

# L'inFO des CSE

## LA MISE EN PLACE DU SCRUTIN ÉLECTORAL : CALCUL DES ETP, CONSTITUTION DE LA LISTE ÉLECTORALE, ÉLIGIBILITÉ ➔ MODE D'EMPLOI



**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE  
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE**  
SECTEUR DE LA NÉGOCIATION  
COLLECTIVE ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

141 avenue du Maine,  
75014 Paris  
Tél. 01 40 52 84 20  
[secretariatnego@force-ouvriere.fr](mailto:secretariatnego@force-ouvriere.fr)  
<https://www.force-ouvriere.fr>

**FO**

## ÉDITORIAL

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

Une nouvelle année commence. Un bon nombre de mandats d'élus de CSE également. Cette concomitance tombe à point nommé dans un élan de renouveau et de rebondissements. Elle implique que nous réunissions encore (et toujours) nos forces pour parvenir à conserver nos implantations, mandats, moyens lors du renouvellement des instances.

.../...

## SOMMAIRE

### À CONSULTER

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

### AGENDA

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

### LE DOSSIER

LA MISE EN PLACE DU SCRUTIN ÉLECTORAL :  
CALCUL DES ETP, CONSTITUTION DE  
LA LISTE ÉLECTORALE, ÉLIGIBILITÉ  
➔ MODE D'EMPLOI (P.5)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

SSCT : L'INDÉPENDANCE DES ÉLUS  
A-T-ELLE DISPARU AVEC LE CHSCT ? (P. 12)

### LE DÉCRYPTAGE

LES RÈGLES DE SUPPLÉANCE  
DES MEMBRES DU CSE (P. 13)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

LA RESPONSABILITÉ DES ÉLUS  
EN MATIÈRE DE GESTION  
DU BUDGET DU CSE (P. 17)

### LA RUBRIQUE DES SECTEURS

PROPAGANDE ÉLECTORALE DURANT  
LES ÉLECTIONS : QUELLES ACTIONS  
METTRE EN PLACE ? (P. 18)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

CSE EN FIN DE MANDAT :  
ÉLUS ATTENTION À NE PAS EXPOSER  
VOTRE RESPONSABILITÉ !  
VOUS DEVEZ ÉTABLIR UN  
BILAN PRÉCIS ET RIGOREUX (P. 20)

### LA JURISPRUDENCE (P. 21)

### LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 24)

## ÉDITORIAL

Nos camarades des trois versants de la fonction publique y sont brillamment parvenus puisque, dans le cadre des élections qui avaient lieu du 1<sup>er</sup> au 8 décembre dernier, notre Organisation a même vu ses résultats électoraux progresser tant à l'État que dans l'Hospitalière et la Territoriale. C'est pour FO une grande satisfaction.

Pour les entreprises du privé, les enjeux sont tout aussi important et des élections ont actuellement lieu quotidiennement. Un pic de renouvellement des CSE est attendu pour le début de l'année 2023, raison pour laquelle ce premier numéro de l'inFO des CSE de 2023 consacre son « Dossier » à la mise en place du scrutin électoral. Le calcul des effectifs est un des fondamentaux du processus électoral. Les règles qui le régissent déterminent notamment le nombre de sièges à pourvoir, mais aussi les salariés électeurs et éligibles.

C'est aussi du fait de ce renouvellement que vous trouverez, dans la rubrique « *L'avis de nos experts* », tous les renseignements utiles à la rédaction du rapport de fin de mandat, obligation du CSE sortant, pourtant assez méconnue des élus.

Pour en finir avec la thématique des élections, la « *Rubrique des secteurs* » portera à votre connaissance la réflexion du secteur Développement de la Confédération sur les actions à mettre en œuvre dans le cadre de la propagande.

Pour en revenir à des considérations relatives aux règles de fonctionnement de l'instance, nous avons jugé opportun de procéder à un rappel des règles de suppléance des élus du CSE dans le cadre de notre « *Décryptage* ». La rubrique « *L'avis de nos experts* » sera, quant à elle, complétée de deux focus, l'un sur, la responsabilité des élus en matière de gestion du budget CSE, l'autre sur l'indépendance des élus en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Tout un programme !

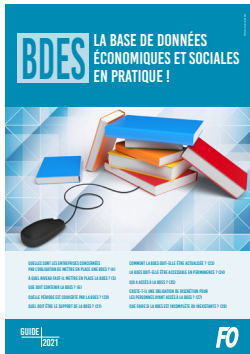
Bonne année à toutes et tous,

À très bientôt,  
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](http://force-ouvriere.fr)) ou sur demande par mail.



**BDES – La Base de données économiques et sociales en pratique !**



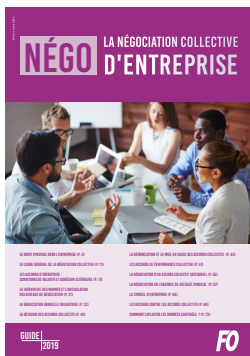
**NAO – Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise**



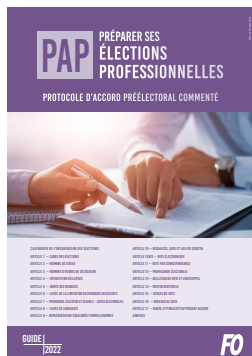
**CSE – Comité social et économique - Mise en place et fonctionnement**



**NÉGO – La négociation collective de branche**  
**À PARAÎTRE**



**NÉGO – La négociation collective d'entreprise**



**PAP – Préparer ses élections professionnelles**



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

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



**InfoJuridiques**  
Revue trimestrielle juridique de Force Ouvrière

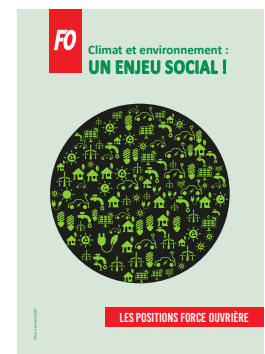
Contact : secteur des Affaires juridiques et du droit syndical  
[sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr)



**Conseiller Prud'homme – Guide pratique**



**Le conseiller du salarié – Guide pratique**



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

Contact : secteur de l'Égalité et du Développement durable  
[bclica@force-ouvriere.fr](mailto:bclica@force-ouvriere.fr)

## AGENDA

### PROCHAINS STAGES SUR LE CSE

- IDT de Strasbourg du 2 au 5 mai 2023
- ISST de Bourg-la-Reine du 2 au 6 octobre 2023

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

### CONFÉRENCES

#### À VOIR

#### UN NOUVEAU VISAGE DES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE ?

##### LES RENDEZ-VOUS DU DIALOGUE SOCIAL – WEBINAIRE

Le 10 janvier 2023 de 14 h à 15 h

à L'Institut du travail de l'université de Strasbourg et la DREETS Grand Est

L'Accord de performance collective (APC), dispositif créé par les ordonnances dites « *Macron* » du 22 septembre 2017, est un outil de réorganisation de l'entreprise à la fois connu et encore nimbé de mystère. Contrairement aux versions précédentes de ce type d'accord, l'APC a connu un succès immédiat, dès sa première année en 2018, et redoublé par la crise sanitaire. Véritable couteau suisse de la réorganisation, l'APC permet, sans condition, l'aménagement des conditions de travail et d'emploi, à commencer par les paramètres essentiels de la relation de travail (rémunération, temps et lieu de travail), grâce à une force inédite sur le contrat de travail auquel il se « *substitue* », tout en prévoyant un régime de licenciement dépouillé de toute garantie pour le salarié qui y serait réfractaire. Le sort des clauses du contrat de travail écartées, comme celui des accords d'entreprise pré-existants à l'APC, sont autant d'interrogations encore ouvertes aujourd'hui, à propos desquelles on peut toutefois tracer de premières pistes d'analyse...

À la lumière de la crise Covid, les usages et contenus de l'APC, d'emblée divers et parfois aux confins de la légalité, se sont transformés, sans diminuer les périls qui l'entourent bien au contraire... Décriés par les confédérations syndicales, ces accords sont conclus en nombre aujourd'hui, préfigurant des recompositions du droit du travail.

