

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

Infos sociales	p.3-5
Infos SSCT	p.6
Infos formations	p.7

Les CSE sont des acteurs de la transformation de la société

L'urgence climatique et le tsunami technologique avec, notamment, l'arrivée de l'intelligence artificielle (la fameuse IA) nous interpellent et posent la question de l'évolution de l'organisation et des conditions de travail dans l'entreprise.

Afin de pouvoir anticiper ces transformations, il est plus que jamais nécessaire de connaître le fonctionnement de l'entreprise, ses enjeux, ses résultats, ses forces et ses faiblesses, aux plans économique, social, financier et environnemental. Les CSE disposent des moyens légaux pour être informés et entendus, s'ils utilisent les droits qui sont les leurs. Il est nécessaire de remettre l'exigence sociale au cœur de l'économie.

La réforme du régime des retraites et la contestation qu'elle suscite ont, par ailleurs, soulevé un sujet central : celui du travail et sa place dans la société. Plusieurs instances se sont emparées du sujet :

1. Le CESE (Conseil économique social et environnemental) va lui dédier une journée dans le cadre de ses Rencontres sur le thème : "Le Travail dans tous ses états" où seront débattus les thèmes de la reconnaissance, des rémunérations, de la qualité et du sens du travail, de la formation, du management et de l'organisation.

2. Le rapport annuel d'activité 2022 de la Défenseure des droits remis mi-avril a fait ressortir que les discriminations se portent bien dans notre pays, en particulier dans l'emploi, et notamment à l'égard des femmes et des minorités. Le rapport pointe même un cas inédit : une discrimination liée à une future paternité.

3. Le rapport sur les Assises du travail, lancées en décembre dernier et nourries de quelques 5 000 contributions sur la plateforme internet, remis le 24 avril au Ministre du travail comporte, finalement, 17 propositions visant à « reconsidérer le travail » et « restaurer la confiance » autour de quatre axes :

- a. « Gagner la bataille de la confiance par une révolution des pratiques managériales et en associant davantage les travailleurs ;
- b. Adapter les organisations du travail, favoriser les équilibres des temps de vie et accompagner les

transitions pour les travailleurs ;

- c. Assurer aux travailleurs des droits effectifs et portables tout au long de leur parcours professionnel ;
- d. Préserver la santé physique et mentale des travailleurs, un enjeu de performance et de responsabilité pour les organisations. »

Une des difficultés que l'on observe est la façon dont les grands débats se transforment en actes. En effet, le dialogue social semble devenu une antenne dont la concrétisation est très disparate selon les entreprises. A notre avis, il nécessite non seulement une écoute mutuelle, mais aussi une capacité à anticiper l'avenir, un courage d'assumer les différences et une volonté d'affronter lucidement les évolutions de l'environnement

2023 est une année chahutée d'un point de vue social, mais aussi économique. C'est une année d'élection pour bien des CSE. Au regard des enjeux sociétaux, les élus devraient encore plus qu'auparavant utiliser tous les moyens à leur disposition, et notamment faire des trois consultations annuelles des moments forts de l'échange avec leur direction, en se faisant **accompagner d'un expert**. Les difficultés se constatent au quotidien ; le rôle des élus est essentiel pour anticiper les éventuelles difficultés et se faire entendre en étant force de propositions.

Depuis près de 35 ans, toutes nos équipes démontrent leur engagement à vos côtés pour vous aider à mieux comprendre, analyser et anticiper, pour mieux agir, en amont, et vous faire entendre.

Nous sommes et restons à vos côtés.



Jean-Luc SCÉMAMA
Expert-comptable Associé



Les élus du personnel et la RSE en France : Une alliance pour un avenir durable

La **responsabilité sociétale des entreprises (RSE)** est devenue un enjeu majeur en France et dans le monde entier. Les entreprises sont de plus en plus attendues pour contribuer positivement à la société et à l'environnement dans le cadre de leurs activités commerciales. Dans ce contexte sociale avec les nouvelles attributions légales issues de la Loi climat et résilience de 2021, **les CSE ont un rôle clé à jouer en tant qu'instance principale de dialogue social pour les entreprises qui cherchent à intégrer la RSE dans leur modèle d'activité.**

Pour synthétiser, il est possible de dire qu'il existe **3 rôles structurants pour le CSE et la responsabilité sociétale des entreprises**. Le premier domaine est la promotion du dialogue social dans l'entreprise – un rôle de surveillance – la sensibilisation aux questions sociales et environnementales.

