

L'inFO des CSE

ET LES ASC DANS TOUT ÇA ?



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

141 avenue du Maine,
75014 Paris
Tél. 01 40 52 84 20
secretariatnego@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr

ÉDITORIAL

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

Qu'on le veuille ou non, nous n'apercevons pas l'issue de la crise sanitaire, sociale et économique que nous traversons. Et bien que nous préférerions reprendre nos vies là où nous les avons laissées il y a déjà plus d'un an et, du même coup, vous adresser un numéro de l'inFO des CSE au sein duquel la Covid-19 ne serait qu'un lointain souvenir, il n'en est rien.

Plutôt que de chercher à tout prix à déconnecter notre publication de la réalité qui est la vôtre, nous nous sommes attachés, comme à notre habitude, à traiter de sujets susceptibles de vous aider à affronter cette réalité.

FO

SOMMAIRE

LE DOSSIER

LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES
À L'AUNE DE LA CRISE SANITAIRE (P. 6)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

BUDGETS DES CSE : LE TRANSFERT DES
RELIQUATS D'UN BUDGET VERS L'AUTRE
NE PEUT ÊTRE UNE SOLUTION POUR FAIRE
FACE À LA BAISSSE DES SUBVENTIONS ET
CONTRIBUTIONS EN TEMPS DE CRISE (P. 13)

LE DÉCRYPTAGE

LA COUR DE CASSATION DISPENSE
LES LISTES DE CANDIDATURES « LIBRES »
DE L'EXIGENCE DE PARITÉ ! (P. 14)

LA JURISPRUDENCE (P. 21)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

PROPOSER DES ASC N'EST PAS
SANS RISQUE POUR LE CSE ! (P. 25)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

FO ET LA QUESTION DU CLIMAT (P. 26)

LA CULTURE À PORTÉE
DE MAIN (P. 27)

ÉDITORIAL

Ainsi, au travers de ce numéro 34 de l'inFO des CSE, nous vous inviterons à imaginer les nouvelles ASC de demain, c'est-à-dire à adapter ou remplacer les ASC existantes auxquelles la situation sanitaire ne permet plus d'accéder.

Ce sera l'occasion pour nos experts partenaires de vous rappeler que leur gestion comporte des risques non négligeables et que gonfler le budget que vous y consacrez via le mécanisme du transfert de reliquat budgétaire instauré par les ordonnances Macron est loin d'être une bonne idée.

Dans le cadre de notre rubrique des secteurs, le Secteur de l'Égalité et du Développement durable vous renseignera sur la façon dont le projet de loi sur le climat prévoit d'intégrer les questions environnementales dans le champ de compétences du CSE.

Et, pour finir, nous procèderons au décryptage du surprenant et contestable arrêt de principe, rendu par la Cour de cassation le 25 novembre 2020, par lequel les Hauts magistrats ont décidé de restreindre l'exigence de parité aux seules listes syndicales !

Vous en souhaitant une bonne lecture,

Amitiés syndicalistes.

À CONSULTER



LE CSE EN PÉRIODE DE CRISE

Guide FO élaboré par le secteur de la Négociation collective
et des Rémunérations.

Disponible sur « e-FO » et sur le
site internet de Force Ouvrière :
[https://www.force-ouvriere.fr/le-cse-en-
periode-de-crise-sanitaire](https://www.force-ouvriere.fr/le-cse-en-periode-de-crise-sanitaire)



PENSER LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE). LEÇONS D'UNE CRISE

Récits d'action et enseignements édités par l'ANACT

Disponible sur :
[https://www.anact.fr/penser-le-
fonctionnement-du-comite-social-et-
economique-cse-lecons-dune-crise](https://www.anact.fr/penser-le-fonctionnement-du-comite-social-et-economique-cse-lecons-dune-crise)



ÉVALUATION DES ORDONNANCES DU 22 SEPTEMBRE 2017 RELATIVES AU DIALOGUE SOCIAL ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL

Rapport intermédiaire édité par France Stratégie

Disponible sur :
[https://www.strategie.gouv.fr/
publications/evaluation-ordonnances-
22-septembre-2017-relatives-
dialogue-social-aux-relations-de](https://www.strategie.gouv.fr/publications/evaluation-ordonnances-22-septembre-2017-relatives-dialogue-social-aux-relations-de)



DIALOGUE SOCIAL ET PERFORMANCE : UNE ÉTUDE SUR DONNÉES D'ENTREPRISES FRANÇAISES

Document d'études édité par la DARES

Disponible sur :
[https://dares.travail-emploi.gouv.fr/
dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-
syntheses/documents-d-etudes/article/
dialogue-social-et-performance](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/documents-d-etudes/article/dialogue-social-et-performance)



VIENT DE PARAÎTRE

Le Code du travail impose à l'employeur de remettre aux représentants du personnel un certain nombre d'informations, nécessairement précises et écrites dans le cadre de la procédure d'information-consultation.