L'intervention se propose de dresser un portrait des APC : présenter le contenu, les usages, et les difficultés juridiques posées par ces accords, en s'appuyant sur l'analyse détaillée et statistique des APC conclus avant et pendant la crise.

*Gratuit, sur inscription uniquement. Le lien Zoom pour y participer sera envoyé après inscription.*

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

#### À REVOIR

#### NAO ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE – COMMENT AGIR EN CETTE PÉRIODE D'INFLATION ?

Organisée par le cabinet Sextant Expertise le 22 novembre 2022 à Paris

Avec l'inflation, une perte de pouvoir d'achat est à prévoir pour les salariés. D'autant que les dépenses contraintes d'alimentation et d'énergie connaissent une nette accélération.

Lors d'une conférence le 22 novembre 2022 à Paris, le cabinet Sextant Expertise a présenté des modes d'action en faveur du pouvoir d'achat des salariés, notamment au travers de la négociation obligatoire sur la rémunération et le partage de la valeur ajoutée.

Contact : <https://app.livestorm.co/miroirsocial/nao-et-partage-de-la-valeur-ajoutee-comment-agir-en-cette-periode-dinflation/live?s=19635976-01bc-4910-9df6-42c7fbf55cfe#/chat>

#### TIRER LES LEÇONS DES ORDONNANCES DE 2017 ET PRÉPARER LE NOUVEAU MANDAT

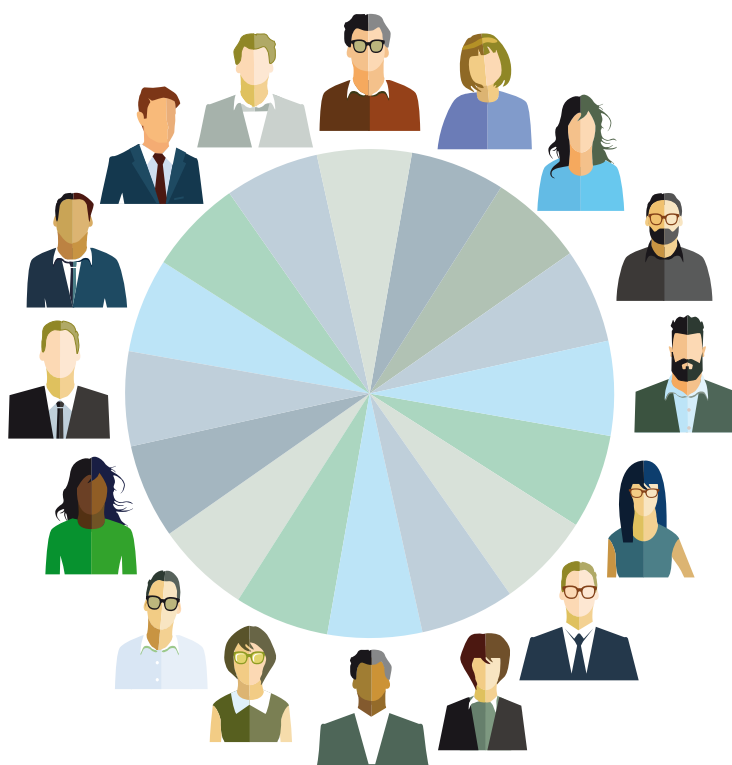
Organisée le 6 septembre par Orseu Ethix en partenariat avec Miroir social

Retour sur la conférence hybride où les analyses des chercheurs sur les conséquences des ordonnances ont été illustrées par des retours d'expérience.

Contact : <https://app.livestorm.co/miroirsocial/tirer-les-lecons-des-ordonnances-de-2017-et-preparer-le-nouveau-mandat/live?s=876f09dc-dad2-42f4-ad2f-be50969071c9#/chat>

## LE DOSSIER

# LA MISE EN PLACE DU SCRUTIN ÉLECTORAL : CALCUL DES ETP, CONSTITUTION DE LA LISTE ÉLECTORALE, ELIGIBILITÉ ➔ MODE D'EMPLOI



*Le calcul des effectifs a plusieurs fonctions en matière de représentation du personnel.*

*Tout d'abord, il détermine l'obligation ou non de mettre en place un CSE. Ensuite, il permet d'identifier le nombre de postes à pourvoir au sein du CSE et le cas échéant, des CSE d'établissements.*

*Mais attention, il ne faut pas confondre l'effectif des salariés et les salariés inscrits sur les listes électorales. En effet, les salariés électeurs ne sont pas toujours inclus dans le calcul des effectifs, et inversement.*

*Enfin, la catégorie des salariés éligibles répond également à d'autres critères.*

*Cet article vise à faire un point sur ces questions, à l'heure où le renouvellement des CSE bat son plein !*

### Le calcul des effectifs en Équivalent temps plein (ETP)

Un salarié disposant d'un contrat de travail ne vaut pas nécessairement un « *équivalent temps plein* » dans le calcul de l'effectif, s'il n'a pas travaillé à temps complet sur l'année.

À l'inverse, certains salariés qui ne disposent pas d'un contrat de travail avec l'employeur peuvent figurer dans les effectifs.

#### La comptabilisation des salariés pris en compte intégralement

Chaque CDI à temps plein présent sur l'année couvrant compte pour une unité dans l'effectif.

#### La comptabilisation des salariés pris en compte au prorata

Les salariés titulaires de contrats précaires (CDD, intérim, mis à disposition), sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze derniers mois précédents. Le résultat donne le nombre d'unités à ajouter aux salariés permanents.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail. (art. L 1111-2 du Code du travail).

### CALCUL DES EFFECTIFS ETP – SALARIÉS À PRENDRE EN COMPTE

SALARIÉS PRIS EN COMPTE INTÉGRALEMENT	SALARIES EXCLUS DU DÉCOMPTE DES EFFECTIFS
<ul style="list-style-type: none"> <li>– CDI à temps plein, même en cas de suspension du contrat de travail (art. L 1111-2 du Code du travail)</li> <li>– Travailleurs à domicile (art. L 1111-2 du Code du travail)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Contrat d'apprentissage</b> (art. L 1111-3 du Code du travail)</li> <li>– <b>Stagiaire</b></li> </ul>
SALARIÉS PRIS EN COMPTE AU PRORATA DU TEMPS DE PRÉSENCE AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS*	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– CDD, hors CDD de remplacement d'un salarié absent ou suspendu (art. L 1111-2 du Code du travail)</li> <li>– Contrat de travail intermittent (art. L 1111-2 du Code du travail), travailleurs saisonniers, occasionnel et extras</li> <li>– Salarié mis à disposition depuis plus d'un an s'il travaille exclusivement dans l'organisation et partage le même lieu de travail, hors remplacement d'un salarié absent (art. L 1111-2 du Code du travail)</li> <li>– Salarié temporaire, hors intérim de remplacement d'un salarié absent ou suspendu (art. L 1111-2 du Code du travail)</li> <li>– Salarié à temps partiel travaillant pour plusieurs employeurs (art. L 1111-2 Code du travail)</li> <li>– Salarié assimilé au chef d'entreprise ou qui le représente effectivement devant le CSE (Cass. soc., 26-09-22, n°01-60.670)</li> <li>– Salarié titulaire d'un contrat aidé (art. L 2301-1 du Code du travail)</li> <li>– Travailleur en mission à l'étranger dès lors que le lien de subordination avec l'entreprise d'origine est maintenu</li> <li>– Dispense d'activité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Contrat de professionnalisation</b> (art. L 1111-3 du Code du travail)</li> <li>– <b>Membres du CA ou du directoire de la société employeur</b> (Cass. soc., 18-02-88, n°87-60043 et Cass. Soc., 25-03-80, n°79-61105)</li> <li>– <b>Salarié dont le contrat de travail est suspendu et ne perçoit aucune rémunération de l'employeur depuis au moins douze mois</b> (Cass. soc., 23-04-86, n°85-60614)</li> </ul>

\*sur la période d'un an qui précède la date spécifique définie.



**EXEMPLE DE CALCUL DES EFFECTIFS**

Date de prise en compte : 9 novembre 2022

Entreprise de 39 salariés :

- 37 salariés en CDI  
dont 2 à temps partiel (80 %) ;
- 2 salariés en CDD qui ont respectivement six mois et neuf mois d'ancienneté au 9 novembre 2022, le deuxième étant à temps partiel à 60 % .

