

n° 55

L'inFO des CSE

BDESE : OUTIL DE TRANSPARENCE... OU USINE À NOYER LES 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>

FO

ÉDITORIAL

par Franck MARY-MONTLAUR, Secrétaire confédéral,
Secteur de la Négociation collective et de la Représentativité

Chères et chers camarades,

L'actualité économique reste marquée par les incertitudes, les restructurations, les défaillances d'entreprises et les transformations du travail qui se poursuivent dans de nombreux secteurs d'activité. Derrière ces évolutions, parfois discrètes, se cachent pourtant des conséquences très concrètes pour les salariés : réorganisations, recours accru à la sous-traitance,

.../...

SOMMAIRE

À CONSULTER

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

LE DOSSIER

BDESE : OUTIL DE TRANSPARENCE...
OU USINE À NOYER LES ÉLUS ? (P. 7)

LE DÉCRYPTAGE

LE VOTE ÉLECTRONIQUE DANS
LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :
LA CNIL DURCIT LES RÈGLES (P. 14)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

EFFECTIF CSE : POURQUOI LE CALCUL
N'EST PAS LE MÊME SELON L'ENJEU
(ÉLECTIONS, ATTRIBUTIONS,
SEUILS ?) (P. 19)

REDRESSEMENT JUDICIAIRE :
COMMENT LE CSE DOIT-IL AGIR
POUR PROTÉGER LES SALARIÉS ? (P. 20)

SOUS-TRAITANCE : LES ANGLES MORTS
DE LA PRÉVENTION DES RISQUES...
ET COMMENT LE CSE PEUT AGIR (P. 21)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

MÉDECINE DU TRAVAIL ET CSE :
UNE COOPÉRATION ESSENTIELLE
POUR LA SANTÉ/SÉCURITÉ DES
SALARIÉS (P. 22)

LA JURISPRUDENCE (P. 26)

ÉDITORIAL

dégradation des conditions de travail, difficultés économiques ou encore remise en cause de certains emplois.

Dans ce contexte, le rôle des représentants du personnel demeure plus que jamais essentiel. Encore faut-il disposer des moyens permettant d'exercer pleinement son mandat. Comment analyser une stratégie d'entreprise, anticiper une réorganisation ou défendre efficacement les salariés sans accès à une information claire, complète et exploitable ?

Cette question de l'information est au cœur de ce nouveau numéro de l'inFO des CSE. Notre Dossier est ainsi consacré à la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Présentée comme l'outil central du dialogue social, elle doit permettre aux élus de mieux comprendre la situation de leur entreprise et ses perspectives. Pourtant, dans de nombreuses entreprises, elle se transforme parfois en une accumulation de données difficilement exploitables. Comment faire de la BDESE un véritable outil de transparence plutôt qu'une usine à noyer les élus ? C'est à cette question que nous tenterons de répondre.

Dans notre rubrique Décryptage, nous reviendrons sur le vote électronique lors des élections professionnelles. Alors que son recours se généralise, la CNIL a récemment renforcé ses exigences en matière de sécurité et de confidentialité des opérations électorales. Un sujet important à l'heure où de nombreuses entreprises préparent ou renouvellent leurs élections professionnelles.

Notre Rubrique des secteurs sera consacrée à la médecine du travail et aux liens qu'elle entretient avec le CSE, acteur incontournable de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Comme à chaque numéro, nos partenaires apporteront également leur expertise sur plusieurs sujets particulièrement utiles aux élus : le calcul des effectifs selon les différents enjeux du dialogue social, les risques liés à la sous-traitance ou encore le rôle du CSE en cas de redressement judiciaire.

Parce que l'information demeure l'une des premières conditions de l'action syndicale, nous espérons que ce numéro vous apportera des outils concrets pour exercer pleinement vos mandats et défendre les intérêts des salariés que vous représentez.

Vous en souhaitant une bonne lecture,

Amitiés syndicalistes.



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.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

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.



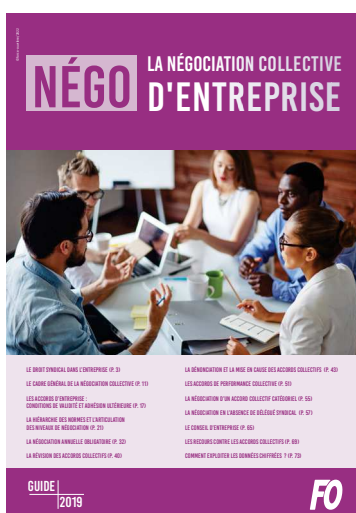
BDESE – Base de données économiques, sociales et environnementales en pratique !



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



CSE – Comité social et économique
Mise en place et fonctionnement



NÉGO – La négociation collective d'entreprise



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

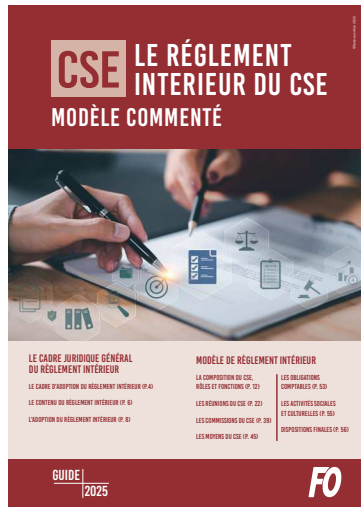


CSE – Dans les entreprises de moins de 50 salariés
Mise en place et fonctionnement

À CONSULTER



NÉGO – La négociation collective de branche



CSE – Le règlement intérieur
Modèle commenté



REPRÉSENTATIVITÉ

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



InfoJuridiques
Revue trimestrielle juridique



Le conseiller du salarié
Guide pratique



Conseiller Prud'homme
Guide pratique



Le droit syndical
Guide pratique

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

À CONSULTER



Proches aidants :
mieux les connaître pour
améliorer leurs droits



Congé de proche aidant :
qui peut en bénéficier ?
Quelles démarches ?
Quelle indemnisation



Prévoyance :
les clés pour mieux
s'y retrouver

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

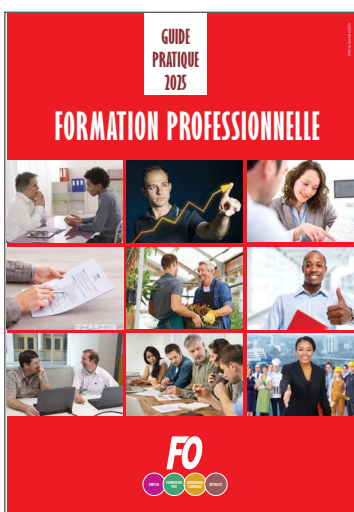


Climat et environnement :
un enjeu social
Les positions de Force Ouvrière



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
lbeyret@force-ouvriere.fr



Guide pratique de la
Formation professionnelle



Le livret de l'alternance



Le guide du futur retraité
et du retraité

Contact : UCR
pbarbier@force-ouvriere.fr

LE DOSSIER

BDESE : OUTIL DE TRANSPARENCE... OU USINE À NOYER LES ÉLUS ?



Créée par la loi du 14 juin 2013, la Base de données économiques et sociales, devenue depuis la loi Climat et résilience, la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) avait une ambition affichée : améliorer l'information des représentants du personnel et renforcer la qualité du dialogue social.

L'idée semblait simple : regrouper dans un espace unique l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes du CSE afin de permettre aux élus de mieux comprendre la situation de l'entreprise, ses choix stratégiques et leurs conséquences sur les salariés.

Sur le papier, l'objectif paraît difficilement contestable. Cela visait notamment à répondre au but de l'article L 2312-15 du Code du travail qui dispose que « *Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.*

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations... »

Pourtant, plus de dix ans après sa création, le constat dressé par de nombreux représentants du personnel est beaucoup plus nuancé. Bases incomplètes, informations déposées au dernier moment, milliers de documents impossibles à exploiter, données non actualisées, architecture incompréhensible... Dans de nombreuses entreprises, la BDESE est devenue moins un outil de transparence qu'une véritable usine documentaire rendant l'exercice du mandat de plus en plus complexe.

Et plus inquiétant encore : certaines entreprises ne mettent toujours pas en place de BDESE malgré l'obligation légale.

Une enquête publiée par la Dares en septembre 2025 révèle ainsi que la BDESE n'est présente –

ou en cours de mise en œuvre – que dans 60 % des établissements de 50 salariés et plus dotés de représentants du personnel. Parmi les 40 % restants, au moins un quart des établissements interrogés ne disposent d'aucune BDESE, tandis que 15 % des représentants du personnel déclarent même ignorer si une base existe dans leur entreprise.

L'enjeu est pourtant majeur. Derrière la question technique de la BDESE se joue en réalité notre capacité à comprendre les choix de l'employeur, à construire un avis argumenté et, plus largement, à peser réellement dans le dialogue social.