De nombreux élus rencontrent toutefois des difficultés à appréhender cet outil relativement récent et très malléable. Les enjeux sont pourtant fondamentaux. Rappelons qu'au moins pour les informations-consultations récurrentes, le point de départ des délais impartis au CSE pour rendre un avis court en principe à compter de la mise à disposition des informations actualisées sur la BDES (art. L 2312-18 et R 2313-14 du Code du travail ; Cass. soc., 28-03-18, n°17-13.081).

Disponible sur :

<https://www.force-ouvriere.fr/bdes-la-base-de-donnees-economique-et-sociales-en-pratique>

AGENDA

PROCHAIN STAGE SUR LE CSE

- IDT de Strasbourg du 30 mai au 4 juin 2021 ;
- ISST de Bourg-la-Reine du 13 décembre au 17 décembre 2021.

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

CONFÉRENCES À VOIR ET À REVOIR



JOURNÉE D'ÉTUDE « LA VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX ET DES FORMATIONS DES RP »

organisée le 15 novembre 2019 à l'Institut régional du travail d'Aix-Marseille

Disponible sur :

https://irt.univ-amu.fr/journee_speciale_60ans_15.11.2019#enregistrements_video



COLLOQUE « LA LIBERTÉ SYNDICALE, CRISE OU TRANSFORMATION ? »

organisé le 4 octobre 2019 à l'Institut du Travail de l'Université de Bordeaux

Disponible sur :

http://www.teletoile.u-bordeaux.fr/2019_2020/IT50/index.html#50ans_InstTravail_Interface_Aplat_768_2



LES RESTRUCTURATIONS À L'HEURE DE LA COVID-19

Plans de sauvegarde de l'emploi – Accords de performance collective – Ruptures conventionnelles collectives – Activité partielle de longue durée

organisée à distance le 18 novembre 2020

Disponible sur :

<https://www.afdt-asso.fr/prestations>



LE POUVOIR DE DIRECTION À L'ÉPREUVE DE LA COVID

organisée à distance le 4 décembre 2020 à distance

Disponible sur :

<https://www.afdt-asso.fr/prestations>



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, GESTION DU PERSONNEL ET DROIT DU TRAVAIL

organisée à distance le 11 février 2021

Disponible sur :

<https://www.afdt-asso.fr/prestations>



CSE 3.0

VERS UNE

NOUVELLE ÈRE ?

11 MAI
2021

JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE
EN VISIOCONFÉRENCE

*Pour vous inscrire et recevoir le lien
de connexion, envoyez un mail à :
secretariatnego@force-ouvriere.fr*

FO

LE CSE 3.0 : VERS UNE NOUVELLE ÈRE ?

JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE - 11 MAI 2021



animée par
Maria AFONSO,
journaliste de RFI

MATIN

9 H 00 Ouverture
par Karen GOURNAY, secrétaire confédérale

9 H 15 Tour d'horizon
par Maud STEPHAN, déléguée générale de
l'association Réalités du dialogue social (RDS)

1^{ère} TABLE RONDE

Le recours au numérique, « quotidien » du CSE 3.0

9 H 30 Des outils au service du fonctionnement du CSE

- Des outils de communication et de propagande
Cyrille LAMA, secrétaire confédéral
- La mise à disposition de moyens de communication adaptés
Josépha DIRRINGER, Maître de conférences de
Droit privé à l'Université Rennes I
- Des contraintes liées à la nécessité de respecter le RGPD
Eric PERES, ancien vice-président de la CNIL

10 H 30 Place aux partenaires

11 H 00 Des outils au service des ASC

- Des outils pour la gestion des ASC
Un élu FO
- Des outils permettant de proposer de nouvelles formes d'ASC
Arnaud BREUIL, Groupe Up
- Des risques à ne pas négliger
Danièle LINHART, sociologue du travail

12 H 00 Questions/Débat avec la salle

FIN DE LA 1^{ÈRE} TABLE RONDE

APRÈS-MIDI

2^{ème} TABLE RONDE

Le recours au numérique du CSE 3.0, dans ses rapports avec l'employeur

14 H 00 Des outils incontournables dans le processus d'information-consultation du CSE

- Des outils incontournables pour la tenue des réunions du CSE
Un représentant de la Direction générale du Travail (DGT)
- La BDES, un outil incontournable pour l'accès à l'information
Inès MEFTAH-HEGEDUS, Maître de conférences à l'Institut du travail, Université de Strasbourg
- L'expert, « un outil » pour décrypter la BDES
Cabinet Syncéa
- L'incidence du numérique sur la santé et la sécurité des salariés (exemple du télétravail)
Marie-Christine SOULA, médecin du travail
- L'expert, un soutien à disposition de la CSSCT pour assurer la santé et la sécurité des salariés à distance
Cabinet Legrand