Calcul :

$$\begin{aligned} & 35 \text{ CDI} + 80\% \times 2 \text{ CDI} \\ & + (6/12 \times 1 \text{ CDD}) + (9/12 \times 60\% \times 1 \text{ CDD}) \\ & = 35 + 1,60 + 0,50 + 0,45 \end{aligned}$$

**ETP = 37,55**

**Conseil FO**

C'est au moment de la négociation du PAP qu'il faut être particulièrement vigilant.

Il appartient à l'employeur, responsable de l'organisation de l'élection et par ailleurs tenu de mener loyalement les négociations du PAP, de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat (Soc., 26-05-10, n°09-60.400). Le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord préélectoral, ainsi que des élections organisées sur cette base (Cass. soc., 13-05-09, n°08-60.530 ; Cass. soc., 24-09-13, n°12-60.567 ; Cass. soc., 09-10-19, n°19-10.780).

## Quand calculer l'effectif des salariés... pour déterminer l'obligation de mettre en place un CSE ?

Un CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs (art. L 2311-2 du Code du travail).

Les dispositions légales relatives au **calcul de l'effectif sur douze mois** s'appliquent pour déterminer l'obligation de mise en place du CSE et non lors de son renouvellement.

La mise en place de CSE d'établissements et d'un CSE central d'entreprise requiert un effectif minimum de 50 salariés au niveau de l'entreprise, laquelle comporte au moins deux établissements distincts (art. L 2313-1 du Code du travail).

**À NOTER**

Ce seuil s'apprécie au niveau de l'entreprise (art. L 2311-2 du Code du travail). La création d'un CSE d'établissement dépend donc de l'effectif de l'entreprise et non celui de l'établissement.

**Sur la qualité d'établissement distinct :**

*les ordonnances de 2017 n'ont pas repris les définitions jurisprudentielles de l'établissement distinct pour la mise en place des institutions de délégués du personnel ou du comité d'entreprise. Le législateur remet la reconnaissance de l'établissement distinct (permettant la mise en place d'un CSE d'établissement) à la négociation d'un accord collectif majoritaire avec les organisations syndicales, ou à défaut de DS dans l'entreprise, à celle d'un accord avec le CSE. Alors, seulement à défaut des deux accords précédents, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts par une décision unilatérale, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Il s'agit de l'unique critère évoqué par le législateur (art. L 2313-4 du Code du travail)<sup>1</sup>.*

<sup>1</sup>Pour aller plus loin sur cette question, consulter notre Guide CSE FO dont vous trouverez les références dans la rubrique « À consulter », p. 3.

### Quand calculer l'effectif des salariés... pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir ?

L'effectif de l'entreprise ou de l'établissement sert également à fixer le nombre de représentants du personnel destinés à siéger au CSE.

Pour déterminer le nombre de représentants du personnel à élire à l'occasion du renouvellement du CSE, il convient d'apprécier l'effectif théorique à la **date du premier tour de scrutin** (Cass. soc., 7-03-90, n°89-60.156 ; Cass. soc., 21-07-86, n°85-60.475 ; Cass. soc., 05-02-20, n°19-13.550), en se référant à l'effectif moyen de l'entreprise au cours de l'année précédant les élections (Cass. soc., 26-09-90, n°89-61.133 ; Cass. soc., 3-10-95, n°94-60.480).

#### Une fois l'effectif déterminé, comment connaître le nombre de sièges à pourvoir au CSE ?

Le nombre de membres élus dans le cadre de chaque établissement distinct ou dans le cadre de l'entreprise

qui ne comprend qu'un seul établissement est déterminé compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire (art. L 2314-1 al 1 et 2 du Code du travail)<sup>2</sup>.

#### À NOTER

Ce nombre fixé par décret peut faire l'objet d'une majoration dans le cadre de la négociation du PAP (art. L 2314-1 du Code du travail).

Le nombre de membres fixé à l'article R 2314-1 du Code du travail correspond au total des sièges à pourvoir, tous collèges confondus.

Ce total est donc réparti entre les collèges.

Effectif*	Nombre de titulaires
11 à 24	1
25 à 49	2
50 à 74	4
75 à 99	5
100 à 124	6
125 à 149	7
150 à 174	8
175 à 199	9
200 à 249	10
250 à 299	11
300 à 399	11
400 à 499	12
500 à 599	13
600 à 699	14
700 à 799	14
800 à 899	15
900 à 999	16
1000 à 1249	17
1250 à 1499	18

Effectif*	Nombre de titulaires
1500 à 1749	20
1750 à 1999	21
2000 à 2249	22
2250 à 2499	23
2500 à 2749	24
2750 à 2999	24
3000 à 3249	25
3250 à 3499	25
3500 à 3749	26
3750 à 3999	26
4000 à 4249	26
4250 à 4499	27
4500 à 4749	27
4750 à 4999	28
5000 à 5249	29
5250 à 5499	29
5500 à 5749	29
5750 à 5999	30

Effectif*	Nombre de titulaire
6000 à 6249	31
6250 à 6499	31
6500 à 6749	31
6750 à 6999	31
7000 à 7249	32
7250 à 7499	32
7500 à 7749	32
7750 à 7999	32
8000 à 8249	32
8250 à 8499	33
8500 à 8749	33
8750 à 8999	33
9000 à 9249	34
9250 à 9499	34
9500 à 9749	34
9750 à 9999	34
10000	35

\*Nombre de salariés.

<sup>2</sup>Pour les règles de suppléance voir notre Décryptage p. 13.



## Comment constituer la liste électorale ?

La liste électorale recense l'ensemble des salariés électeurs, soit les salariés ayant le droit de voter au scrutin professionnel.

### Constitution de la liste électorale

<b>Conditions légales</b>	Salariés de l'entreprise ayant : <ul style="list-style-type: none"> <li>– un <b>contrat de travail</b> ;</li> <li>– <b>seize ans</b> révolus ;</li> <li>– <b>trois mois d'ancienneté</b> calculée (contrats successifs) ;</li> <li>– n'ayant encouru aucune des sanctions prévues les article L 5 et L 6 du code électoral (interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques) - art. L 2314-18 du Code du travail</li> </ul>
<b>Date à prendre en compte</b>	La date de clôture du premier tour des élections

<b>Salariés à prendre en compte</b>	<b>SALARIÉS PRIS EN COMPTE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– CDI</li> <li>– CDD, inclus CDD de remplacement d'un salarié absent ou suspendu</li> <li>– Contrats aidés (CC 29 avril 2011, n°2011-122 QPC)</li> <li>– Contrat de travail intermittent, intégrés de manière étroite à la communauté de travail (Cass. soc., 24-11-08, n°07-60.310)</li> <li>– Salarié mis à disposition présents depuis plus de douze mois continus s'ils choisissent de voter dans l'entreprise utilisatrice (art. L 2314-23 du Code du travail)</li> <li>– Contrat de professionnalisation (Circ. DGEFP n°2012/15, 19 juil. 2012, § 1.4 : BO Trav. n°2012/08, 30 août)</li> <li>– Contrat d'apprentissage</li> <li>– Salariés assimilés employeur : directeurs et cadres salariés représentant l'employeur, ne bénéficiant pas d'une délégation particulière d'autorité. (CC du 19 novembre 2021, QPC et nouvel article L 2314-19 du Code du travail)</li> <li>– Travailleur à domicile</li> <li>– Travailleur en mission à l'étranger si le contrat de travail est français, fonction du lien conservé avec l'entreprise française (Cass. soc., 29-01-92, n°90-60.526)</li> <li>– Permanent syndical rémunéré ou non (Cass. soc., 4-12-91, n°90-60.558)</li> <li>– Salarié à temps partiel travaillant pour plusieurs employeurs : électeurs chez tous les employeurs</li> <li>– Salarié dont le contrat de travail est suspendu, même s'il n'est plus inclus dans les effectifs (Cass. soc., 8-04-92, n°91-60.264)</li> <li>– Salarié itinérant (Cass. soc., 13-11-2004, n°03-60.344)</li> <li>– Salarié en période de préavis (même dispensé) (Cass. soc., 10-05-78, n°78-60.049)</li> </ul>
	<b>SALARIÉS EXCLUS DES LISTES ÉLECTORALES</b>
	– <b>Travailleur temporaire</b> (art. L 2314-20 et-22 du Code du travail)

<sup>3</sup>Depuis la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi du 21 décembre 2022.