POUR RAPPEL

L'obligation de mettre en place une BDESE pèse sur toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Les informations contenues au sein de cette base de données varient en fonction de l'effectif de l'entreprise et en fonction des accords d'entreprise.

Les règles relatives à la BDESE se retrouvent principalement aux articles L 2312-18 à L 2312-23 et aux articles R 2312-7 à R 2312-15 du Code du travail.

Une base devenue centrale dans le fonctionnement du CSE

La BDESE occupe aujourd'hui une place centrale dans le fonctionnement des instances représentatives du personnel.

L'article L 2312-18 du Code du travail prévoit en effet qu'elle rassemble les informations nécessaires aux trois grandes consultations récurrentes du CSE :

- la consultation sur les orientations stratégiques ;
- la consultation sur la situation économique et financière ;
- la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Au fil des réformes, son rôle n'a cessé de s'élargir. Les ordonnances de 2017 ont renforcé sa fonction de

plateforme centrale des informations transmises aux élus. La loi Climat et résilience de 2021 y a ajouté un nouveau volet environnemental, imposant désormais l'intégration des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Concrètement, la BDESE ne se limite plus à quelques données économiques. Elle doit permettre aux élus d'avoir une vision globale :

- de l'évolution des effectifs ;
- de la politique salariale ;
- de la formation professionnelle ;
- des conditions de travail ;
- des investissements ;

LE DOSSIER – BDESE : OUTIL DE TRANSPARENCE... OU USINE À NOYER LES ÉLUS ?

- des flux financiers ;
- mais aussi désormais des enjeux environnementaux et de durabilité.

Remarque FO

L'ensemble des informations contenues dans la BDESE devrait en principe permettre de donner une vision claire et globale de la

formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

Autrement dit, la BDESE ne doit pas être une simple accumulation de documents : elle doit permettre aux représentants du personnel de comprendre les choix de l'entreprise et leurs conséquences concrètes sur les salariés.

Un enjeu majeur : le déclenchement des délais de consultation

L'importance de la BDESE ne tient pas uniquement à son contenu. Elle joue également un rôle central dans le déclenchement des délais de consultation du CSE.

L'article L 2312-18 al. 3 dispose que : « *Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État.* ».

Ainsi, les délais impartis aux élus pour rendre leur avis commencent à courir à compter de la mise à disposition des informations dans la BDESE.

Ce point est fondamental car dans de nombreuses entreprises, les élus disposent déjà de délais extrêmement courts pour analyser des projets complexes : réorganisations, restructurations, déménagements, nouvelles technologies, plans d'économies, transformations numériques, etc.

Dans ce contexte, une BDESE mal alimentée, désorganisée ou incomplète peut avoir des conséquences très concrètes :

- empêcher les élus d'analyser sérieusement les projets ;
- limiter leur capacité à formuler des propositions ;
- compliquer le recours à l'expertise ;
- et finalement réduire la consultation à une simple formalité.

La jurisprudence rappelle d'ailleurs régulièrement l'importance de cette obligation. L'absence de BDESE ou son insuffisance peut conduire :

- à une action pour délit d'entrave ;
- à la suspension d'une procédure ;
- voire au blocage de certains projets de l'employeur.

La question de la qualité de l'information n'est donc pas secondaire : elle conditionne directement l'effectivité des prérogatives du CSE.

Il s'agit donc d'un levier essentiel pour les élus pour imposer à l'employeur la mise en œuvre d'une BDESE utile et alimentée permettant de donner un avis éclairé en particulier sur les consultations récurrentes.

Quand la BDESE devient une usine documentaire

Si la philosophie initiale de la BDESE visait à simplifier l'accès à l'information, de nombreux élus décrivent aujourd'hui une réalité bien différente.

Une enquête nationale menée par le Cercle Maurice Cohen en 2019 mettait déjà en lumière des difficultés largement partagées :

LE DOSSIER – BDESE : OUTIL DE TRANSPARENCE... OU USINE À NOYER LES ÉLUS ?

- BDESE inexistante ou non mise à jour ;
- accès limité ou compliqué ;
- informations insuffisantes ;
- documents difficilement exploitables.

L'étude dénonce notamment le risque d'une BDESE transformée en simple « *base documentaire* », c'est-à-dire en accumulation massive de fichiers déposés sans logique d'ensemble.

De nombreux élus connaissent cette situation : des centaines, parfois des milliers de pages déposées quelques jours avant une consultation, sans synthèse, sans hiérarchisation et sans véritable explication. Or, multiplier les documents ne garantit pas une in-

formation loyale. À cet égard, le chiffre le plus frappant de l'enquête reste celui-ci : 85 % des représentants du personnel interrogés estiment que la BDESE ne leur a pas permis d'obtenir davantage d'informations.

La Dares confirme aujourd'hui ce décalage entre les ambitions affichées et la réalité du terrain. Son enquête montre notamment que moins d'un tiers des représentants du personnel déclarent avoir été associés à l'élaboration de la BDESE dans leur entreprise.

Autrement dit, dans de nombreuses entreprises, la BDESE reste encore construite unilatéralement par l'employeur, sans véritable réflexion sur les besoins réels des élus.

Le risque d'un dialogue social vidé de son sens

La difficulté ne tient pas uniquement au volume des documents transmis. Elle réside également dans leur lisibilité et leur exploitation concrète.

Des données dispersées, des indicateurs impossibles à comparer d'une année sur l'autre, des tableaux incomplets ou encore des informations trop générales peuvent rendre extrêmement difficile l'analyse réelle de la situation de l'entreprise.

Cette situation pose un problème démocratique majeur dans l'entreprise. Car le droit à l'information-consultation ne se résume pas à une obligation

formelle de transmission de documents. Il suppose que les représentants du personnel puissent :

- comprendre les informations transmises ;
- les analyser ;
- les comparer ;
- et construire un avis éclairé.

À défaut, le risque est grand de transformer les consultations du CSE en simples procédures administratives sans véritable débat sur les conséquences des choix de l'employeur.

Reprendre la main sur la BDESE

Face aux nombreuses dérives constatées dans les entreprises, les élus ne doivent pas considérer la BDESE comme un simple outil technique ou administratif.

La manière dont elle est organisée conditionne directement la capacité du CSE à comprendre les choix de l'employeur et à exercer utilement ses prérogatives.

Or, le Code du travail laisse une place importante à la négociation collective concernant l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE (art. L 2312-21 du Code du travail).

Cette possibilité doit être pleinement utilisée par les représentants du personnel qui ne doivent pas se contenter des rubriques générales.

Premier point de vigilance

Les élus doivent éviter les accords se limitant à reprendre les grandes rubriques prévues par le Code du travail sans préciser concrètement les indicateurs qui devront être renseignés.

ATTENTION !

Le risque est important : l'employeur pourrait considérer qu'il respecte ses obligations en déposant uniquement quelques données générales, sans véritable niveau de détail exploitable. L'objectif doit être clair : obtenir des données réellement exploitables pour comprendre les choix stratégiques de l'entreprise.

Organiser la BDESE selon les besoins des élus

La négociation peut également permettre de rendre la BDESE beaucoup plus lisible.

Il est possible d'organiser la base autour des trois grandes consultations récurrentes du CSE :

- orientations stratégiques ;
- situation économique et financière ;
- politique sociale et conditions de travail.

Cette logique présente plusieurs avantages :

- mieux identifier les informations utiles selon les consultations ;
- éviter les doublons ;
- faciliter la préparation des avis ;
- permettre aux élus de retrouver rapidement les indicateurs essentiels.

Dans les entreprises multisites ou multiactivités, il peut également être pertinent de négocier une présentation par établissement, par métier, par activité... Sans cette ventilation, certaines évolutions locales importantes peuvent être totalement invisibilisées dans les données globales de l'entreprise.

Exiger des commentaires et analyses de l'employeur

L'une des principales critiques adressées à la BDESE concerne l'accumulation de données brutes sans explication.

Remarque FO

Il est essentielle de négocier l'ajout de commentaires, d'analyses et d'éléments explicatifs accompagnant les chiffres transmis.

Concrètement, les représentants du personnel peuvent demander :

- des notes de synthèse ;
- des comparaisons pluriannuelles ;
- des graphiques ;
- des explications sur les évolutions importantes ;
- des analyses par service ou établissement ;
- ou encore des commentaires sur les écarts constatés.

Cette exigence est essentielle. Une masse de données non commentées peut rapidement devenir inexploitable, notamment dans les entreprises complexes.

Ne pas oublier les informations réellement stratégiques

Certaines données sont particulièrement importantes pour anticiper les évolutions de l'entreprise et doivent faire l'objet d'une vigilance particulière.

Les élus ont tout intérêt à suivre attentivement :

- le recours à la sous-traitance ;
- l'évolution des effectifs ;
- le taux d'intérim ;
- les heures supplémentaires ;
- l'absentéisme ;
- les accidents du travail ;

LE DOSSIER – BDESE : OUTIL DE TRANSPARENCE... OU USINE À NOYER LES ÉLUS ?