15 H 00 Place aux partenaires

15 H 30 Des outils incontournables pour la formation des élus

- Des outils incontournables pour se former en ligne
Rachèle BARRION, secrétaire confédérale
- Des outils qui nécessitent d'être formé à leur utilisation
Jean-Frédéric JAUSSELME, élu CSE FO FDJ
- Des outils de mise à disposition d'informations juridiques
Cabinet Technologia

16 H 30 Questions/Débat avec la salle

16 H 45 Intervention
Yves VEYRIER, secrétaire général

17 H 15 Clôture
Karen GOURNAY, secrétaire confédérale

LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES À L'AUNE DE LA CRISE SANITAIRE



Depuis un an déjà, les CSE subissent les turbulences liées à la crise de la COVID 19. Entre recours à l'activité partielle, difficultés financières des entreprises, mise en place de PSE, prise en compte de la santé et de la sécurité des salariés également durement touchés, quelle place reste-t-il aux loisirs, aux activités extra professionnelles, aux moments d'échange et de convivialité ?

Avec des budgets impactés de plein fouet par le recours à l'activité partielle et les baisses consécutives de la masse salariale, et de nombreuses heures passées à se consacrer à leurs activités économiques, difficile pour les élus des CSE de se projeter dans la gestion d'activités sociales et culturelles.

Pour autant, cette partie des attributions ne doit pas être totalement laissée de côté.

En effet, alors que le moral des salariés est en berne et leur porte-monnaie trop souvent impacté par les effets néfastes de cette crise sanitaire, il est essentiel de continuer à leur garantir une certaine amélioration de leurs conditions de vie, de leur donner le petit coup de pouce qui leur permettra d'aborder leurs difficultés un peu plus sereinement.

Maintenir une véritable politique sociale et culturelle, tout en s'adaptant à la réduction parfois drastique des moyens financiers et aux difficultés matérielles que nous rencontrons actuellement, tel est le challenge auquel les CSE doivent se confronter. À vous donc de négocier avec l'employeur pour anticiper ou pallier vos baisses conjoncturelles de budget et d'imaginer les nouvelles ASC de demain en adaptant ou remplaçant les ASC existantes auxquelles la situation sanitaire ne permet plus d'accéder.

En vous rappelant ce qu'est une activité sociale et culturelle et les conditions dans lesquelles vous pouvez en assurer la gestion, cette étude a pour objectif de vous aider à vous adapter à cette inéluctable évolution et à maintenir le bien-être des salariés au cœur de vos préoccupations.

Qu'entend-on par activité sociale et culturelle ?

Bien qu'il dispose d'un monopole dans le choix et la gestion des activités sociales et culturelles, le CSE ne peut faire l'impasse sur la notion même d'ASC. Il est en effet essentiel qu'il décide, en toute connaissance de cause, de l'utilisation de son budget ASC et s'inscrive dans les limites autorisées par la loi sans courir de risques envers l'URSSAF.

Le choix d'une activité sociale et culturelle doit donc, avant tout, être réfléchi et ne peut être laissé au hasard. Mais, qu'entend-on précisément par activité sociale et culturelle ?

Il n'existe pas de définition légale générique de l'activité sociale et culturelle.

L'article R 2312-35 du Code du travail se contente d'en donner une liste non exhaustive et vise :

- les institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
- les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être (cantines, coopératives de consommation, logements, jardins familiaux, crèches, colonies de vacances) ;
- les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, bibliothèques, cercles d'études, cours de culture générale ;
- les services sociaux chargés de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service médical de l'entreprise ;
- le service médical de l'entreprise.

Faute de précisions supplémentaires, la jurisprudence s'est chargée d'en dessiner les contours. C'est ainsi que la Cour de cassation, dans un arrêt du 13 novembre 1975 (n°73-14848) a qualifié d'activité sociale et culturelle « *toute activité non obligatoire légalement, quels que soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise* ».

Attention,
avant de choisir une ASC, s'assurer qu'elle répond bien à toutes les conditions posées par la jurisprudence.

Une activité facultative pour l'employeur

L'activité doit être **facultative**, c'est-à-dire ne pas être rendue obligatoire légalement ou par une convention collective (Cass. soc. 11-05-88, n°84-10617), ou un accord d'entreprise (Cass. soc. 01-10-03, n°01-30337). Tout ce qui est « *légalement* » à la charge de l'employeur ne peut être qualifié d'activité sociale et culturelle et pris en charge par le CSE. Elle ne peut en aucun cas être substituée à un salaire ou s'effectuer en contrepartie d'un travail ou de l'obtention de résultats déterminés (Cass. soc. 02-12-08, n°07-16818), ou encore constituer un élément de gestion de son personnel par l'employeur (par exemple une soirée offerte par l'employeur pour présenter les résultats de son entreprise et renforcer la cohésion entre ses salariés : Cass. soc. 09-07-14 n°13-18577).

Une activité dont bénéficient les salariés en priorité

L'activité doit être établie **prioritairement**, mais non exclusivement, au bénéfice des salariés de l'entreprise et de leur famille ainsi qu'aux stagiaires (art. L 2312-78 du Code du travail). L'article R 2312-35 du Code du travail vise également les anciens salariés. Il existe assez peu de précisions sur ces différentes catégories de bénéficiaires et il est important que les élus du CSE prennent le temps de les identifier clairement et d'en dresser la liste. Cette démarche est essentielle pour leur permettre de connaître leur marge de manœuvre dans le choix et l'attribution des ASC. De même que le CSE doit se réserver la possibilité de fixer des critères d'attribution variables selon les différentes catégories.

■ Les salariés et les anciens salariés

Par salarié, on entend toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail, peu important

la nature de ce dernier (CDI, CDD, apprentissage, professionnalisation, temps plein, temps partiel...).

Un salarié dont le contrat est suspendu (congé parental, congé sabbatique...) peut-il prétendre au bénéfice des ASC ? Une fois encore, les CSE peuvent en décider librement. Pour certains, un salarié absent non indemnisé ne pourra pas prétendre aux ASC, dans la mesure où sa rémunération n'est pas prise en compte dans la masse salariale qui sert au calcul de la contribution de l'employeur aux ASC. D'autres, au contraire, maintiennent les prestations, dans un esprit de solidarité. Il est par contre impératif, si le CSE prend une décision d'exclusion, qu'elle ne s'applique pas différemment selon les causes de l'absence, au risque qu'une telle décision soit discriminatoire.

Les anciens salariés quant à eux sont essentiellement les retraités et préretraités n'exerçant plus aucune activité (Cass. soc. 23-09-92, n°90-11752). Il peut aussi s'agir d'anciens salariés ayant été liés à l'entreprise par un contrat de travail. En tout état de cause, le CSE a toute latitude, en fonction de ses moyens et de sa politique sociale, pour prendre en charge ou non cette catégorie non prioritaire ou de ne leur accorder que certaines prestations, selon des critères spécifiques.

■ Les stagiaires

Les stagiaires bénéficient pleinement des activités sociales et culturelles, au même titre que les salariés (art. L 124-16 du Code de l'éducation).

■ La famille du salarié

Qu'entend-on par famille ?

Aucune définition de la famille n'est donnée par le Code du travail, mais on peut se référer à celle du Code civil, c'est-à-dire que sont visés le conjoint et les enfants.

Faute de définition précise des ayants-droit, il est donc essentiel, avant toute chose, que le CSE définisse clairement ce qu'il entend par famille, quitte à en à fixer les limites, sous réserve de ne pas opérer de discrimination.

Il aura même la possibilité de faire varier cette définition en fonction des activités qu'il propose.

De nombreux CSE ont une acception très large de la notion de conjoint. Il s'agit souvent du conjoint

non divorcé, ainsi que du veuf ou de la veuve, mais également de la personne vivant maritalement avec le salarié, qu'ils soient pacsés ou non.

S'agissant des enfants, se pose la question des enfants d'un précédent mariage du conjoint, des enfants légitimes ou non. Une solution peut consister à retenir les enfants dont le salarié a la charge, en particulier au sens des prestations familiales.

À noter que sur le site de l'URSSAF (www.urssaf.fr), il est indiqué que les prestations du CSE allouées aux enfants du conjoint, concubin ou pacsé du salarié sont exonérées de cotisations sociales. L'URSSAF a donc une vision extensive de la notion d'enfant.

■ Les personnes étrangères à l'entreprise

Il peut arriver que le CSE fasse participer à ses ASC certaines personnes n'appartenant pas au personnel de l'entreprise et qui, de ce fait, ne bénéficient pas de l'éventuelle subvention du CSE. Cette solution est envisageable, dès lors que les salariés de l'entreprise restent bien **prioritaires** pour y accéder et que l'activité leur est « *principalement* » dédiée.

C'est ainsi que ne peut être qualifiée de dépense sociale, une subvention accordée par l'employeur à une association sportive d'intérêt général étrangère à l'entreprise dont les salariés n'étaient pas principalement bénéficiaires (Cass. soc., 07-05-87 n°84-10.914).

Les intérimaires, salariés mis à disposition ou prestataires de services n'étant pas salariés, ils ne sont pas considérés comme bénéficiaires. Toutefois, les intérimaires ont droit, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont bénéficient ces salariés. Si des dépenses supplémentaires incombent au CSE, elles lui seront remboursées, selon des dispositions prévues au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur (art. L 1251-24 du Code du travail). La même solution est retenue, s'agissant des salariés d'un groupement d'employeurs (art. L 1253-14 du Code du travail) ou des salariés mis à disposition (art. L 8241-2 et L 1252-8 du Code du travail).

Le CSE peut enfin verser des fonds à des associations, dans la limite de 10% de son éventuel excédent de budget annuel des ASC (art. L 2312-84 du Code du travail).

Une activité attribuée sans discrimination

L'activité doit être accessible **sans discrimination**. Cela signifie que les activités sociales et culturelles doivent être proposées à tous les bénéficiaires placés dans une même situation, sans distinction ou exclusion (liée à l'âge, au sexe, à l'origine...). Il ne sera par exemple pas possible d'exclure d'un arbre de Noël les enfants des salariés ayant un coefficient hiérarchique élevé. Mais il sera toujours possible, compte tenu des limites budgétaires du CSE d'attribuer ou de moduler les prestations, en fonction de certains critères objectifs.

Il peut s'agir par exemple d'une condition de présence minimale ou de présence au moment de l'octroi de l'avantage permettant d'exclure les salariés absents (sauf en cas de congés assimilés à du temps de travail), ou encore d'ancienneté, qui permettra de ne pas forcément offrir tous les avantages aux nouveaux embauchés. Mais, il faut être prudent si l'on utilise ce critère d'ancienneté car il ne doit pas avoir pour effet d'exclure, de facto, toute une catégorie de salariés (par exemple, les stagiaires ou les CDD).

Il est également envisageable de moduler les prestations en fonction de la situation des bénéficiaires en tenant compte, par exemple, des revenus du ménage ou de la composition de la famille, en se basant, notamment, sur le quotient familial. À cet effet, le CSE pourra demander aux salariés de lui fournir les documents strictement nécessaires (Delib. CNIL n°2006-230, 17-10-2006) pour justifier leur situation, tels que l'avis d'imposition, un bulletin de salaire, une attestation de quotient familial délivré par la CAF... À noter qu'un salarié pourra toujours refuser de fournir un tel document, mais ne pourra, dans ce cas, prétendre à l'avantage dans son intégralité.

Attention,
si vous prévoyez d'exclure certains salariés ou moduler certaines prestations, fixez des critères non discriminants.

Une activité ayant pour objet l'amélioration des conditions de vie et de travail

L'activité doit être destinée à **améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi** du personnel. Cette

condition permet d'intégrer dans les ASC toutes sortes de prestations et activités telles que :

■ S'agissant de l'amélioration des conditions de vie :

- festivités, rencontres, sorties ;
- bons d'achat, chèques cadeaux, primes ;
- activités physiques et sportives ;
- offres culturelles et éducatives (bibliothèques discothèques vidéothèques, expositions, conférences, chèques lire, abonnement à des revues...) ;
- offres touristiques et aides au tourisme, voyages ;
- secours, solidarité, mutuelle ;
- services à la personne (cours en ligne, soutien scolaire, vie quotidienne, service aux personnes dépendantes, chèques emploi service universel CESU...) ;
- octroi de prêts encadrés aux salariés ;
- etc.

■ S'agissant de l'amélioration des conditions de travail :

- médaille du travail ;
- transports ;
- restauration des salariés (restauration collective, distributeurs, titres restaurant...) ;
- etc.

Il est vrai que les inégalités entre les CSE sont toutefois frappantes, certains ayant peu de moyens alors que d'autres ont des budgets conséquents et proposent un vaste choix d'activités sociales et culturelles.

Chaque CSE doit donc prendre ses décisions en fonction de ses moyens. Toutefois, il est recommandé, en particulier en ces temps de crise, de tenir également compte, dans le cadre de la détermination de sa politique sociale, des difficultés conjoncturelles qui touchent les salariés parfois de façon très prégnante.

■ Les activités « interdites »

Les CSE proposent régulièrement aux salariés des offres d'achats groupés à des tarifs préférentiels (chocolats, parfums, produits divers...). Or, le CSE

n'étant pas un commerçant, il ne peut, en principe, effectuer des actes de commerce, même s'il ne compte pas en tirer de bénéfices. Ce type d'opérations de vente, ou de revente devrait normalement être effectué par une coopérative de consommation mise en place par le CSE.

Il ne faut pas non plus confondre activités sociales et culturelles et activités syndicales. Le CSE ne peut donc envisager de prendre en charge les frais de déplacement de salariés ayant participé à une

manifestation organisée par des syndicats (Cass. soc., 07-05-80, n°78-15.803), ou encore ceux de grévistes s'étant rendus au siège de l'entreprise en délégation (Cass. soc., 18-05-83, n°82-11.564).

En revanche, un CSE peut tout à fait envisager de verser des secours à des familles en difficulté du fait de grèves, dès lors qu'ils sont versés aux seules familles nécessiteuses sans distinction entre les salariés grévistes ou non de l'entreprise (Cass. soc., 11-06-96, n°94-14.988).

Quel est le rôle du CSE en matière de gestion des ASC ?

Monopole du CSE

■ Une liberté dans le choix de ses ASC

En raison de ce monopole dans la gestion des ASC, le CSE a toute latitude pour créer une activité sociale et culturelle, la supprimer, la modifier ou la remplacer, dans la limite du budget qui lui est alloué. Les salariés n'ont d'ailleurs aucun droit acquis à une activité dont ils bénéficiaient et que le CSE a décidé de supprimer ou modifier et ne peuvent contester en justice sa décision (Cass. soc. 08-01-02, n°00-10.818).

Il peut ainsi modifier la répartition des fonds entre les diverses activités, notamment en décidant de baisser la prise en charge de certaines activités au bénéfice d'autres. Il a également le choix de décider d'une participation financière plus ou moins importante des salariés pour certaines activités, différente de celle précédemment établie. Cette latitude lui permet d'adapter sa politique en matière d'ASC en fonction de la situation réelle des salariés et de la situation économique et sociale.

Attention,

même s'il est lié à un prestataire par un contrat à tacite reconduction, si ce dernier n'a pas averti le CSE que la date limite de résiliation du contrat approchait, le CSE pourra se désengager à tout moment, sans pénalité, en application de l'article L 215-1 du Code de la consommation (Cass. civ 1^{ère} 15-06-16, n°15-17369 ; Cass. civ 1^{ère} 05-07-17, n°16-20748).

■ Reprise des ASC auparavant gérées par l'employeur

Il peut également, à tout moment, revendiquer la gestion des ASC existantes, jusque-là gérées par l'employeur, en en réclamant les sommes qui y étaient consacrées (Cass. soc., 13-11-75, n°73-14.848), même si l'employeur a assumé cette gestion pendant un certain temps ou veut encore s'en occuper (Cass. soc., 22-06-93, n°91-17.686).

Le CSE ne peut revendiquer la gestion que des activités répondant bien aux critères de l'activité sociale et culturelle. Tel n'est pas le cas, par exemple, d'un voyage offert à des commerciaux et constituant un « *challenge commercial* » (Cass. soc., 02-12-08, n°07-16.818), ou encore une soirée offerte aux salariés pour leur présenter le bilan annuel de l'entreprise et renforcer la cohésion au sein de cette dernière (Cass. soc., 09-07-14, n°13-18.577).

Si le CSE en réclame la gestion, l'employeur devra obligatoirement la lui confier avec tous les moyens matériels, financiers et humains qu'il y consacrait. Les moyens financiers s'entendent TTC et non hors taxes (Cass. soc., 21-09-16, n°91-13.901).

Le CSE pourra alors décider de garder cette ASC ou bien la modifier ou la supprimer pour en créer une autre.

Attention,

dès lors que le CSE demande à récupérer la gestion d'une activité gérée jusque-là par l'employeur, aucun retour en arrière n'est possible. Par conséquent, il est important de bien réfléchir avant d'exercer ce droit, en particulier lorsque l'ASC en question fonctionne bien ou peut s'avérer compliquée à gérer.

En ces temps de crise sanitaire, il est possible et recommandé que certains CSE choisissent, face à l'impossibilité de garantir certaines activités qui existaient jusque-là (les voyages, les colonies, les activités sportives...), de s'orienter vers de nouvelles pratiques plus adaptées aux attentes et aux besoins des salariés.

Il ne faut d'ailleurs pas hésiter à expliquer aux salariés les raisons de ces changements.

En tout état de cause, ce choix appartient au seul comité social et économique, dès lors que la prestation choisie répond bien à la définition d'une activité sociale et culturelle telle que définie par la jurisprudence et sous réserve qu'il ne prenne pas de mesure discriminatoire.

Il s'agit d'une décision collective du CSE et non celle d'un de ses membres isolément.

Par conséquent, toutes les décisions relatives aux ASC doivent avoir été prises par le CSE à la majorité, après discussion.

Modalités de gestion

Le CSE dispose d'un monopole de gestion en matière d'activités sociales et culturelles puisque l'article L 2312-18 du Code du travail précise que le CSE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Toutefois, ses pouvoirs varient en fonction de la nature de l'activité visée.

En principe, il va gérer directement les activités les plus simples, participer à la gestion des plus complexes, ou encore n'exercer qu'un contrôle sur la gestion de certaines d'entre elles.

■ Gestion directe

Le CSE gère directement les activités sociales et culturelles qui n'ont pas de personnalité civile (art. R 2312-36 du Code du travail), c'est-à-dire les ASC les plus courantes et les plus simples telles que les bons d'achat, l'arbre de Noël, les chèques vacances etc. Certains CSE créent d'ailleurs des commissions spécifiques pour assumer ce rôle.

■ Participation à la gestion

Par contre, s'agissant des activités sociales et culturelles dotées de la personnalité morale, le Code du travail ne prévoit qu'une participation du CSE à leur gestion (art. R 2312-37), celle-ci étant principalement assurée par des associations loi de 1901 dont le conseil d'administration est composé, pour moitié de membres désignés par le CSE (associations sportives ou culturelles par exemple), ou bien par des coopératives de consommation ayant pour objet de fournir des marchandises à tarif préférentiel à leurs adhérents. Les représentants du CSE au sein du conseil d'administration de ces coopératives doivent être impérativement choisis parmi les adhérents de la société.

■ Contrôle de la gestion de certaines ASC

Enfin, le CSE est appelé à n'exercer qu'un contrôle sur certaines activités sociales et culturelles limitativement énumérées par l'article R 2312-41 du Code du travail. Il est ainsi représenté auprès des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, des mutuelles établies dans l'entreprise ainsi qu'auprès des conseils d'administration des activités de logements et de jardins familiaux. ■

**À VOUS QUI AMÉLIOREZ
LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS
EN AFFIRMANT VOS VALEURS**



Créé il y a 55 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs, solution de gestion.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

- **Cadeau/Culture** ▸ **Déjeuner**
- **Équilibre vie pro./vie perso.**

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop
Contact : infopartenariatsetcooperation@up.coop



Le groupe Up est
partenaire de



**Ça fait du bien
au quotidien**

L'AVIS DE NOS EXPERTS

BUDGETS DES CSE : LE TRANSFERT DES RELIQUATS D'UN BUDGET VERS L'AUTRE NE PEUT ÊTRE UNE SOLUTION POUR FAIRE FACE À LA BAISSSE DES SUBVENTIONS ET CONTRIBUTIONS EN TEMPS DE CRISE

Au cours de la période de crise sanitaire que nous traversons, nombreuses sont les entreprises qui ont recours à l'activité partielle.

L'utilisation massive de ce dispositif ne fait d'ailleurs pas les affaires du CSE dans la mesure où ses budgets s'en trouvent amoindris.

En effet, lorsque l'entreprise a recours à l'activité partielle, cette dernière verse au salarié, pour les heures non travaillées, une indemnité qui n'a pas le caractère de salaire (art. L 5122-4 du Code du travail) et qui est donc exonérée de taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale (art. L 5428-1 du Code du travail). Par conséquent et sous réserve d'une appréciation différente du juge, les indemnités versées aux salariés en période d'activité partielle n'entrent pas dans l'assiette de calcul des budgets du CSE puisqu'ils sont calculés sur la base de masse salariale brute de l'entreprise (art. L 2315-61 du Code du travail).

Face à la baisse de ses ressources, l'instance représentative du personnel pourrait alors être tentée d'utiliser le mécanisme du transfert de reliquat budgétaire instauré par les ordonnances Macron. En effet, le CSE a la possibilité d'opérer un transfert de l'excédent de son budget de fonctionnement à la subvention destinée aux Activités sociales et culturelles (ASC), et inversement (art. L 2312-84 et L 2315-61 du Code du travail).

Cette opération, qui à première vue semble être l'outil adéquat pour compenser une baisse des ressources destinées aux ASC en période de crise, mérite plusieurs réserves.

Premièrement, les sommes transférables ne peuvent en réalité être très conséquentes. En effet, seulement 10 % de l'excédent annuel du budget de fonctionnement peuvent être transférés au budget destiné aux ASC

(art. R 2315-31-1 du Code du travail). Ainsi, pour un CSE disposant d'une enveloppe budgétaire de fonctionnement de 15000 euros avec un reliquat de 8000 euros en fin d'année, il ne pourra être transféré pas plus de 800 euros au maximum au budget ASC. Dans la plupart des cas, l'opération de transfert ne permettra pas au CSE de compenser la baisse du budget ASC induite par le recours à l'activité partielle de son entreprise.