### Comment déterminer les salariés éligibles ?

Ne peuvent être éligibles que les salariés qui ont la qualité d'électeurs (Cass. Soc., 20-03-990, n°89-61.448) et faisant partie des effectifs au jour du scrutin (Cass. soc., 20-01-98, n°90-60.446). Mais attention tous les salariés électeurs ne sont pas forcément éligibles !

### Détermination des salariés éligibles

<b>Objectif</b>	Identifier les salariés éligibles (salariés ayant le droit de présenter une candidature aux élections professionnelles)
<b>Conditions légales</b>	Salariés de l'entreprise ayant : <ul style="list-style-type: none"> <li>– un <b>contrat de travail</b> ;</li> <li>– <b>18 ans</b> révolus ;</li> <li>– <b>un an d'ancienneté</b> calculée (contrats successifs) ;</li> <li>– pour les entreprises ou établissement de plus de 50 salariés, ne pas avoir déjà exercé trois mandats (art. L 2314-33 du Code du travail) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, SAUF si une clause insérée au sein du PAP prévoit expressément de supprimer la limitation à trois mandats successifs dans les entreprises ou établissements de 50 à 300 salariés.</li> </ul>
<b>Date à prendre en compte</b>	La date de clôture du premier tour des élections

<b>Salariés à prendre en compte</b>	<b>SALARIÉS PRIS EN COMPTE</b>	<b>SALARIÉS EXCLUS DES LISTES ÉLECTORALES</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– CDI</li> <li>– CDD, inclus CDD de remplacement d'un salarié absent ou suspendu</li> <li>– Contrats aidés (Contrat unique d'insertion, Contrat initiative emploi)</li> <li>– Contrat de professionnalisation</li> <li>– Contrat d'apprentissage</li> <li>– Travailleur à domicile</li> <li>– Travailleur en mission à l'étranger s'ils reviennent en France à moyen terme</li> <li>– Dispense d'activité</li> <li>– Permanent syndical rémunéré ou non</li> <li>– Salarié à temps partiel travaillant pour plusieurs employeurs : éligible chez un seul employeur (art. L 2314-19 du Code du travail)</li> <li>– Salarié dont le contrat de travail est suspendu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>« Parents proches » de l'employeur</b> (art. L 2314-19 du Code du travail)</li> <li>– <b>Salariés assimilés employeur</b> : disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le Comité social et économique (art. 8 de la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi)</li> <li>– <b>Salarié mis à disposition</b> (art. L 2314-23 du Code du travail)</li> <li>– <b>Travailleur temporaire</b> (art. L 2314-20 et-22 du Code du travail)</li> </ul>

Tableau récapitulatif

Catégorie des salariés	Calcul des ETP	Constitution liste électorale	Détermination des salariés éligibles
CDI temps plein	OUI intégralement	OUI	OUI
CDD	OUI proratisé, sauf remplacement d'un salarié absent ou suspendu	OUI, inclus remplacement d'un salarié absent ou suspendu	OUI
Salarié intermittent (saisonniers, vacataires, occasionnels, extras)	OUI proratisé	OUI, si intégration étroite et permanente à la communauté de travail	OUI
Salarié mis à disposition	OUI, si plus d'un an et proratisé	OUI si plus d'un an et choix de voter dans l'entreprise utilisatrice	NON
Salarié temporaire	OUI proratisé, hors intérim de remplacement d'un salarié absent ou suspendu	NON	NON
Salarié assimilé employeur	OUI	OUI depuis le 1 <sup>er</sup> novembre 2022	NON
Salarié « <i>parent proche</i> » employeur	OUI	OUI	NON
Salarié à temps partiel travaillant pour plusieurs employeurs	OUI proratisé	OUI chez tous les employeurs	OUI chez un seul employeur
Contrat d'apprentissage	NON	OUI	OUI
Salarié titulaire d'un contrat aidé (Contrat initiative-emploi, Contrat accès à l'emploi, Contrat insertion-revenu minimum d'activité, Contrat accompagnement dans l'emploi, Contrat avenir)	OUI (art. L 2301-1 et art. L 1111-3)	OUI	OUI
Stagiaires	NON	NON	NON
Contrat de professionnalisation	NON	OUI	OUI
Contrat suspendu (maladie, CP, sabbatique)	OUI, intégralement, sauf longue maladie et absence de salaire pendant l'année	OUI, même si sorti des effectifs	OUI
Dirigeants et mandataires sociaux	NON	NON	NON
Salarié en période d'essai	OUI	OUI (condition d'ancienneté de trois mois)	NON (condition ancienneté un an)
Salarié en période de préavis	OUI, même en cas de dispense	OUI, même en cas de dispense	OUI
Dispense d'activité	OUI	OUI	OUI
Travailleur à domicile	OUI intégralement	OUI	OUI
Permanent syndical	OUI	OUI	OUI
Salarié en mission à l'étranger	OUI	OUI en fonction du lien conservé avec la société française	OUI, si retour en France à moyen terme

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# SSCT : L'INDÉPENDANCE DES ÉLUS A-T-ELLE DISPARU AVEC LE CHSCT ?

*Pour le CSE, comme précédemment pour le CHSCT, le Code du travail dispose que le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (art. L 2315-32 du Code du travail). Faut-il comprendre qu'il peut prendre part à toutes les décisions autres que celles révélant un avis ?*

**D**ans la pratique, on considère habituellement que le représentant de l'entreprise est exclu des votes devant permettre aux délégués d'exprimer les intérêts ou de faire valoir les droits des salariés. Cette même logique s'applique à l'ensemble des choix et décisions qui dépendent des attributions des élus au CSE, dont leurs prérogatives en matière de Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Les représentants du personnel sont donc les seuls compétents pour déterminer, par exemple :

- l'organisme assurant leur formation SSCT (art. R 2315-12 du Code du travail) ;
- la définition des modalités pratiques de cette formation : le seul point sur lequel l'employeur peut intervenir est la détermination des dates, si et seulement si, le CSE reconnaît qu'il ne peut effectivement libérer la personne qui a formulé une demande de congés aux dates indiquées (R 2315-19 et R 2315-20 et L 2145-11 du Code du travail) ;
- l'expert à qui ils s'adressent (Cass. soc., 18-12-12, n°11-17.634) ;
- s'ils veulent inviter un salarié de l'entreprise qui paraît qualifié pour alimenter les débats (Crim., 23-09-81, n°80-92.095) ;
- ou encore leurs déplacements nécessaires à l'étude des conditions de sécurité sur les lieux de travail (Crim., 4-11-81, n°81-90.402).

La défense du droit à la protection à la santé et à la sécurité des travailleurs peut même être un motif légitime

de dérogation au droit commun. À ce titre, il semble qu'un CSE pourrait procéder à l'affichage d'un document relevant des données personnelles si l'atteinte à la vie privée du salarié concerné est justifiée et proportionnelle au but poursuivi (Cass. soc., 16-02-22, n°20-14.416).

Conformément à l'article L 2315-29 du Code du travail, le secrétaire peut également inscrire à l'ordre du jour d'une réunion plénière, de façon unilatérale, toute consultation relative aux sujets SSCT rendue obligatoire par une disposition en vigueur dans son établissement. Tel est le cas s'il y a mise en œuvre d'un projet de réorganisation important sans que la direction ait préalablement ouvert une information-consultation ponctuelle du CSE (CA Versailles, 29 septembre 2022, RG n°22/00762).

Ainsi, bien que les attributions SSCT ne sont plus confiées à une instance autonome\*, les principes qui guidaient l'action des CHSCT ont été conservés. Pour cette raison, les élus du CSE sont légitimes à exprimer des points de vue divergents, à demander l'étude de propositions alternatives, voir à imposer certains choix à leur employeur en la matière (art. L 2312-9 et suivants du Code du travail).