- le turnover ;
- les dépenses de formation ;
- ...

Croisées entre elles, ces données permettent souvent d'identifier des réorganisations en préparation ou des dégradations des conditions de travail avant même l'annonce officielle d'un projet.

Une vigilance indispensable pour défendre les droits des salariés

La BDESE ne doit donc pas être considérée comme un simple outil administratif réservé aux experts ou aux directions des ressources humaines.

Elle constitue aujourd'hui un enjeu central du rapport de force dans l'entreprise.

Bien utilisée, elle peut permettre :

- d'anticiper les réorganisations ;
- de mieux comprendre les choix économiques de l'employeur ;
- d'identifier des dégradations des conditions de travail ;
- et de construire des avis argumentés.

Mais à l'inverse, une BDESE incomplète, opaque ou surchargée peut rapidement devenir un outil de neutralisation du dialogue social. Pour vous aider au mieux, le secteur de la négociation collective de la Confédération tient à votre disposition le guide FO : Base de données économiques, sociales et environnementales en pratique !

Remarque FO

La BDESE ne peut en aucun cas être une coquille vide. Derrière la bataille sur l'accès à l'information se joue donc une question essentielle : celle de la capacité des représentants du personnel à exercer pleinement leur rôle dans l'entreprise. ■



BDESE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES EN PRATIQUE !

QU'EST-CE QUE LA BDESE ? (1)
QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ? (2)
À QUEL NIVEAU FAUT-IL METTRE EN PLACE LA BDESE ? (3)
QUE DOIT CONTENIR LA BDESE ? (4)
QUELLE PÉRIODE EST COUVERTE PAR LA BDESE ? (22)
QUEL DOIT ÊTRE LE SUPPORT DE LA BDESE ? (23)

COMMENT LA BDESE DOIT-ELLE ÊTRE ACTUALISÉE ? (25)
LA BDESE DOIT-ELLE ÊTRE ACCESSIBLE EN PERMANENCE ? (26)
QUI A ACCÈS À LA BDESE ? (27)
EXISTE-T-IL UNE OBLIGATION DE DISCRÉTION POUR LES PERSONNES AYANT ACCÈS À LA BDESE ? (29)
QUE FAIRE SI LA BDESE EST INCOMPLÈTE OU INEXISTANTE ? (31)

GUIDE 2023 **FO**

Ce guide est élaboré par le secteur de la Négociation collective et de la Représentativité de la confédération FO.

Ils est disponible sur le site internet de la confédération : force-ouvriere.fr ou sur demande par mail : secretariatnego@force-ouvriere.fr

MY STORE FO PRO

POUR LES ÉLUS CSE

ENTRE LA RECHERCHE DE PRESTATAIRES,
LES PRISES DE CONTACTS ET
L'ORGANISATION DU CSE...

LE TEMPS VOUS MANQUE.



MY STORE FO PRO

vous fait gagner du temps et
simplifie votre quotidien.



NOUS VOUS METTONS
DIRECTEMENT EN RELATION
AVEC LES BONS INTERLOCUTEURS
rapide et efficace



Des prestataires **qualifiés**
et **vérifiés**



Un interlocuteur **unique et**
réactif



Un **gain de temps** au
service de vos salariés



**VOTRE MISSION EST DE DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS,
NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS FACILITER LA VIE !**



**CARTES & CHÈQUES
CADEAUX**



VACANCES



**COFFRETS,
COMMANDES & COLIS**



**FONCTIONNEMENT
CSE**



**SERVICES AUX
SALARIÉS**



Et bien d'autres...



Mise en relation directe
avec un interlocuteur dédié



Réseau de partenaires
national pour vos besoins
quotidiens



Accompagnement
MSFO vous accompagne
dans vos projets



GAGNEZ DU **TEMPS**,
OFFREZ PLUS DE **VALEUR**
À VOS SALARIÉS.

Avec **MY STORE FO PRO**,
concentrez-vous sur l'essentiel,
nous nous occupons du reste.

Scannez-moi
pour en savoir +



LE DÉCRYPTAGE

LE VOTE ÉLECTRONIQUE DANS LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LA CNIL DURCIT LES RÈGLES



Le recours au vote électronique dans les élections professionnelles s'est largement développé ces dernières années, sous l'effet conjugué de la dématérialisation des relations de travail, de la dispersion géographique des salariés et de la recherche de solutions présentées comme plus simples et moins coûteuses pour les employeurs.

Autorisé par le Code du travail, le vote électronique est aujourd'hui devenu un mode d'organisation fréquent des élections du Comité social et économique (CSE). Cette évolution n'est cependant pas sans soulever d'importantes questions juridiques et démocratiques : secret du vote, sincérité du scrutin, contrôle des opérations électorales, protection des données personnelles ou encore égalité d'accès des salariés au vote.

Cadre juridique du vote électronique

Le recours au vote électronique dans les élections professionnelles est prévu par l'article L 2314-26 al. 2 du Code du travail. Il peut être mis en place :

- soit par accord collectif ;
- soit, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur.

Le système retenu doit toutefois respecter plusieurs exigences fondamentales :

- confidentialité des données ;
- secret du vote ;
- sincérité des opérations électorales ;
- surveillance effective du scrutin ;
- possibilité de contrôle et de vérification.

L'employeur doit également établir un cahier des charges décrivant les caractéristiques du système utilisé et garantir une expertise indépendante du dispositif avant sa mise en œuvre.

Au-delà des dispositions du Code du travail, le vote électronique relève aussi du droit de la protection des données personnelles, l'employeur étant considéré comme responsable de traitement au sens du RGPD.

Généralisation du vote électronique porteuse de nouveaux risques

Initialement présenté comme un outil facilitant la participation électorale, le vote électronique s'est progressivement imposé dans de nombreuses entreprises, notamment les grands groupes multisites.

Cette généralisation a toutefois révélé plusieurs difficultés :

- dépendance croissante à des prestataires privés spécialisés ;
- opacité technique des solutions utilisées ;

- difficultés de contrôle pour les organisations syndicales ;
- risques de vulnérabilités informatiques ;
- inégalités d'accès liées à la fracture numérique.

La question du contrôle démocratique des opérations électorales devient d'autant plus sensible que les systèmes utilisés reposent souvent sur des mécanismes techniques complexes difficilement vérifiables par les représentants du personnel.

Nouvelle recommandation de la CNIL : un renforcement des garanties

Dans ce contexte, la nouvelle délibération de la CNIL n°2026-045 du 19 Mars 2026 (publiée au *JO* du 24 avril) abrogeant les délibérations de 2010 et 2019, marque une étape importante dans l'encadrement des systèmes de vote par correspondance électronique.

Cette recommandation s'adresse :

- aux employeurs et organismes publics et privés ;
- aux prestataires de vote électronique ;
- ainsi qu'aux experts chargés de l'audit des systèmes.

Elle actualise les règles issues de la doctrine de 2019 afin de tenir compte des évolutions techniques, juridiques et organisationnelles.

■ Une logique fondée sur le niveau de risque du scrutin

La CNIL conserve une approche graduée selon trois niveaux de risque. Le niveau retenu dépend notamment du nombre d'électeurs, des enjeux attachés au scrutin, du contexte social et du degré de sensibilité des opérations électorales.

Les grandes entreprises, les groupes importants ou bien les scrutins se déroulant dans un climat social conflictuel relèveront plus facilement du niveau de risque le plus élevé ; alors que les PME et les structures moyennes relèveront plutôt du niveau 2.

Cette classification est essentielle puisqu'elle détermine l'intensité des obligations de sécurité imposées à l'employeur et au prestataire.

■ Des exigences accrues de transparence et de contrôle

Parmi les principales évolutions figure le renforcement des obligations de transparence.

La CNIL recommande désormais la publication préalable des spécifications techniques du protocole de vote et, pour les scrutins les plus sensibles, la publication du code source des composants exécutés sur le terminal de l'électeur. Ces exigences répondent à une critique récurrente des organisations syndicales : l'impossibilité concrète de contrôler le fonctionnement réel des solutions de vote électronique.

La recommandation renforce également l'information des électeurs, qui doivent être clairement informés du fonctionnement du système, des modalités du scrutin et du traitement de leurs données personnelles.

■ Le rôle central de l'expertise indépendante

La CNIL insiste également sur l'importance de l'expertise indépendante des systèmes de vote.

Tout dispositif doit être expertisé avant sa première utilisation.

Pour les scrutins les plus sensibles, une expertise est recommandée à chaque élection, avec un périmètre de contrôle élargi portant notamment sur la sécurité informatique, la confidentialité du vote, la vérifiabilité des opérations, l'accessibilité du dispositif ou encore les garanties offertes aux électeurs.

Pour les autres scrutins, la CNIL admet qu'une expertise antérieure puisse être réutilisée sous certaines conditions.