La promotion du dialogue social et de la concertation au sein de l'entreprise est une nécessité pour toute entreprise intégrant la RSE dans son business modèle. La RSE repose sur l'idée que les entreprises doivent prendre en compte les intérêts de toutes leurs parties prenantes, y compris les travailleurs.

Les élus du personnel peuvent donc jouer un rôle important :

- en encourageant la participation des employés dans les prises de décisions de l'entreprise,
- en favorisant la transparence et la communication ouverte entre la direction et les travailleurs,
- en veillant à ce que les politiques de l'entreprise respectent les droits des travailleurs conformément aux normes nationales et internationales.

Dès lors, pour se dire RSE, instaurer un dialogue social de qualité est une nécessité. En cas de dialogue difficile avec une direction, les élus du CSE pourront argumenter en ce sens pour mettre à jour des contradictions entre le discours et les actes.

La RSE appelle à la construction d'indicateurs nouveaux pour lesquels les élus du personnel peuvent exercer un rôle de surveillance et contrôler que ces indicateurs sont adaptés. Ils peuvent s'assurer que les engagements en matière de durabilité et de responsabilité sociale sont effectivement mis en œuvre, en veillant à ce que les indicateurs soient suivis et que les objectifs fixés soient atteints. Ils peuvent également vérifier que les entreprises respectent les lois et les normes en matière de RSE en France, telles que la loi Grenelle II sur le reporting extra-financier et la loi sur le devoir de vigilance des entreprises.

En outre, **les élus du personnel peuvent être des défenseurs des questions sociales et environnementales au sein de l'entreprise**. Ils peuvent encourager l'adoption de politiques d'entreprise axées sur le développement durable, telles que la promotion de l'égalité des genres, la lutte contre les discriminations, la protection des droits des travailleurs, et la promotion d'une gestion responsable des ressources naturelles et de l'environnement. Ils peuvent également contribuer à la sensibilisation et à la formation des employés sur les enjeux de durabilité, en encourageant l'adoption de comportements responsables au travail et dans la communauté.

Précisions sur le rôle du CSE en présence d'un accord GPEC



La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) est une méthode qui a pour objet de « *faciliter tant pour les salariés que pour les entreprises, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences, en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles* » (ANI du 11 janvier 2008).

Cette **gestion prévisionnelle est donc étroitement liée aux orientations stratégiques** de l'entreprise puisqu'elle permet d'adapter les ressources humaines aux mutations et évolutions prévisibles au regard de la stratégie définie par l'entreprise.

En ce sens, le CSE, dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques, doit également être consulté sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (C. trav. art. L. 2312-24).

Toutefois, cette obligation ne vaut que si l'entreprise n'a pas conclu d'accord relatif à la GPEC. En effet, **les entreprises ayant conclu un tel accord ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation** du comité social et économique (C. trav. art. L.2312-14, al. 3).

Si les textes semblent clairs sur ce sujet, une question restait cependant en suspens : **le CSE doit-il être consulté en cas de projet mettant en œuvre des mesures résultant d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?**

La **Cour de cassation se prononce pour la première fois sur cette question** dans un arrêt du 29 mars 2023, et nous éclaire utilement sur **l'interprétation des termes « dans ce domaine »** de l'article L. 2312-14 alinéa 3. Dans cette affaire, une entreprise signe, en avril 2019, un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences puis lance, en octobre 2019, un **Plan équilibre en application de cet accord**. Le CSE, estimant devoir être consulté sur le déploiement de ce plan, saisit le tribunal judiciaire et obtient gain de cause.

L'entreprise se pourvoit en cassation : elle estime que la dispense de consultation du CSE « dans le domaine » de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a une portée générale et exclut donc également la consultation du CSE au titre de l'article L. 2312-8 du Code du travail qui prévoit une consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Ainsi, **le projet entrant dans le champ d'application de l'accord GPEC, l'entreprise estimait ne pas avoir à consulter le CSE.**

La **Cour de cassation rejette ces arguments** et confirme la position des juges du fond.