*Les équipes de SYNCÉA restent mobilisées à vos côtés, et disponibles pour répondre à toutes vos questions sur ces sujets, ainsi qu'à toutes vos problématiques économiques, sociales, stratégiques et en matière de santé, sécurité et conditions de travail.*

\* Quand bien même une ou plus commissions dédiées est mise en place (CSSCT), elle ne peut agir que sur délégation du comité, sans pouvoir rendre d'avis ni faire appel à un expert (art. L 2315-38 du Code du travail).

## LE DÉCRYPTAGE

# LES RÈGLES DE SUPPLÉANCE DES MEMBRES DU CSE



*Les suppléants du CSE peuvent être amenés à remplacer les membres titulaires de manière temporaire ou de manière définitive. Mais quel suppléant est habilité à remplacer le titulaire absent ?*

*Lors d'une élection des membres du CSE, il existe des listes de titulaires et des listes équivalentes de suppléants, avec les mêmes collèges et un nombre identique de postes à pourvoir pour chaque liste.*

*Pour autant, contrairement à certaines idées reçues, les suppléants ne sont pas toujours amenés à remplacer les titulaires figurant à la même position qu'eux dans la liste, chaque titulaire ne disposant pas d'un suppléant attribué.*

*Le Code du travail fixe des règles très précises en matière de suppléance, qui sont d'ordre public.*

### Dans quelles hypothèses peut-on faire jouer les règles de suppléance ?

Le premier alinéa de l'article L 2314-37 du Code du travail, précise que le remplacement d'un élu titulaire au CSE peut se faire de manière définitive (démission du mandat, départ de l'entreprise, décès,

perte de la qualité requise pour être éligible<sup>1</sup>) ou de manière temporaire (maladie, congés ou toute autre cause ponctuelle), l'objectif des règles de suppléance étant d'assurer la continuité de l'instance.

<sup>1</sup> Art. L 2314-33 alinéa 6 du Code du travail.

## LE DÉCRYPTAGE – LES RÈGLES DE SUPPLÉANCE DES MEMBRES DU CSEE

Dans ces hypothèses, le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Cela signifie que le suppléant est admis aux réunions avec l'employeur au même titre que les délégués titulaires et qu'il peut utiliser les heures de délégation du délégué titulaire qu'il remplace.

### ATTENTION !

Si en cas de départ définitif, le remplacement se fait généralement de manière automatique, tel n'est pas le cas en cas d'absence temporaire. En effet, il convient de rappeler que les causes de suspension du contrat de travail, telle que la maladie ou les congés, ne suspendent pas le mandat. L'élu est donc libre de venir même pendant ses congés ou malade, aux réunions du CSE.

L'employeur ne peut ainsi pas de lui-même convoquer le suppléant en lieu et place du titulaire temporairement absent.

Étant donné que les suppléants ne sont plus convoqués légalement aux réunions du CSE cela n'est pas sans poser de difficultés pour pouvoir assurer une suppléance effective au pied levé. En effet, si l'ordre du jour des réunions du comité social et économique doit être communiqué par le président aux membres du comité, titulaires et suppléants<sup>2</sup>, cette transmission a seulement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché.

### Conseil FO

- **Négocier la participation des suppléants aux réunions du CSE permet d'éviter ce type de difficultés et d'assurer une certaine continuité. Un accord collectif ou un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE peut par exemple prévoir que la communication de l'ordre du jour vaut convocation des suppléants aux réunions du comité ;**
- **en tout état de cause, il convient d'intégrer les suppléants à la vie du CSE, en les tenant informés de tous les dossiers importants, afin qu'ils ne découvrent pas les sujets à la dernière minute au moment du remplacement. Cela peut passer par la participation aux réunions préparatoires par exemple. Les suppléants ne disposant d'heures de délégation, il faudra passer par la mutualisation des heures entre titulaires et suppléants ou parvenir à un accord avec l'employeur pour leur en accorder conventionnellement.**

### À NOTER

La vacance de siège à la suite de l'annulation d'un élu en raison de l'application des règles de proportionnalité femmes-hommes, que l'élu soit surreprésenté ou mal positionné ne permet pas l'application des règles de suppléance. Dans ces hypothèses, le siège doit demeurer vacant, même s'il existe des suppléants<sup>4</sup>.

## Quel suppléant remplace quel titulaire ?

N'importe quel suppléant ne peut pas remplacer n'importe quel titulaire, il existe des règles très précises en la matière énoncées à l'article L 2314-37 du Code du travail et qui sont d'ordre public. Cet

article prévoit des règles de priorité, avec notamment une priorité absolue donnée à l'appartenance syndicale. Le titulaire ne pourra ainsi pas être remplacé par le suppléant de son choix.

<sup>2</sup> Art. L 2315-30 du Code du travail et réponse à la question n°91 du « 117 Questions Réponses sur le CSE » du ministère du Travail : [https://normandie.dreets.gouv.fr/sites/normandie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/dgt\\_117\\_questions-reponses\\_sur\\_cse\\_01\\_2020.pdf](https://normandie.dreets.gouv.fr/sites/normandie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_117_questions-reponses_sur_cse_01_2020.pdf).

<sup>3</sup> Art. L 2315-9 et R 2315-6 du Code du travail.

<sup>4</sup> Cass. soc., 22-09-21, n°20-16.859.



### Article L 2314-37 du Code du travail

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Ainsi, pour désigner le suppléant habilité à remplacer le titulaire absent, il convient de procéder par étapes et de le choisir parmi la liste de suppléants selon les priorités suivantes :

	Élu de la même appartenance syndicale	Même collège	Même catégorie	Plus grand nombre de voix *
<b>Choix n°1</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Choix n°2</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>
<b>Choix n°3</b>	<b>X</b>			<b>X</b>

*\* Permet de départager quand plusieurs suppléants possibles.*

#### À NOTER

Même s'il existe des suppléants du même collège et de la même catégorie que le titulaire absent mais d'une autre organisation syndicale, il convient d'assurer son remplacement par un suppléant appartenant à la même organisation syndicale, même s'il est d'un autre collège.

Le Code du travail, va plus loin dans le critère de l'appartenance syndicale, en permettant de choisir des non élus de la même étiquette syndicale, quand bien même il existerait des suppléants du même collège et de la même catégorie d'une autre organisation syndicale.

	Candidat non élu Même appartenance syndicale	
<b>Choix n°4</b>	<b>X</b>	Le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier <b>élu titulaire</b>
<b>Choix n°5</b>	<b>X</b>	Le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier <b>élu suppléant</b>

## LE DÉCRYPTAGE – LES RÈGLES DE SUPPLÉANCE DES MEMBRES DU CSEE

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler ces règles<sup>5</sup> et de faire du critère de l'appartenance syndicale une priorité absolue.

Dans cette affaire, pour éviter l'organisation d'élection partielle en cas de démission d'un titulaire, la Cour de cassation a validé son remplacement par un candidat non élu appartenant à un autre collège dès lors qu'il était de la même organisation syndicale.

La Haute cour, rappelle ainsi qu'« en l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale, à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation ».

➔ À défaut, la Cour ajoute que le remplacement est assuré « par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale ».

### Quid en cas de changement d'appartenance syndicale en cours de cycle ?

Si le changement de syndicat intervient dès lors que le suppléant est déjà devenu titulaire, ce changement devrait être sans incidence<sup>6</sup>.

En revanche, si le changement d'appartenance syndicale intervient avant le remplacement, cela pourra remettre en cause, l'ordre de priorité établi,

la condition d'appartenance syndicale n'étant alors plus remplie.

Ainsi, ce n'est que lorsque tous ces critères sont épuisés qu'il est possible de désigner un élu suppléant appartenant à une autre organisation syndicale.

	Élu de la même appartenance syndicale	Même collège	Même catégorie	Plus grand nombre de voix
Choix n°6		X	X	X
Choix n°2	X	X		X
Choix n°3	X			X

\* Permet de départager quand plusieurs suppléants possibles.

### Conseil FO

- Pour faciliter le remplacement des élus, il convient d'anticiper et de définir en amont les élus suppléants habilités à remplacer les titulaires selon cet ordre de priorité. Il sera ainsi plus facile de savoir qui contacter en cas de remplacement de dernière minute.
- Le règlement intérieur ne peut pas remettre en cause les règles permettant de définir quel suppléant est amené à suppléer un titulaire absent (art. L 2314-37 du Code du travail étant d'ordre public).