■ L'enjeu de l'accessibilité du vote

La nouvelle recommandation met également l'accent sur la fracture numérique.

La CNIL demande aux organisateurs de tenir compte des salariés :

- ne disposant pas d'un équipement adapté ;
- rencontrant des difficultés d'accès au numérique ;
- ou ne maîtrisant pas suffisamment les outils informatiques.

Parmi les solutions envisagées :

- mise à disposition d'équipements sécurisés ;
- assistance humaine ;
- ou modalités alternatives de vote.

Cette question est particulièrement importante dans certains secteurs professionnels où les conditions de travail ou la précarité numérique peuvent limiter l'accès effectif au scrutin.

■ Entrée en vigueur du nouveau régime

Un apport important de la réforme concerne son application dans le temps.

La CNIL prévoit une période transitoire :

- la nouvelle recommandation s'applique à tous les nouveaux scrutins organisés à compter de 2026 ;
- en revanche, les scrutins déjà en préparation en 2026 peuvent continuer à relever de la recommandation de 2019.

À priori, la date à retenir est celle du 25 avril 2026, date de l'entrée en vigueur de la Délibération.

En pratique, cette distinction a des conséquences importantes pour les entreprises :

- les processus électoraux engagés avant la mise en œuvre de la nouvelle doctrine peuvent rester soumis à l'ancien cadre ;
- les nouveaux processus doivent intégrer immédiatement les exigences renforcées.

Cela implique notamment, pour les entreprises concernées une révision des cahiers des charges, une

adaptation des contrats avec les prestataires et une mise à jour des dispositifs d'expertise et de sécurité.

Quels enjeux pour les organisations syndicales ?

L'évolution du vote électronique modifie profondément les conditions d'exercice de la démocratie sociale dans l'entreprise. La nouvelle doctrine de la CNIL renforce certaines garanties utiles mais ne règle pas toutes les difficultés liées au vote électronique.

Pour les organisations syndicales, plusieurs points de vigilance demeurent essentiels :

- garantir le secret et la sincérité du scrutin ;

- assurer un contrôle effectif des opérations électorales ;
- préserver l'égalité entre les électeurs ;
- éviter l'opacité des dispositifs techniques ;
- et maintenir une véritable capacité de surveillance syndicale.

La technicisation croissante des élections professionnelles ne doit pas conduire à dessaisir les représentants des salariés du suivi du processus électoral.

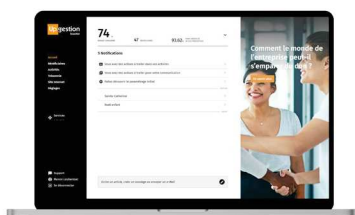
Dès lors, l'analyse du cahier des charges, le choix du prestataire, les modalités d'expertise et les garanties de transparence deviennent des enjeux majeurs dans la préparation des élections professionnelles. ■

DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR DES ŒUVRES SOCIALES IMPACTANTES

Upcoop accompagne les élus de Comités Sociaux Economiques (CSE) pour déployer une politique d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) efficace et valoriser la mission d' élu au service des bénéficiaires.

ACCOMPAGNER & SOUTENIR LES SALARIÉS AU QUOTIDIEN

- Offrir l'accès à une large billetterie
- Faire plaisir aux salariés aux moments clefs avec le titre Cadhoc
- Offrir l'accès à la culture, au sport et aux loisirs
- Offrir tous les avantages en une seule carte



FACILITER LA MISSION D'ÉLU CSE

- Simplifier la gestion des dotations & subventions
- Faciliter le suivi comptable
- Fluidifier la communication avec les salariés

Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, Upcoop vous donne les moyens d'agir dans l'intérêt collectif et pour le progrès social. Retrouvez nos solutions sur up.coop

L'AVIS DE NOS EXPERTS

EFFECTIF CSE : POURQUOI LE CALCUL N'EST PAS LE MÊME SELON L'ENJEU (ÉLECTIONS, ATTRIBUTIONS, SEUILS) ?

L'effectif se définit comme le nombre de salariés travaillant dans une entreprise. Cette notion, apparemment simple et omniprésente en droit du travail reflète pourtant des réalités diverses. Il existe en effet plusieurs façons de calculer l'effectif en fonction de l'objectif poursuivi.

L'organisation des élections impose un décompte des effectifs dont les résultats peuvent impacter le dialogue social. Il est important de maîtriser toutes les subtilités et de connaître la structure des effectifs présents dans l'entreprise. L'enjeu est de permettre la représentation des salariés. Ainsi les seuils de 11 ou de 50 salariés doivent être atteints pendant douze mois consécutifs. Si l'effectif de l'entreprise passe à un seuil inférieur sur un seul mois, le décompte doit être repris et le seuil doit être atteint pour les douze mois consécutifs suivants !

Les modalités de calcul sont prévues aux articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail. Le calcul s'établit en Équivalent temps plein (ETP). Les personnes en CDD, les intermittents, les intérimaires et les travailleurs à temps partiels sont pris en compte prorata temporis. Il faut inclure les travailleurs à domicile, les salariés en congé, les titulaires de contrats initiative-emploi ou d'accompagnement dans l'emploi, les salariés mis à dispositions (sous conditions), les cadres représentant l'employeur. En revanche, sont exclus les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation, les stagiaires, les mandataires sociaux, les CDD remplaçant un salarié absent. Le calcul peut aboutir à un nombre décimal sans obligation de l'arrondir à l'entier supérieur (Cass. soc. 17-06-2009).

Pour le renouvellement du CSE et déterminer le nombre d'élus ainsi que le crédit d'heures de délégation, l'effectif est déterminé selon les mêmes modalités en se plaçant à la

date du premier tour des élections (Cass. Soc. 21-07-1986 ; Cass. Soc. 05-02-2020). Le nombre défini de salariés est retenu pour toute la durée du mandat. Une diminution des effectifs en cours de mandat n'a pas d'impact sur le nombre d'élus. L'effectif à la date du premier tour des élections détermine aussi les règles de désignation du représentant syndical au CSE suivant que l'entreprise compte plus ou moins 300 salariés (DS de droit ou possibilité de désigner un RS au CSE différent du DS).

Le Code du travail précise également les règles afin de déterminer si le seuil de 50 ou de 300 salariés est atteint pour déterminer les attributions du CSE, les obligations d'information et de consultation, la mise à disposition d'une BDESE avec des rubriques et des indicateurs complémentaires en l'absence d'accord traitant de la question et fixant des seuils différents (art. L 2312-2 et L 2312-34). Ainsi, le seuil de 300 salariés n'est considéré comme franchi qu'après douze mois consécutifs de dépassement. Et même après cela, l'employeur dispose encore d'un an pour appliquer les obligations d'information et de consultation. Dans les entreprises où l'effectif fluctue ou repose sur des contrats précaires, il est donc difficile d'obtenir pour le CSE des attributions élargies.

Il convient donc de savoir que l'effectif à retenir ne se définit pas de façon unique et qu'il est important de vérifier les règles applicables chaque fois que cette notion doit être prise en compte. La vigilance des représentants du personnel et organisations syndicales à ce sujet est essentielle.



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

REDRESSEMENT JUDICIAIRE : COMMENT LE CSE DOIT-IL AGIR POUR PROTÉGER LES SALARIÉS ?

Quand l'employeur annonce au CSE l'ouverture d'un redressement judiciaire, la nouvelle peut sembler brutale. Ce n'est pourtant pas la fin, mais le début d'un processus dans lequel la voix du CSE compte, à condition qu'il joue pleinement son rôle.

Comprendre la procédure

Le redressement judiciaire s'ouvre en cas de cessation des paiements : l'entreprise ne peut plus payer ses dettes avec sa trésorerie disponible. Il se distingue de la sauvegarde, qui anticipe les difficultés, et de la liquidation, qui constate l'absence d'issue.

La situation est grave, mais pas désespérée. L'objectif de cette procédure est, dans l'ordre, de poursuivre l'activité, maintenir l'emploi et rembourser les dettes.

Dès l'ouverture, les dettes antérieures sont gelées : fournisseurs, banque et administration fiscale ne peuvent plus réclamer leur dû ni saisir de biens. Les clients continuent de payer, ce qui reconstitue peu à peu la trésorerie. Si l'entreprise ne peut assurer les salaires, l'AGS (fonds de garantie alimenté par les cotisations patronales) prend le relais.

Un administrateur judiciaire est nommé pour superviser la gestion et préside désormais les réunions du CSE. S'ouvre alors une période d'observation de six mois, renouvelable une fois, et pouvant exceptionnellement être prolongée jusqu'à dix-huit mois au total.

Pendant la procédure : un acteur incontournable

Le CSE désigne un ou plusieurs représentants qui seront entendus à chaque étape décisive : ouverture, changement de direction, examen des solutions, cession ou liquidation. L'administrateur doit informer régulièrement le CSE de l'avancement de ses travaux.