Pour la Haute juridiction, la **dispense de consultation du CSE ne concerne que celle dans le cadre des orientations stratégiques**. En revanche, sont soumises à consultation les mesures ponctuelles intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise au sens de l'article L. 2312-8, notamment celles de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, quand bien même elles résulteraient de la mise en œuvre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La Cour vérifie et constate ensuite qu'en l'espèce, les mesures étaient bien de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Par conséquent, **si le CSE n'a pas à être consulté sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de sa consultation récurrente sur les orientations stratégiques en présence d'un accord GPEC, il retrouve sa mission consultative en cas de mise en œuvre de mesures issues de cet accord.**

(Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-17.729)

En cas d'inaptitude, le télétravail préconisé par le médecin du travail s'impose à l'employeur

Lorsque le médecin du travail préconise pour un salarié inapte un poste en télétravail compatible avec ses fonctions, l'employeur doit s'y conformer même si le télétravail n'est pas mis en place dans l'entreprise. A défaut, le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement serait jugé sans cause réelle et sérieuse. (Cass. soc. 29 mars 2023 n° 21-15.472 F-B)

Dans cette affaire, **la Cour d'appel considère que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement.** Elle relève que le médecin du travail était parfaitement clair dans son avis d'inaptitude sur les dispositions à mettre en œuvre de nature à permettre à la salariée de conserver son emploi, en précisant notamment **qu'elle pourrait occuper un poste en télétravail** à son domicile avec aménagement de poste approprié.

La Cour de cassation confirme la position de la Cour



d'appel. Elle précise qu'elle n'avait pas à rechercher si le télétravail avait été mis en place au sein de la société dès lors que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter **d'un avenant au contrat de travail.**

(Cass. soc. 29 mars 2023 n° 21-15.472 F-B)

Liberté des partenaires sociaux dans la détermination des établissements distincts

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts est essentielle, puisqu'elle fixe le niveau de mise en place du CSE et ainsi le périmètre des élections professionnelles. En effet, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise doivent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Pour procéder à cette répartition, la priorité est donnée à l'accord entre les organisations syndicales et l'employeur (Cass. Soc. 17 avril 2019, n° 18-22.948). À défaut d'accord, l'employeur peut prendre une décision unilatérale, en tenant nécessairement compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (C. trav. art. L. 2313-4).

Dans un arrêt du 1er février 2023, la Cour de cassation considère que, si des critères légaux sont effectivement fixés en cas de décision unilatérale de l'employeur, le législateur n'a en revanche fixé **aucun critère pour la détermination des établissements distincts par accord collectif.**

Ainsi, les signataires de l'accord sont libres dans le choix des critères de répartition des établissements distincts, à la condition de s'assurer que personne ne se retrouve écarté de la représentation du personnel. En cas d'accord collectif, l'office du juge sera donc uniquement de vérifier que les critères retenus par les partenaires sociaux n'excluent aucune catégorie de salariés

(Cass. Soc. 1er février 2023, n° 21-15.371)

Visite ou inspection du CSE : de quoi parle-t-on ?

Si l'inspection ne vous ne dit rien, vous avez peut-être déjà entendu parler des « visites » du CHSCT ou du CSE. En réalité, la « visite » n'a jamais figuré comme tel dans le Code du travail, mais elle existait du temps du CHSCT et a été maintenue avec la mise en place des CSE sous le terme d' « inspection » (article L. 2312-13 du Code du travail). Petit tour d'horizon de cette prérogative injustement méconnue.

■ **L'inspection du travail : que dit le code du travail ?**

Selon l'article L.2312-13 du Code du travail : « le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail [...] ».

L'inspection est une manière d'exercer l'une des prérogatives du CSE, mentionnée à l'article L.2312-9 du même Code, à savoir : « Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique : 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs [...] ».

■ **Des inspections « à intervalles réguliers » : c'est-à-dire ?**

Le CSE peut mener au moins autant d'inspections que de réunions de CSE portant sur les sujets relatifs aux conditions de travail, à savoir 4 par an (article R. 2312-4 du Code du travail).

■ **Pour quoi faire ?**

Souvent, les inspections se cantonnent aux aspects d'hygiène et de sécurité (issues de secours, protection incendie, etc.). Ces sujets sont importants, mais rien n'empêche les CSE d'investiguer également les domaines relatifs à la santé mentale et aux risques psychosociaux : charge de travail, management, absentéisme, mal-être, etc.

■ **Les inspections relèvent-elles forcément de la prérogative de la CSSCT ?**

S'il existe une commission SSCT, cette dernière peut tout à fait se charger de mener les inspections. Attention, nous vous conseillons toutefois vivement de présenter les résultats de l'inspection en réunion de CSE, afin de prévoir des échanges parmi les membres et avec l'employeur sur le diagnostic et les éventuelles suites à donner en matière d'améliorations des conditions de travail.