<sup>5</sup> Cass. soc., 18-05-22, n°21-11.347.

<sup>6</sup> CA Versailles, 16-12-21, n°21/02465.

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# LA RESPONSABILITÉ DES ÉLUS EN MATIÈRE DE GESTION DU BUDGET DU CSE

### *La fin des mandats des représentants du personnel approche dans beaucoup d'entreprises.*

*C'est souvent grâce à la bonne volonté des élus et de leur formation que la gestion des CSE s'effectue. Cependant, le CSE étant doté de la personnalité morale, sa responsabilité peut être engagée, comme celle des élus, en cas de faute volontaire ou involontaire. Nous allons donc aborder celle-ci à travers le prisme des comptes et de potentielles pratiques illégales.*

#### La responsabilité des élus en matière d'établissement des comptes et de présentation

Les membres de CSE sont tenus d'établir des comptes annuels, pour l'ensemble des ressources du CSE que ce soit pour le budget des attributions économiques et professionnelles et celui des activités sociales et culturelles. Les comptes annuels sont présentés selon différentes modalités et en fonction de certains seuils, notamment de ressources, mais distinctement pour les deux budgets. Le rapport de gestion est également obligatoire quel que soit le seuil de ressources. Concernant l'arrêté des comptes

annuels, ils sont arrêtés par les membres de CSE selon les règles prévues par le règlement intérieur du CSE.

Concernant l'approbation des comptes, ils sont à approuver au plus tard dans les six mois suivants la date d'arrêté des comptes par les membres du CSE seulement (l'employeur ne peut y participer). Ils sont approuvés en réunion plénière extraordinaire, avec pour seul objet l'approbation des comptes.

#### La responsabilité des élus en cas de pratiques illégales

##### ■ La responsabilité civile

L'employeur n'est pas responsable des dettes du CSE et ce dernier n'est pas responsable des dettes de l'entreprise. Ainsi, le CSE qui ne respecte pas les termes d'un contrat qu'il a souscrit peut être condamné à réparation. Il faut donc bien lire les termes des contrats signés.

Par ailleurs, si le CSE est employeur, il doit maîtriser la législation sociale ou avoir un conseil afin de respecter l'ensemble des obligations qui lui incombent, à défaut de quoi il peut être condamné.

Le contrat d'assurance en responsabilité civile est ainsi obligatoire pour les CSE, qui demeurent responsables des dommages causés à autrui, tant au niveau du fait d'un élu ou d'un de ses salariés agissant dans le cadre de ses fonctions, que de matériel (véhicule lui appartenant, par exemple).

Rappelons que ce contrat d'assurance en responsabilité civile est soit directement financé par la direction, soit financé par le CSE, et doit lui être remboursé par la direction sur le budget des activités sociales et culturelles.

##### ■ La responsabilité pénale

Un élu peut commettre une infraction pénale et être poursuivi, voire condamné en Correctionnelle. Il est donc essentiel de maîtriser via des formations, les principes comptables et règles de fonctionnement des CSE.

En effet, en cas de détournement de fonds, le CSE peut se constituer partie civile contre l'élu qui en est à l'origine.

L'abus de confiance peut également être mis en avant ainsi que la mauvaise gestion. À titre d'exemples, des remboursements de frais personnels ou voyages gratuits au bénéfice de certains élus peuvent être constitutifs de délit, et donc engager sensiblement leur responsabilité.

De lourdes sanctions ont été observées à l'encontre de CSE et d'élus ayant failli à leurs obligations, notamment en cas d'enrichissement personnel. Mais des erreurs peuvent également engager la responsabilité des élus par méconnaissance.

*N'hésitez donc pas à vous former et à faire appel à un expert. Contact les experts du Groupe Legrand !*

## LA RUBRIQUE DES SECTEURS

# PROPAGANDE ÉLECTORALE DURANT LES ÉLECTIONS : QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

### SECTEUR CONFÉDÉRAL DÉVELOPPEMENT



*Nous ne le répéterons jamais assez, une élection ne se construit pas quelques mois avant la date de vote mais bien le lendemain de l'élection précédente.*

---

*Il est primordial de faire un bilan des élections. Analyser ce qui a bien fonctionné ou au contraire ce qui ne l'a pas été et en comprendre les raisons. Cela permet ainsi de mettre le doigt sur les problèmes à résoudre avant la prochaine échéance électorale. Communiquer systématiquement dès que possible est indispensable (réunion, désaccord, victoire syndicale...) afin de faire connaître et asseoir les arguments lorsque le temps de la propagande électorale viendra.*

*De plus, il est important d'avoir en main tous les éléments qui permettront de mener à bien la campagne.*

---

#### Établir un état des lieux clair

Pour se faire, nous conseillons d'établir un état des lieux clair pour identifier les moyens et priorités :

- **des forces et faiblesses internes**, c'est-à-dire en moyens humains et de temps à disposition ;
- **des opportunités et des menaces externes**, c'est-à-dire la présence d'autres organisations syndicales ou encore des changements importants à venir dans votre entreprise (privatisation, PSE, rachat...).

### Planifier la propagande électorale

La propagande électorale doit être planifiée. Il ne faut pas la démarrer trop tôt au risque d'essouffler les équipes qui la gèrent, ni trop tard pour ne pas laisser trop d'avance aux autres organisations syndicales. En règle générale, nous conseillons de la commencer dès la prise de connaissance de la date de négociation du PAP.

En général, le calendrier se décline en plusieurs temps :

1. La préparation à la négociation du PAP
2. La négociation
3. L'appel à candidatures
4. La profession de foi
5. L'appel aux votes
6. Les résultats des élections.

Ces différents moments permettent de structurer la campagne ainsi que la communication.

Pour faire la différence, l'élaboration des tracts à distribuer à l'ensemble des salariés pour chacun des temps est primordiale, ainsi que leurs déclinaisons en affiches. Des informations plus précises pourront être adressées au quotidien à vos adhérents par mail.

Ainsi, l'organisation des communications par le syndicat et les élus(es) apparaît essentiel pour que toutes les étapes soient maîtrisées.

### Que doivent contenir les tracts ?

Pour être lu et se différencier, il faut travailler le contenu mais aussi la forme.

Tout d'abord, construire l'argumentaire en fonction des missions du CSE : gestion financière de l'entreprise, organisation du travail, sécurité, formation professionnelle, œuvres sociales, et sujets traités par des possibles commissions (handicap, logement...).

La propagande électorale est propre à chaque entreprise. Elle dépend des objectifs et des électeurs à toucher. Il sera donc indispensable de connaître la composition des effectifs (CSP) et de la culture de l'entreprise.

### Comment réaliser un tract ?

Quant à la forme, nous priorisons l'utilisation du logiciel CANVA, en ligne et gratuit. De nombreux modèles sont déjà mis en page, tous modifiables. En plus de faire gagner du temps grâce aux modèles, il permet également d'éviter les écueils graphiques.

Il ne faut surtout pas oublier que sans forme adaptée, les chances d'être lu se réduisent. Il faut capter le lecteur rapidement pour l'inviter ensuite à lire le détail. Le titre (slogan, message principal...) doit donc être mis en valeur, ainsi que les informations essentielles pour une lecture en diagonale.

Être visibles pour être clairement identifiés et lisibles pour être parfaitement compris, sont les piliers de la réussite de toute propagande électorale.

*Si vous souhaitez approfondir le sujet de la propagande électorale (stratégie et communication), le secteur développement est à votre disposition. En effet, nous proposons des formations développement sur un ou plusieurs jours selon les besoins. Si cela vous intéresse, nous vous invitons à vous rapprocher de votre union départementale. Contactez-nous : [plagru@force-ouvriere.fr](mailto:plagru@force-ouvriere.fr)*

## L'AVIS DE NOS EXPERTS

# CSE EN FIN DE MANDAT : ÉLUS ATTENTION À NE PAS EXPOSER VOTRE RESPONSABILITÉ ! VOUS DEVEZ ÉTABLIR UN BILAN PRÉCIS ET RIGOUREUX

*En vue des élections professionnelles, il est nécessaire pour les membres du CSE de rédiger un rapport de gestion de fin de mandat.*

Que dit la loi : Article R 2315-39 du Code du travail « *Les membres du Comité social et économique sortant, rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.* »

**D**ans les faits, il s'agit pour les élus du CSE de préparer et transmettre un certain nombre de données **et ce, quel que soit la taille du CSE :**

- **son organisation**, à savoir le nombre de sièges, le nombre d'élus, le cas échéant le nombre de salariés du CSE, le nombre et la nature des commissions du comité. S'il existe des accords d'entreprise quant au fonctionnement du CSE (heures de délégations supplémentaires, autres avantages consentis par la Direction, etc.), ils devront être communiqués. Il en va de même pour l'ensemble des procès-verbaux de réunions ordinaires et extra ordinaires ; les rapports de gestion annuels ; le règlement intérieur du CSE ; les contrôles des URSSAF ; la méthode d'archivage des pièces comptables, les accès au local du CSE, la liste des chéquiers et cartes bancaires...
- **la liste des contrats, des engagements et pouvoirs en cours** doit être rapportée à la nouvelle mandature (fournisseurs, emprunts, contrats de travail, litiges, pouvoirs, accès bancaires, etc.) ;
- le patrimoine doit être inventorié et valorisé, qu'il s'agisse de stocks (exemple : billetterie), matériels et ou biens immobiliers. En ce sens, il convient de réaliser l'arrêté des comptes de fin de mandature au plus proche des élections ;
- un **état de synthèse des ressources et des dépenses du CSE :**
  - les Attributions économiques et professionnelles (**AEP**), communément appelées budget de fonctionnement : les honoraires liés aux activités d'expertises et missions économiques, la rémuné-

ration des salariés du CSE, les autres dépenses telles que la formation, le transport, la documentation, les frais de communication avec les salariés, et dans certains cas, le montant versé au comité central de l'entreprise,

- les Activités sociales et culturelles (**ASC**) : toutes les données relatives aux activités et prestations proposées aux salariés, en distinguant celles financées entièrement par le CSE, celles auxquelles les salariés participent. Lorsque le CSE délègue à des prestataires, les lieux, dates et bénéficiaires doivent être nommés, ainsi que les coûts. Les engagements en cours, les transactions significatives, la description du patrimoine, son évaluation. L'analyse des écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé.

Bien qu'aucune réglementation ne précise la forme du rapport de fin de mandat, nous conseillons vivement aux élus sortants de transmettre un compte-rendu précis et exhaustif des actions menées.

**Un bilan bien ordonné dans un rapport rigoureux évite aux élus de prêter le flanc à la critique voire d'être exposés à des poursuites judiciaires qui sont assez courante en cas de changement de majorité.**

**Il est rappelé qu'à compter de 153 000 euros de ressources le CSE à l'obligation de se faire accompagner par un expert-comptable. Soyez en conformité avec la loi ; n'hésitez pas à contacter Technologia Expertises pour la rédaction du rapport de gestion de fin de mandat. La prudence doit toujours être de mise.**



## LA JURISPRUDENCE

### ■ Salarié protégé

#### Congé payé

Lorsque le salarié protégé, dont le licenciement est nul en l'absence d'autorisation administrative de licenciement et qui a demandé sa réintégration, a fait valoir, ultérieurement, ses droits à la retraite, rendant ainsi impossible sa réintégration dans l'entreprise, l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur ouvre droit au paiement, au titre des congés payés afférents, à une indemnité compensatrice de congés payés. Dans l'hypothèse où le salarié a occupé un autre emploi au cours de la période comprise entre la date du licenciement illégal et celle de son départ à la retraite, il ne saurait toutefois prétendre, à l'égard de son premier employeur, aux droits au congé annuel correspondant à la période pendant laquelle il a occupé un autre emploi (Cass. soc., 21-09-22, n°21-13.552).

### ■ Salarié protégé

#### Congé payé

Il résulte des dispositions de l'article L 1121-1 du Code du travail que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression et qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Par ailleurs, le représentant du personnel, sauf abus, ne peut être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail (Cass. soc., 28-09-22, n°21-14.814).



### ■ Représentation des salariés Décision de l'inspection du travail

La contestation des décisions de l'inspecteur du travail et du ministre du Travail, relatives à l'organisation de la représentation des salariés au comité des activités sociales et culturelles inter-entreprises (CASCI), relève du juge judiciaire (TC, 10-10-22, n°4249).

### ■ CSE Accord de participation

Le CSE non-signataire d'un accord collectif peut invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause conventionnelle violant ses droits propres. En revanche, un CSE non-signataire d'un accord de participation n'est, quant à lui, pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause d'un tel accord (Cass. soc., 19-10-22, n°21-15.270).

### ■ CHSCT – Vote

La décision par laquelle le CHSCT qui, dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, a décidé du recours à une expertise, mandate un de ses membres pour agir et le représenter en justice pour garantir l'exécution de la décision de recourir à un expert constitue une délibération sur laquelle les membres élus du CHSCT doivent seuls se prononcer en tant que délégation du personnel, à l'exclusion du chef d'entreprise, président du comité (Cass. soc., 19-10-22, n°21-18.705).

### ■ Transfert d'entreprise Salarié protégé Discrimination

En ce qui concerne le transfert d'un salarié protégé, le Conseil d'Etat rappelle que l'administration doit contrôler que le salarié protégé susceptible d'être trans-

fééré ne fasse pas l'objet d'une mesure discriminatoire à l'occasion du transfert. L'administration doit s'assurer que le contrat de travail du salarié protégé est en cours au jour du transfert. Elle doit en outre s'assurer que le salarié exerce ses fonctions dans l'entité transférée à la date du transfert. La circonstance que son contrat soit suspendu ne fait pas « *obstacle* » au transfert (CE, 28-10-22, n°454338).

### ■ Transfert contrat Salarié protégé Compétence du juge

Lorsqu'un salarié protégé est concerné par un projet de transfert d'entreprise, l'inspecteur à qui doit être demandée l'autorisation de transfert contrôle la matérialité du transfert, l'applicabilité des dispositions légales ou conventionnelles invoquées dans la demande d'autorisation de transfert et si le salarié exécute effectivement son contrat de travail dans l'entité transférée et enfin l'absence de lien avec le mandat ou l'appartenance syndicale. L'inspecteur du travail ne porte pas cependant d'appréciation sur l'origine de l'opération de transfert. Le salarié protégé dont le contrat a été transféré peut invoquer devant le juge judiciaire, eu égard aux circonstances dans lesquelles est intervenu le transfert, l'existence d'une fraude aux dispositions de l'article L 1224-1 du Code du travail (relatif au changement d'employeur) et solliciter sur ce fondement des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que cette contestation, qui ne

concerne pas le bien-fondé de la décision administrative, porte atteinte au principe de séparation des pouvoirs (Cass. soc., 23-11-22, n°21-11.776).

### ■ Élections partielles Représentation équilibrée femmes/hommes

En application de l'article L 2314-10 du Code du travail, les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L 2314-29 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente. En d'autres termes, lorsque des élections partielles sont organisées pour pourvoir les postes vacants au CSE, les listes de candidats doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes figurant dans le protocole d'accord préélectoral établi pour les élections initiales. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt publié du 9 novembre 2022. Le respect de la parité de la liste s'apprécie lors de son dépôt pour l'élection initiale et lors de son dépôt pour l'élection partielle. (Cass. soc., 09-11-22, n°21-60.183).

### ■ Accord CSE Périmètre de désignation du délégué syndical

Aux termes de l'article L 2143-3, alinéa 4, du Code du travail, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de

travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Ces dispositions, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux. Il s'ensuit que ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L 2313-2 du Code du travail concernant la mise en place du Comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement ne peuvent priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement au sens de l'article L 2143-3 du Code du travail (Cass. soc., 09-11-22, n°21-20.525).