Licenciements : un encadrement strict

En redressement, les licenciements ne sont possibles que s'ils sont urgents, inévitables et indispensables, avec l'accord du juge-commissaire au cas par cas. Le CSE est obligatoirement consulté avant toute décision, et son avis est transmis au

tribunal. Cette consultation n'est pas une formalité : le CSE doit apprécier la pertinence de l'organisation cible, le nombre de postes supprimés, et peut proposer des alternatives.

Plan et cession

Un plan de continuation est soumis au tribunal après consultation du CSE. En cas de vente, le CSE analyse les offres, rencontre les repreneurs et rend un avis motivé, que le tribunal prend en compte dans le choix du repreneur.

Se faire accompagner par un expert-comptable

Dans un redressement judiciaire, le CSE a tout intérêt à s'appuyer sur un expert-comptable qui va décrypter les documents techniques transmis dans des délais courts et donner aux élus les arguments pour peser sur l'issue. Il analyse le plan de redressement ou de cession, vérifie le bien-fondé des motifs économiques justifiant les suppressions de postes, examine les offres de reprise et prépare les élus aux audiences.

Selon les cas, ces missions peuvent être financées par l'employeur ou par le CSE. L'enjeu est de s'assurer que les décisions sont fondées, que les alternatives ont été réellement explorées et que les intérêts des salariés sont défendus avec des arguments solides.

Réagir dès les premiers signaux

Le meilleur redressement est celui qu'on anticipe. Dès que le CSE identifie des faits préoccupants, notamment à l'occasion de la consultation sur la situation économique et financière : capitaux propres négatifs, trésorerie dégradée, retards de paiement, effondrement du carnet de commandes, **il ne doit pas hésiter à se rapprocher d'un expert-comptable.** Il peut interpellé l'employeur, exiger des explications et, si la situation le justifie, déclencher une procédure de droit d'alerte économique.

Votre entreprise est en redressement judiciaire ou vous anticipez des difficultés ?

Groupe Legrand accompagne les CSE à chaque étape d'une procédure collective : droit d'alerte, consultation sur les licenciements, analyse des plans de cession, préparation aux audiences.

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

L'AVIS DE NOS EXPERTS

SOUS-TRAITANCE : LES ANGLES MORTS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES... ET COMMENT LE CSE PEUT AGIR

La sous-traitance est devenue un rouage essentiel de l'économie moderne. Maintenance, nettoyage, logistique, transport, informatique ou intérim : rares sont aujourd'hui les entreprises qui n'y ont pas recours.

Pourtant, derrière cette organisation se cache un phénomène préoccupant : le transfert des risques professionnels.

Lors d'une mission confiée par l'Union européenne menée par Technologia, nous avons pris connaissance d'un constat saisissant chez les dix plus grands groupes cimentiers mondiaux. Le taux d'accidents mortels chez les salariés des entreprises sous-traitantes était plus de quatre fois supérieur à celui des salariés employés directement.

Lorsqu'une entreprise emploie directement un salarié, elle est tenue de mobiliser des moyens renforcés pour assurer sa santé et sa sécurité. **Mais lorsque la relation salariale est remplacée par une relation commerciale, le risque tend à s'éloigner des radars.** Pourtant, le donneur d'ordre conserve souvent la maîtrise des délais, des objectifs, des contraintes budgétaires...

Nous sommes ainsi intervenus après plusieurs accidents survenus lors de travaux de maintenance de réseaux électriques réalisés par un sous-traitant. Des salariés de nationalité turque avaient reçu une formation sécurité sur des documents rédigés en français qu'ils maîtrisaient peu. Les procédures imposaient l'utilisation de nacelles, mais les retards fréquents dans leur mise à disposition, associés à une rémunération fortement liée à la productivité, conduisaient les équipes à recourir à des méthodes d'ascension plus dangereuses. Dans plusieurs cas, des poteaux fragilisés à leur base ont cédé sous le poids des intervenants. Le bilan fut dramatique : plusieurs blessés graves et un décès. La mobilisation du CSE du sous-traitant comme de celui du donneur d'ordre a permis de faire émerger le débat sur les responsabilités organisationnelles à l'origine de ces accidents.

Le Code du travail encadre pourtant strictement ces situations. Les articles L 4121-1 et suivants imposent à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Les interventions d'entreprises extérieures sont également soumises à des obligations de coordination et de prévention, notamment à travers les plans de prévention prévus par les articles R 4511-1 et suivants. **La jurisprudence rappelle régulièrement qu'une entreprise ne peut ignorer les conséquences des contraintes qu'elle impose à ses sous-traitants.**

Selon nos constats, les comparaisons internationales peuvent constituer une source d'inspiration pour le dialogue social. Ainsi, dans les immenses mines de lignite exploitées par le groupe allemand RWE, un ingénieur était dédié à plein temps à la coordination sécurité des sous-traitants. Les sous-traitants de premier rang ne pouvaient recourir à un autre prestataire sans validation préalable. Les manquements à la sécurité faisaient l'objet de sanctions progressives pouvant aller jusqu'à l'exclusion définitive. Enfin, chaque intervenant disposait d'un « *passport sécurité* » retraçant ses formations, habilitations et restrictions d'aptitude. Sans transposer mécaniquement ces pratiques, le CSE peut utilement s'appuyer sur ce type d'exemple pour encourager l'entreprise à renforcer son niveau d'exigence vis-à-vis de sa chaîne de sous-traitance.

Cinq questions que le CSE devrait poser

- Quelles activités à risque sont aujourd'hui sous-traitées ?
- Les accidents impliquant des sous-traitants sont-ils suivis et analysés ?
- Les contraintes économiques imposées aux prestataires sont-elles compatibles avec la sécurité ?
- Comment sont contrôlés les sous-traitants de second ou troisième rang ?
- Les salariés des entreprises extérieures disposent-ils de moyens d'alerte en cas de danger ?

La prévention ne consiste pas seulement à réduire les risques visibles à l'intérieur de l'entreprise. Elle consiste aussi à s'assurer que ces risques ne disparaissent pas des tableaux de bord simplement parce qu'ils ont été transférés à des salariés portant le logo d'une autre société. **L'une des missions essentielles du CSE est précisément de vérifier que la performance économique ne repose pas sur l'invisibilisation ou l'exportation des risques professionnels.**

Jean-Claude Delgenes
Expert Technologia

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

MÉDECINE DU TRAVAIL ET CSE : UNE COOPÉRATION ESSENTIELLE POUR LA SANTÉ/SECURITE DES SALARIÉS

SECTEUR DE LA PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE



La santé au travail constitue aujourd'hui un enjeu majeur dans les entreprises. Intensification des rythmes de travail, multiplication des réorganisations, montée des risques psychosociaux ou encore augmentation des troubles musculosquelettiques : les représentants du personnel sont de plus en plus confrontés à des problématiques complexes touchant directement les conditions de travail des salariés.

Dans ce contexte, la coopération entre le Comité social et économique (CSE) et la médecine du travail est essentielle. Ces deux acteurs jouent un rôle complémentaire dans la prévention des risques professionnels et dans la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Le médecin du travail n'intervient pas uniquement dans le cadre des visites médicales. Il participe également à l'analyse des conditions de travail, à l'identification des risques professionnels et à la mise en place d'actions de prévention. Les élus du CSE ont donc tout intérêt à travailler étroitement avec lui afin de remplir pleinement leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

■ Le médecin du travail : un membre de droit du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le médecin du travail doit être invité par l'employeur aux réunions du CSE lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail ou encore à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail. Il participe alors aux réunions avec une voix consultative.

Le médecin du travail doit également être convoqué à toutes les réunions de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), lorsqu'une telle commission existe dans l'entreprise. La présence de cette commission ne dispense d'ailleurs pas l'employeur d'inviter le médecin du travail aux réunions plénières du CSE portant sur les sujets de santé et de sécurité. À ce jour, aucun texte ne prévoit une telle possibilité.

Dans certaines entreprises, les élus constatent cependant que le médecin du travail est rarement présent lors des réunions consacrées à la santé et à la sécurité. Cette situation peut résulter soit d'une absence de convocation par l'employeur, soit d'une impossibilité pour le médecin du travail d'assister à la réunion. Dans le doute, les élus du CSE peuvent prendre directement contact avec le médecin du travail afin de lui transmettre la date, l'heure et l'ordre du jour des réunions concernées.

Cette collaboration régulière entre le CSE et la médecine du travail est particulièrement importante. Le principal champ d'intervention du comité concerne précisément la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il est donc indispensable que ces deux acteurs puissent échanger régulièrement et travailler ensemble sur le long terme.

■ Les rapports et documents transmis au CSE

Dans le cadre de ses missions, le médecin du travail est amené à élaborer plusieurs documents particulièrement utiles pour les représentants du personnel. Ces documents permettent aux élus d'obtenir une vision concrète des risques professionnels présents dans l'entreprise et de mieux intervenir en matière de prévention.