■ **Comment s'y prendre ?**

En amont de l'inspection, il convient de fixer

- le périmètre de l'inspection (une catégorie de métier, un service, toute la société ?),
- les modalités pratiques (entretiens ? observations ? doit-on informer les personnes de notre venue ? quels membres du CSE/CSSCT y participent ?),
- l'objet de l'inspection (un sujet en particulier ?),
- le traitement des résultats de l'inspection.

Définir et encadrer les modalités et moyens des inspections dans l'accord de fonctionnement ou dans le règlement intérieur du CSE s'avère judicieux.

■ **L'inspection qui a tout bon**

En tant qu'experts SSCT, on ne vous conseillera jamais assez de mener des inspections, un outil vous permettant d'identifier les problématiques au sein de votre entreprise et ainsi de mettre en exergue certains sujets méconnus, avec précision et méthode.

En outre, les résultats des inspections vous permettent d'être force de propositions et d'enjoindre l'employeur à agir avant que les situations ne se dégradent.

Enfin, l'inspection vous permet d'être présents auprès des salariés, mobilisés sur les sujets de conditions de travail et à leur écoute, alors n'attendez plus pour vous lancer !

■ **Et après ?**

Que faire si vous menez des inspections régulièrement et malgré tout, vous observez que les situations identifiées perdurent ? Ne restez pas seuls, d'autres leviers existent : prenez contact avec un expert du pôle SSCT afin d'envisager notre aide et intervention.

PLANIFIEZ VOTRE FORMATION INTER-ENTREPRISES CSE | SSCT 2023 !

Toutes nos formations sont accessibles en présentiel et/ou en visio !

Préparer les élections des représentants du personnel - 1 j

- Le 3 juillet Lyon
- Le 28 septembre Paris

Rôle et missions du CSE de moins de 50 salariés - 1 j

- Le 25 mai Paris
- Le 25 mai Lyon
- Le 14 juin Marseille
- Le 21 juin Bordeaux

Fonctionnement et attributions du CSE - 2 jrs

- Le 8 et 9 juin Marseille
- Le 15 et 16 juin Paris
- Le 22 et 23 juin Bordeaux
- Le 26 et 27 septembre Lyon

ASC et prévention des risques URSSAF - 1 j

- Le 5 juin Paris
- Le 16 juin Lyon
- Le 29 juin Marseille
- Le 15 septembre Bordeaux

Trésorerie et comptabilité du CSE - 2 jrs

- Les 20 et 21 juin Marseille
- Les 29 et 30 juin Paris
- Les 3 et 4 juillet Lyon

SSCT (Nouveau mandat)- 5 jrs

- Du 19 au 23 juin Paris
- 15, 16 et 21, 22 et 23 juin Lyon
- Du 3 au 7 juillet Bordeaux
- Du 3 au 7 juillet Marseille

SSCT (Renouvellement mandat) - 3 jrs

- Du 21 au 23 juin Lyon
- Du 26 au 28 juin Paris
- Du 5 au 7 juillet Marseille
- Du 10 au 12 juillet Bordeaux

La prévention des risques psychosociaux - 1 j

- Le 24 mai Bordeaux
- Le 28 juin Lyon
- Le 3 juillet Paris
- Le 10 juillet Marseille

Le harcèlement moral au travail - 1 j

- Le 25 mai Bordeaux
- Le 29 juin Lyon
- Le 4 juillet Paris
- Le 11 juillet Marseille

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - 1 j

- Le 26 mai Bordeaux
- Le 30 juin Lyon
- Le 5 juillet Paris
- Le 12 juillet Marseille

Actualités économiques et sociales - 1 j

- Le 23 mai Bordeaux
- Le 7 juin Lyon
- Le 30 juin Marseille
- Le 9 octobre Paris

CSE et la responsabilité sociale des entreprises – RSE - 1 j

- Le 2 juin Lyon
- Le 29 novembre Paris



TÉLÉCHARGEZ VOTRE CATALOGUE FORMATION CSE & SSCT 2023 !

CONTACT

Marlène SERIN - Pôle Formation

Tel : 01 42 25 30 30

Email : formation@groupe-legrand.com





Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat de CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence ...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT

