom : la « Terreur ». Fabriqué pour des raisons politiques, le mot évoque la transition autoritaire du nouveau régime républicain. Pourtant, les années 1793 et 1794 sont aussi ce que d'autres, confiants dans leur capacité à réinventer l'histoire, ont appelé l'« An II » : une année de rupture avec le passé et de relance des utopies révolutionnaires.

<https://www.carnavalet.paris.fr/expositions/paris-1793-1794>

Bande dessinée



L'économie pour les 99 %

de Thomas Porcher

L'économie est-elle au service de ceux qui font tourner la société « les 99 % » ? Ou sert-elle « le 1 % », une infime partie déjà riche ?

En partant à la rencontre des salariés d'une raffinerie, d'agriculteurs ou encore de la jeunesse engagée pour le climat, Thomas Porcher nous invite à réfléchir au fonctionnement de l'économie dans notre société et aux dérives du libéralisme. Y a-t-il d'autres modèles possibles ? Est-il utopique de vouloir plus de justice écologique et sociale ?

S'appuyant sur les épisodes marquants de l'histoire de l'économie et sur des exemples concrets, l'auteur donne des clés pour se réapproprié un débat trop souvent confisqué. Mieux encore, il partage dix principes d'autodéfense économique pour les 99 % d'entre nous.

Théâtre



Les raisins de la colère,

de John Steinbeck, mis en scène par Xavier Simonin

30 décembre 2024,
au théâtre de La Bruyère, Paris (75)

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

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

AG2R LA MONDIALE

accompagne les salariés en perte d'emploi

Port@bilité + est un service d'information et d'accompagnement gratuit dédié aux assurés, fragilisés par la perte de leur emploi après un licenciement et éligibles à la portabilité dans le cadre d'un contrat collectif AG2R LA MONDIALE en santé et/ou en prévoyance.

Port@bilité + permet d'offrir à une personne en situation de perte d'emploi un accompagnement en 4 phases :

Informier

Grâce aux données DSN dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGDP), le Groupe identifie **automatiquement et systématiquement** les personnes concernées puis les informe par courrier, et de façon complémentaire par mail et par téléphone, sur leurs droits à la portabilité.

Diagnostiquer

Une équipe d'experts réalise un bilan personnel et multi-dimensionnel (familles et aidants, logement, budget, santé et protection sociale, retour à l'emploi) afin d'optimiser sa protection sociale et celle de ses proches.

Éclairer

Cette équipe présente les démarches à entreprendre et délivre des conseils et informations personnalisés sur les préoccupations du quotidien (gestion du budget, santé et bien-être, logement, etc.).

Orienter

Le bénéficiaire est ensuite orienté soit vers des dispositifs adaptés pour une analyse approfondie de sa situation afin de lui permettre, si besoin, de bénéficier d'une aide financière individuelle.

Par téléphone
09 69 37 03 41
(numéro non surtaxé)
du lundi
au vendredi
de 9 h à 17 h

Depuis le
site dédié :



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

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