■ Le rapport annuel d'activité du médecin du travail

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail ainsi que le décret du 15 novembre 2022 ont par ailleurs modifié les règles d'accès à ces rapports selon l'organisation du service de prévention et de santé au travail.

Dans les Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), le rapport annuel du service est présenté au comité interentreprises ou à la commission de contrôle et au conseil d'administration.

Les CSE des entreprises adhérentes n'ont plus accès au rapport complet mais uniquement aux données propres à leur entreprise. Cette transmission est automatique dans les entreprises de plus de 300 salariés. Dans les autres entreprises, le CSE doit en faire la demande.

En revanche, dans les Services autonomes de prévention et de santé au travail (SPSTA), le rapport annuel d'activité doit être directement présenté au CSE au plus tard à la fin du quatrième mois suivant l'année concernée. Le comité peut alors formuler des propositions relatives à l'organisation, au fonctionnement ou encore aux moyens du service de santé au travail.

Quel que soit le type de service concerné, un rapport annuel de synthèse relatif à l'activité et à la gestion financière des SPST doit également être publié sur le site du ministère du Travail.

Remarque FO

Ce rapport d'activité ne doit pas être considéré comme une simple formalité

administrative. Il constitue au contraire un véritable outil d'analyse permettant d'interroger l'employeur sur les conditions de travail et sur les mesures de prévention mises en œuvre dans l'entreprise.

■ La fiche d'entreprise

Le médecin du travail, ou l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI, doit également établir et mettre à jour une fiche d'entreprise pour chaque établissement, quel que soit son effectif.

Cette fiche recense notamment :

- les risques professionnels présents dans l'entreprise ;
- les effectifs exposés ;
- les observations réalisées sur les conditions de travail ;
- ainsi que les actions de prévention existantes.

La fiche d'entreprise est ensuite présentée au CSE dans le cadre de la consultation sur le rapport annuel relatif à la santé au travail.

ATTENTION !

Ce document est particulièrement important pour les élus puisqu'il permet de disposer d'une vision globale et objective des risques auxquels sont confrontés les salariés.

Les représentants du personnel peuvent ainsi comparer les constats réalisés par le médecin du travail avec la réalité observée sur le terrain ainsi qu'avec le contenu du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

■ Les recommandations du médecin du travail après une alerte

Le médecin du travail peut également intervenir lorsqu'il constate l'existence de risques importants pour la santé des salariés.

Cette alerte vise à attirer l'attention de l'entreprise sur une situation préoccupante afin que des mesures de prévention soient rapidement mises en place.

Concrètement, le médecin du travail rédige alors un courrier détaillant les risques identifiés, leurs conséquences sur la santé des salariés ainsi que les recommandations qu'il juge nécessaires.

Il peut également proposer l'intervention de membres de son équipe pluridisciplinaire.

L'employeur doit ensuite informer le CSE, l'agent de prévention de la Carsat ou de la Cramif ainsi que l'inspecteur du travail. Si l'employeur refuse de mettre en œuvre les mesures préconisées par le médecin du travail, il doit motiver sa décision par écrit.

■ L'accompagnement des élus sur le terrain

Le rôle du médecin du travail ne se limite pas aux réunions et aux rapports.

Les représentants du personnel peuvent également s'appuyer sur lui dans le cadre de leurs missions de terrain, notamment lors des inspections, des enquêtes, des analyses de postes, ou des investigations menées après un accident du travail.

Le service de prévention et de santé au travail peut alors :

- réaliser des mesures métrologiques (bruit, vibrations, etc.) ;
- identifier et analyser les risques professionnels ;
- alerter sur des risques graves ou imminents ;
- étudier les postes de travail ;
- proposer des améliorations des conditions de travail ;
- contribuer au maintien dans l'emploi des salariés.

Le médecin du travail peut également participer à des actions de sensibilisation ou de formation organisées par le CSE, par exemple sur les risques psychosociaux, l'ergonomie ou les gestes et postures.

■ Un appui précieux pour l'analyse des accidents du travail

Enfin, les élus du CSE peuvent solliciter le médecin du travail afin d'obtenir des conseils techniques et

médicaux sur différentes situations rencontrées dans l'entreprise.

Le médecin du travail joue notamment un rôle important dans l'analyse des accidents du travail et

des maladies professionnelles. En collaboration avec le CSE, il contribue à identifier les causes des accidents, à analyser les dysfonctionnements organisationnels et à renforcer les mesures de prévention afin d'éviter que les mêmes situations ne se reproduisent. ■

LA JURISPRUDENCE - JUIN 2026

■ **Salarié protégé – congé de mobilité dans le cadre d'un accord de GPEC – acceptation du salarié – rupture d'un commun accord – pas de contrôle d'obligation de reclassement ni de motif économique – contrôle du vice du consentement – accord de PSE concomitant – défaut de mise en cause, par nature, du consentement – recherche de l'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination syndicale**

Le contrôle de l'absence de vice du consentement du salarié protégé doit relever de la prise en considération d'éléments concrets et propres au salarié en question, comme l'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination syndicale, ce qui se distingue de l'éventuelle pression qui pourrait résulter structurellement, pour tout salarié, de l'enchaînement d'un accord de GPEC et d'un PSE. Le contrat de mobilité conclu dans le cadre d'un accord de GPEC ne s'apparente pas à un licenciement économique et n'entraîne pas de contrôle d'une obligation de reclassement ni de motif économique de la part de l'inspection du travail (CE, 17-11-2025, n°472008).

■ **CSE – décision de recourir à une expertise – conditions de validité de la délibération**

Le CSE qui décide de recourir à une expertise doit préciser, dans sa délibération, le fondement et l'objet de cette expertise (Cass. soc., 11-02-2026, n°24-20.999).



■ **CSE – consultations ponctuelles – introduction de nouvelles technologies ou projet important – CSE d'établissement – appel à un expert habilité uniquement en cas de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement**

Un CSE d'établissement ne peut faire appel à un expert habilité (pour projet important) que lorsqu'il établit l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement. Ne constitue pas une telle preuve l'analyse de la situation d'autres magasins d'une société, indiquant que le projet (passage en location-gérance) avait conduit dans certains cas à l'apparition de nouveaux risques psychosociaux, une diminution du nombre de CDD, un manque d'effectif, une surcharge de travail, une dégradation de l'état de santé des salariés et une modification des horaires de travail (Cass. soc., 19-11-2025, n°24-13.756).

■ **Élections – vote électronique – contestation – doute sur la régularité des listes d'émargement – demande de production – appréciation souveraine du juge sur l'utilité de la communication des documents demandés**

Après la clôture du scrutin, les parties intéressées ne peuvent pas exiger de l'employeur qu'il leur communique les listes d'émargement pour vérifier leur régularité. Confirmant le principe selon lequel les parties intéressées peuvent demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition (Cass. soc., 23-03-2022, n°20-20.047), la Cour précise que l'appréciation de l'utilité d'une telle mesure de consultation sollicitée relève du pouvoir discrétionnaire des juges du fond et qu'il n'y a pas de communication de droit des listes d'émargement en cas de doute sur la

régularité des opérations électorales (Cass. soc., 3-12-2025, n°24-17.681).

■ Droit d'alerte des membres du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes : l'écrit par lequel l'employeur est saisi ne fixe pas les limites du litige

La saisine de l'employeur par un membre du CSE exerçant son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (art. L 2312-59 du Code du travail) n'est soumise à aucun formalisme. L'écrit par lequel l'employeur a été saisi lorsqu'une atteinte aux droits des personnes est constaté, ne fixe pas les limites du litige devant le juge, eu égard notamment au nombre de salariés concernés par les faits ayant fait l'objet de l'alerte (Cass. soc., 3-12-2025, n°24-10.326).

■ Droit d'alerte des membres du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes – Accès et contenu de la BDESE – Exclusion de la procédure

Le défaut de mise en place de la BDESE constitue une atteinte aux prérogatives de la délégation du personnel au CSE mais ne constitue pas une atteinte aux droits des personnes, prises en la personne des élus au CSE, au sens de l'article L 2312-59 du Code du travail. Les représentants du personnel disposent de moyens spécifiques pour faire respecter leurs prérogatives, notamment en matière d'accès à l'information : le CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon

la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (art. L 2312-15 al. 4 du Code du travail ; Cass. soc., 3-12-2025, n°24-10.326).

■ Droit d'alerte des membres du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes : jonction du syndicat à l'instance introduite par un membre du CSE – validité

La Cour retient que l'atteinte aux droits des personnes des salariées dans l'entreprise porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession. En conséquence, une organisation syndicale est recevable à se joindre à l'action engagée par un membre de la délégation du personnel au CSE au titre de son droit d'alerte sur le fondement de l'article L 2312-59 du Code du travail. Cette action n'est donc pas réservée aux salariés ou aux membres du CSE (Cass. soc., 3-12-2025, n°24-10.326).

■ CSE : consultations – Plan de mobilité employeur – Négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la QVCT en cours – l'employeur n'est pas tenu de produire le document pour la consultation sur la politique sociale

Le document portant le Plan de mobilité mis en place par l'employeur ne peut pas être exigé par le CSE dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale tant que la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la QVCT est en cours (Cass. soc., 14-01-2026, n°23-22.733).

■ Droit d'alerte des membres du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes – saisine préalable du juge par le salarié concerné – validité de la saisine par le membre du CSE

L'exercice par un membre de la délégation du personnel au CSE du droit d'alerte prévu par l'article L 2312-59 n'est pas subordonné à l'absence d'action du salarié concerné par l'atteinte invoquée, engagée devant la juridiction prud'homale pour faire valoir ses droits (Cass. soc., 3-12-2025, n°24-10.326).

■ Élections : invitation des syndicats à négocier le PAP – Permanence de la section syndicale – Défaute d'invitation – Nullité des élections encourue

Lorsqu'un syndicat justifie, par la production de l'adhésion d'au moins deux adhérents, de la constitution de sa section syndicale et ainsi de la permanence de celle-ci, et n'a pas été invité à la négociation du protocole préélectoral, les élections des membres du CSE doivent être annulées (Cass. soc., 17-12-2025, n°24-21.161).

■ Comité de groupe institué par voie conventionnelle – Représentant syndical au comité de groupe – Statut protecteur : oui

Le représentant syndical au comité de groupe, créé par voie conventionnelle, en ce qu'il constitue une institution représentative du personnel de même nature que le représentant syndical au comité social et économique prévu par le

Code du travail, bénéficie du statut protecteur prévu à l'égard de ce dernier par les articles L 2411-1 et L 2411-5 de ce Code (Cass. soc., 14-01-2026, n°24-15.443).

**■ Salarié protégé :
modification du contrat de travail dans le cadre d'une réorganisation – refus – défaut d'autorisation de l'inspection du travail - dépassement de la période de protection – nouveau refus de modification – mêmes motifs que ceux ayant conduit au refus d'autorisation de l'IT – licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Le refus d'une modification du contrat pour un motif non inhérent au salarié protégé constitue un licenciement économique et le licenciement prononcé dans ce cadre, à l'issue de la période de protection, ne peut valablement s'appuyer sur les motifs refusés par l'inspecteur du travail. Le licenciement prononcé à l'expiration de la période légale de protection ne peut être motivé par un motif économique précédemment invoqué devant l'autorité administrative et qui a donné lieu à une décision de refus d'autorisation du licenciement. Un tel licenciement est nul. Cependant, si l'autorisation de licenciement a été refusée pour des raisons procédurales, l'employeur est fondé à invoquer les motifs économiques précédemment invoqués devant l'autorité administrative pour motiver une nouvelle procédure de licenciement engagée après

l'expiration de la période de protection (Cass. soc., 03-12-2025, n°24-17.377).

■ Accord CHSCT/CSSCT – Liste de représentants du personnel remplaçants – Non-conformité aux règles de remplacement d'ordre public – Absence de statut protecteur des salariés présents sur la liste

Un accord d'entreprise prévoyant la présentation d'une liste complémentaire de membres remplaçants pour la désignation des membres de chaque CHSCT d'établissement, contrevient aux dispositions réglementaires d'ordre public applicables, de sorte qu'aucune protection contre le licenciement ne peut être reconnue aux salariés désignés en cette qualité (Cass. soc., 14-01-2026, n°24-17.480).

■ Engagement unilatéral – envoi aux salariés d'un courriel de dénonciation sur une adresse générique – dénonciation irrégulière – inopposable aux salariés

Pour être régulière, la dénonciation par l'employeur d'un engagement unilatéral doit donner lieu à une information individuelle de chaque salarié concerné ainsi qu'à une information des représentants du personnel, dans un délai permettant d'éventuelles négociations. À défaut, la dénonciation n'est pas opposable aux salariés. C'est à l'employeur d'en rapporter la preuve. L'envoi d'un courriel portant dénonciation d'un engagement unilatéral sur une adresse générique regroupant plusieurs

destinataires ne permet pas à l'employeur d'apporter la preuve que chaque salarié a bien été individuellement informé (Cass. soc., 14-01-2026, n°24-17.960).

■ Élections – Propagande syndicale – Obligation de neutralité de l'employeur – Défaut – Inégalité de traitement entre syndicats – Annulation des élections

Lors d'élections professionnelles, un employeur laisse un syndicat installer des stands pour diffuser sa propagande électorale au sein de trois sites de l'entreprise et met à sa disposition une salle dans un quatrième site, sans justifier que les autres syndicats ont disposé de cette liberté. Ce régime de faveur en période électorale constitue un manquement à son obligation de neutralité qui justifie l'annulation des élections (Cass. soc., 21-01-2026, n°24-16.854).

■ CSE – Consultations – Activité partielle – Autorisation de l'administration – Modification ultérieure des jours chômés sur la semaine – Volume hebdomadaire d'heures chômées identique – Pas de nouvelle consultation du CSE

Dès lors que l'employeur a été autorisé par l'administration, après consultation du CSE, à placer des salariés en activité partielle, il n'est plus tenu, durant la mise en oeuvre du dispositif autorisé, de consulter le CSE au titre de l'article L 2312-8 du Code du travail en cas de modification des

jours ou demi-journées ouvrables de la semaine concernée, dès lors que cette modification n'affecte pas le volume hebdomadaire des heures chômées (Cass. soc., 21-01-2026, n°24-20.923).

■ **Élections – Délégués de liste – Modalités précises prévues par le PAP – Inapplication par l'employeur en raison d'une pratique antérieure – Irrégularité – Renvoi devant les juges du fond**

Un PAP prévoyant la désignation d'un à deux candidats délégués de liste par syndicat et par liste s'impose à l'employeur comme aux syndicats, son inobservation encourageant l'annulation des élections (Cass. soc., 28-01-2026, n°24-21.948).

■ **CSSCT et Commissions - Désignations – Contestation – Procédure – Par voie de requête – dispense d'avocat**

La contestation des désignations des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, et des commissions supplémentaires, désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat. Après avoir statué à propos de de la CSSCT (Cass. soc., 26-02-2025, n°23-20.714), en soumettant cette contestation au régime du contentieux des élections professionnelles relevant de la compétence du tribunal judi-

ciaire statuant en dernier ressort, avec pour seul recours un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours, ce nouvel arrêt précise également que cette contestation est réalisée par simple voie de requête, sans obligation pour les parties de constituer avocat, et étend la solution à toutes les commissions internes du CSE (Cass. soc., 11-02-2026, n°24-60.197).

■ **CSE – Consultation ponctuelle – Intégration d'outils d'IA dans la gestion des ressources humaines – Consultation obligatoire**

L'intégration dans l'entreprise de logiciels utilisant l'IA, en matière de ressources humaines, doit nécessairement faire l'objet d'une consultation du CSE au titre de l'introduction de nouvelles technologies de l'article L 2312-8, dès qu'ils constituent une modification significative de la gestion des compétences et du suivi des parcours professionnels des salariés (TJ Nanterre, réf., 29-1-26, ord. n°25/02856).

■ **Salarié protégé – Justification du licenciement économique – Dégradation prévisible du secteur d'activité**

En cas de licenciement économique d'un salarié protégé, l'autorité administrative saisie doit s'assurer de la réalité de la cause économique du licenciement. Lorsque le motif économique invoqué est la sauvegarde de la compétitivité (art. L 1233-3, 3° du Code du travail), il n'y a pas forcément (déjà) de difficultés éco-

nomiques mesurables. Le rôle de l'inspecteur du travail est donc de rechercher si la réalité de la menace pour la compétitivité de l'entreprise justifie le licenciement envisagé. Le cas échéant, le licenciement peut être justifié (CE, 11-02-2026, n°497016).

■ **CSE – Recours à un expert – Défaut de délibération – Contestation – le délai de dix jours n'est pas opposable à l'employeur**

L'employeur a dix jours pour contester le recours à un expert décidé par le CSE, à compter de la délibération du comité. En l'absence de vote formel d'une délibération en séance, le délai de dix jours ne commence pas à courir et ne peut être opposé à l'employeur (Cass. soc., 28-01-2026, n°24-16.227).

■ **CSE – Expertise – Lettre de mission – Mentions absentes – Annulation du rapport**

Le rapport d'un cabinet d'expertise comptable, désigné par le CSE pour une consultation annuelle, peut être annulé si un expert-comptable n'est pas formellement désigné dans la lettre de mission et ne signe pas le rapport (Cass. soc., 11-02-2026, n°24-19.826).