### ■ Délégué syndical Entreprise de moins de 50 salariés Élu CSE suppléant

Dans une entreprise de 33 salariés, un salarié membre suppléant du CSE a été désigné en qualité de délégué syndical. La Cour de cassation donne raison à l'employeur demandant l'annulation de cette désignation : « *Il résulte de ces textes [art. L 2143-6, L 2314-7, L 2314-37, L 2315-2 et L 2315-9 du Code du travail] que seul un membre suppléant du comité social et économique disposant d'un crédit d'heures de délégation en application, soit des dispositions de l'article L 2315-9 du Code du travail, soit des clauses du protocole préélectoral tel que prévu à l'article L 2314-7 du même code, soit du fait qu'il remplace momentanément un membre titulaire en*

*application des dispositions de l'article L 2314-37 de ce code, soit enfin en application d'un accord collectif dérogatoire au sens de l'article L 2315-2, peut être désigné, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de délégué syndical*» (Cass. soc., 09-11-22, n°21-19.263).

### ■ Référé – Heures de délégation – Contestation

Lorsqu'un salarié demande en référé un rappel de salaire d'heures de délégation (légal ou conventionnelles) non payées, le juge des référés est compétent dès lors qu'il constate que le salarié avait droit (en vertu desdites dispositions légales et conventionnelles) à des heures de délégation et qu'elles n'ont pas été payées. Cette formation ne peut pas se déclarer incompétente, du fait de l'existence d'une contestation sérieuse, en arguant du non-respect par le salarié de la procédure de déclaration des heures de délégation (instaurée par le règlement intérieur du CSE) (Cass. soc., 09-11-22, n°21-16.685).

### ■ Licenciement Salarié protégé Rétractation

Le licenciement d'un salarié protégé ne peut être rétracté par l'employeur qu'avec l'accord du salarié. Il en résulte que le juge judiciaire, quand bien même le licenciement ultérieur du salarié a fait l'objet d'une autorisation administrative, demeure compétent,

sans porter atteinte au principe de la séparation des pouvoirs, pour apprécier la validité de la rétractation de la mesure de licenciement notifiée antérieurement (Cass. soc., 23-11-22, n°20-19.961).

### ■ Droit d'alerte – CSE – Heures de délégation

Il résulte des articles L 2312-59 et L 2315-11 du Code du travail que le temps passé par des membres de la délégation du personnel au CSE à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, s'impute sur leur crédit d'heures (Cass. soc., 09-11-22, n°21-16.230).

### ■ Licenciement économique Salarié protégé

Il appartient à l'administration de vérifier que la modification du contrat d'un salarié protégé est justifiée par le motif économique, et non qu'elle soit « *strictement nécessaire* » à ce motif. Quant au juge, il doit se prononcer lui-même sur le bien-fondé de l'appréciation de l'administration sur le lien entre la modification du contrat et le motif économique (CE, 15-11-22, n°449317).

### ■ CSE – Inaptitude

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout re-

classement dans un emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter le CSE (Cass. soc., 16-11-22, n°21-17.255).

### ■ Licenciement disciplinaire Salarié protégé

En présence d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour un motif disciplinaire, l'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire. Le salarié doit prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur dans des conditions et délais lui permettant de présenter sa défense. La circonstance que le salarié est susceptible de connaître le contenu de certaines pièces n'exonère pas l'inspecteur de cette obligation. C'est seulement lorsque l'accès à certaines pièces serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs que l'inspecteur doit se limiter à informer le salarié protégé, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur (CE, 25-11-22, n°459127).

### ■ Expertise CSE Délai de contestation

Le délai de dix jours pour contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise décidée par le CSE court non pas à compter de la première notification à l'employeur, mais de la deuxième notification qui intègre un nouveau coût prévisionnel (Cass. soc., 7-12-22, n°21-16.996).

## LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

### Photo

#### 1, 2, 3... couleur ! L'autochrome exposé

Jusqu'au 28 mai 2023 au Château de Tours (37)



En juin 1907, la société Lumière commercialise le premier procédé industriel de photographie couleur : l'Autochrome. Attendu depuis l'invention de la photographie en 1839, ce progrès provoque une révolution. Cette exposition rassemble 176 œuvres issues de deux collections, dont une quarantaine de plaques originales. La diversité des autochromes présentées illustre la très large utilisation de ce support au sein de la société, des photographes anonymes ou de renom au service photographique des armées.

<https://chateau.tours.fr/exposition/1-2-3-couleur-lautochrome-exposee/>

### Histoire

#### Parisiennes citoyennes ! Engagements pour l'émancipation des femmes (1789-2000)

Jusqu'au 29 janvier 2023 au musée Carnavalet à Paris (75)



L'exposition « *Parisiennes citoyennes !* » nous entraîne dans une ambitieuse traversée historique, de la Révolution française jusqu'à la loi sur la parité, sur les traces des luttes que les femmes ont menées à Paris pour leur émancipation.

<https://www.carnavalet.paris.fr/expositions/parisiennes-citoyennes>

### Société

#### Soignants suspendus

émission radiophonique du Grain à moudre



Le 15 septembre 2021, les soignants et soignantes non-vaccinés sont suspendus. À la porte de l'hôpital – et de la société – depuis un an, ils attendent la réintégration ou le licenciement et vivent grâce au soutien de collectifs. Pour eux, ils résistent. Trois d'entre eux racontent leur histoire.

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/les-pieds-sur-terre/soignants-suspendus-9662955>

### Jeunesse

#### Lumières sauvages

Jusqu'au 5 mars 2023 au Zoo de Thoiry (78)



Imaginez plutôt, vous voyagez au cœur d'un monde onirique et scintillant à la rencontre d'espèces emblématiques des cinq continents. Entre émotion et émerveillement, les 2000 Lumières sauvages vous transportent dans un décor fantastique et sublimé.

<https://www.thoiry.net/photos-videos-thoiry-lumieres-sauvages>



## Exposition

### Frida Kahlo Au-delà des apparences

Jusqu'au 5 mars 2023 au Palais Gallieran, Paris (75)



Le Palais Galliera célèbre Frida Kahlo, féministe et communiste assumée, l'une des artistes les plus reconnues et influentes du XX<sup>ème</sup> siècle. Loin des clichés qui entourent sa personnalité, l'exposition «*Frida Kahlo, au-delà des apparences*» propose aux visiteurs d'entrer dans l'intimité de l'artiste, et de comprendre comment elle s'est construite une identité à travers la manière de se présenter et de se représenter.

<https://www.palaisgalliera.paris.fr/fr/expositions/frida-kahlo-au-dela-des-apparences>

## Exposition

### Faut-il voyager pour être heureux ?

Jusqu'au 29 janvier 2023

à l'espace fondation EDF, Paris 7<sup>ème</sup>



Une exposition inédite en France sur la thématique du voyage, illustrée par les œuvres de 32 artistes contemporains, français et internationaux invitant les visiteurs à réfléchir sur notre conception du voyage souvent identifiée comme un incontournable ingrédient du bien-être.

<https://fondation.edf.com/evenements/faut-il-voyager-pour-etre-heureux/>

## Cinéma

### La grande révolte des films et des luttes

Du 12 au 15 janvier 2023

au Cinéma Saint-André-des-Arts, Paris 6<sup>ème</sup>



La Grande distribution et Mediapart présentent le festival «*La grande révolte*», des films et des luttes. Ils rejoignent les propos de Costa-Gavras : «*si le cinéma n'a, en soi, pas le pouvoir de changer les mentalités politiques, il est absolument vecteur de discussions politiques*». Or, pour que ces discussions aient lieu, il est nécessaire de les amener en salle de cinéma. C'est ce que fait La Grande distribution depuis plus de trois ans : organiser des discussions citoyennes dans les cinémas. Aujourd'hui, elle lance son premier festival en collaboration avec le média indépendant Mediapart.

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/les-pieds-sur-terre/soignants-suspendus-9662955>

## Exposition

### Black Indians de La Nouvelle-Orléans

Jusqu'au 15 janvier 2023

au musée du Quai Branly, Paris 7<sup>ème</sup>



La culture et l'histoire de peuples opprimés, qui ont lutté sur trois siècles pour la liberté et l'égalité, racontées à travers une exposition émouvante et exceptionnelle.

<https://m.quaibrantly.fr/fr/expositions-evenements/au-musee/expositions/details-de-levenement/e/black-indians-de-la-nouvelle-orleans>

---

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

---



**FORCE OUVRIÈRE**

141 avenue du Maine – 75014 Paris

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