■ **Représentant de proximité – Membres de la CSSCT – Contestation de la désignation – Pas de représentation obligatoire**

La contestation de la désignation de représentants de proximité se fait par requête devant le tribunal

judiciaire sans représentation obligatoire. Idem pour la contestation de la désignation des membres de la CSSCT (Cass. soc., 11-02-2026, n°24-16.403).

Représentant de CSSCT – Désignation des membres – Vote à la majorité des membres du CSE présents en séance

La désignation des membres de la CSSCT, que sa mise en place soit rendue obligatoire par la loi, ou qu'elle résulte d'une disposition conventionnelle, se fait par un vote des membres du CSE à la majorité des membres présents (Cass. soc., 11-02-2026, n°24-16.403).

■ CSE – Introduction de nouvelles technologies entraînant un PSE – Expertise SSCT

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies et/ou le projet important entraîne des licenciements économiques et donne lieu à l'élaboration d'un PSE, le CSE doit recourir à une expertise portant sur l'incidence du projet sur les conditions de santé, de sécurité et de travail de l'article L 1233-34 (Cass. soc., 18-03-2026, n°23-22.270).

■ Salarié protégé – Transfert de données sensibles vers une messagerie personnelle – Faute grave

Un salarié protégé, qui transfère vers sa messagerie personnelle des centaines de courriels professionnels, certains contenant des données sensibles sur les clients de l'entreprise, commet un man-

quement suffisamment grave au secret professionnel et à ses obligations contractuelles pour justifier son licenciement. Peu importe qu'il ait entendu ainsi préparer sa défense dans un contexte de tensions avec son employeur, ce transfert n'étant pas strictement nécessaire à la défense de ses droits (CE, 20-02-2026, n°497066).

■ CSE – Mise en place – Décompte des effectifs – Salariés mis à disposition – Modalités pratiques de décompte prévues par accord – conditions

S'il n'est pas possible par accord collectif de déroger aux règles relatives à la prise en compte des salariés en CDD, ceux titulaires d'un contrat de travail intermittent et ceux mis à disposition, pour le calcul des effectifs en vue de la mise en place d'un CSE, il est toutefois loisible aux interlocuteurs sociaux dans l'entreprise de prévoir les modalités pratiques de décompte des effectifs des salariés mis à disposition répondant aux conditions de l'article L 1111- 2-2° (Cass. soc., 4-03-2026, n°24-19.006).

■ Désignation du RS au CSE d'établissement – Prise en compte de l'effectif de l'entreprise et pas de l'établissement

Ce n'est que dans les entreprises de moins de 300 salariés, et les établissements appartenant à ces entreprises, que le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE. Dans une entreprise de plus de 300 salariés, la désignation d'un salarié qui n'est

pas DS, en qualité de RS au CSE d'établissement, est régulière, peu important que l'établissement comporte moins de 300 salariés. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 29-06-2011, n°10-18.689). C'est la première fois que la chambre sociale se prononce sur ce point depuis la création du CSE (Cass. soc., 4-03-2026, n°25-17.467).

■ Élections – Éligibilité – Représentant de l'employeur au sein d'une CSSCT – Exclusion

Ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise. Ainsi en est-il d'un salarié représentant l'employeur au sein d'une CSSCT, peu important que l'institution à laquelle il s'est porté candidat (CSE) dispose d'un périmètre d'attributions plus large (Cass. soc., 18-03-2026, n°25-14.195).

■ IRP - Mandat – Prorogation – condition : être en cours

La durée du mandat d'un membre élu de la délégation du personnel d'une IRP ne peut être prorogée que si, à la date de la prorogation, ce mandat était encore en cours (Cass. soc., 18-03-2026, n°24-16.192).

■ **Processus électoral – Suspension – Candidats – Protection – Durée suspendue**

Il résulte de l'article L 2411-7 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, et de l'article L 2314-11, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, que la suspension du processus électoral en application de l'article L 2314-11 dans sa rédaction alors applicable, suspend la durée de la protection instituée par l'article L 2411-7 (Cass. soc., 18-03-2026, n°22-18.875).

■ **Élections – Contestation par une Union de syndicats – Recevabilité**

Il résulte de l'article L 2133-3 du Code du travail que, sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats, à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes, peut exercer les droits conférés à ceux-ci. Dès lors, ont nécessairement intérêt à agir en contestation de l'élection d'un élu en application des dispositions des articles L 2314-30 et L 2314-32 du même code, l'organisation syndicale qui a présenté une liste de candidats aux élections et celle à

laquelle elle est affiliée, sauf dispositions contraires des statuts de cette dernière (Cass. soc., 1-04-2026, n°24-21.069).

■ **CSE - Droit d'alerte – Atteinte aux droits des personnes ou libertés individuelles – condition : le salarié concerné doit faire partie des effectifs au jour de la saisine du juge**

Le membre de la délégation du personnel au CSE, qui tient des dispositions de l'article L 2312-59 le pouvoir de saisir le juge de demandes aux fins de faire cesser une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, ne peut invoquer une atteinte aux droits d'un salarié qui ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de la saisine de la juridiction (Cass. soc., 18-03-2026, n°24-15.990).

■ **Salarié protégé – Mandat extérieur à l'entreprise – Rupture conventionnelle – Protection – condition : l'employeur doit avoir eu connaissance du mandat**

Le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise mentionné à l'article L 2411-1 du Code du travail, ne peut se prévaloir de la

protection liée à ce mandat au cours d'une procédure de rupture conventionnelle que si, au plus tard lors du ou des entretiens préalables prévus dans le cadre de ce mode de rupture, le salarié a informé l'employeur de son mandat, ou s'il rapporte la preuve de la connaissance du mandat par l'employeur (Cass. soc., 18-03-2026, n°24-22.713).

■ **IRP – Mandat – Prorogation – Dispositions transitoires (Ordonnances Macron) – condition : existence d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur**

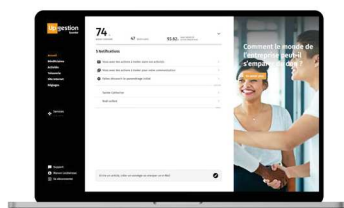
En application des dispositions transitoires de l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, l'arrivée du terme du mandat d'un délégué du personnel, sans que celui-ci ne justifie d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur de prolonger ledit mandat avant son terme, empêche son titulaire de se prévaloir d'une prolongation de son mandat jusqu'aux prochaines élections, et de la période de protection jusqu'à ces élections, augmentée de six mois (Cass. soc., 18-03-2026, n°24-10.993).

DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR DES ŒUVRES SOCIALES IMPACTANTES

Upcoop accompagne les élus de Comités Sociaux Economiques (CSE) pour déployer une politique d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) efficace et valoriser la mission d'élu au service des bénéficiaires.

ACCOMPAGNER & SOUTENIR LES SALARIÉS AU QUOTIDIEN

- Offrir l'accès à une large billetterie
- Faire plaisir aux salariés aux moments clefs avec le titre Cadhoc
- Offrir l'accès à la culture, au sport et aux loisirs
- Offrir tous les avantages en une seule carte



FACILITER LA MISSION D'ÉLU CSE

- Simplifier la gestion des dotations & subventions
- Faciliter le suivi comptable
- Fluidifier la communication avec les salariés

Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, Upcoop vous donne les moyens d'agir dans l'intérêt collectif et pour le progrès social. Retrouvez nos solutions sur up.coop

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Ensemble, nous protégeons votre CSE⁽¹⁾

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc.). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié des CSE⁽²⁾.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites.

Ce contrat couvre :

→ La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure votre structure, ses représentants légaux, ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, les participants aux activités de la structure sociale ou lui apportant son aide bénévole, en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

→ La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Toute personne légalement ou statutairement habilitée à représenter le CSE et ayant reçu mandat de celui-ci est couverte pour les conséquences de sa responsabilité civile encourue à l'égard des tiers en cas de faute commise dans la gestion du CSE et sanctionnée par une décision de justice.

→ La protection du patrimoine :

Un contrat complémentaire vous permet d'assurer votre local et son contenu, en cas notamment d'incendie, dégât des eaux, bris de glace et vol que vous soyez locataire ou propriétaire.

→ L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre un litige relevant du droit de la consommation auquel vous pouvez être confronté (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

→ Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

→ L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

→ L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie

responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

Des solutions adaptées pour assurer les véhicules utilisés dans le cadre des missions du CSE

Que le CSE soit propriétaire et/ou locataire d'un ou plusieurs véhicules ou que vous confiez une mission à un membre du CSE qui doit utiliser son véhicule personnel, la Macif vous propose des solutions adaptées à vos besoins.

Pour nous contacter

Par téléphone

N°Cristal 09 69 39 49 55

APPEL NON SURTAXÉ

Appel non surtaxé, du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 9h à 17h.



Pour prendre rendez-vous sur macif.fr, **scannez le QR Code**



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

Les garanties décrites sont accordées dans les conditions et limites du contrat Multigaranties Comité d'entreprise souscrit.

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2025.

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.

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