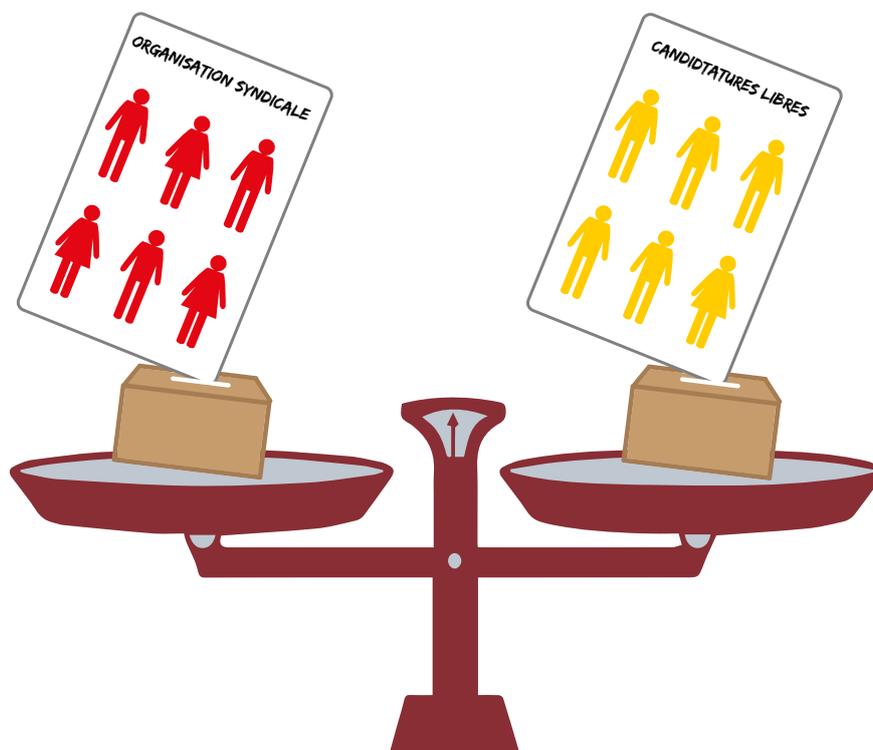
Secondement, l'opération de transfert peut avoir des conséquences sur le financement des expertises décidées par les membres du CSE. En effet, depuis l'entrée en vigueur des ordonnances Macron, le principe du cofinancement s'impose pour certaines expertises (80 % à la charge de l'entreprise et 20 % à la charge du CSE).

Lorsque les ressources de l'instance sont insuffisantes, le législateur prévoit que l'employeur doit prendre en charge intégralement le coût de l'expertise mais uniquement à la condition que le CSE n'ait pas procédé à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC au cours des 3 années précédentes (art. L 2315-80 du Code du travail).

En d'autres termes, un transfert de l'excédent budgétaire de fonctionnement vers le budget ASC pourrait avoir pour effet de priver, au cours des 3 années à venir, le CSE de recourir à un expert s'il n'a pas les ressources de fonctionnement nécessaires pour financer les 20 % qui pourraient rester à sa charge. ■

LE DÉCRYPTAGE

LA COUR DE CASSATION DISPENSE LES LISTES DE CANDIDATURES « LIBRES » DE L'EXIGENCE DE PARITÉ !



Dans un arrêt de principe du 25 novembre 2020¹, la Cour de cassation décide de restreindre l'exigence de parité aux seules listes syndicales. Force Ouvrière s'étonne d'une telle solution², que nous considérons, avec d'autres³, contraire à la loi et à la Constitution. Ce décryptage vise à vous expliquer pourquoi.

Retour sur l'origine de l'exigence de listes paritaires

C'est la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite « *Rebsamen* »⁴, qui a instauré l'obligation d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidats aux élections

professionnelles. Selon l'exposé des motifs, elle l'a fait dans le but de « *permettre d'améliorer la représentation des femmes dans les institutions représentatives du personnel* », qui découle d'une

¹ Cass. soc., 25-11-20, n°19-60.222, FS-P+B+I.

² J. Brunie, « *La représentation équilibrée des femmes et des hommes, une exigence étonnamment limitée aux listes syndicales* », Droit social 2021, p. 248.

³ La doctrine semble sur ce point unanime, voir notamment : F. Petit, « *Repli inattendu de la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au CSE* », Droit social 2021, p. 1 ; Y. Pagnerre, « *La parité sexuelle est limitée aux listes syndicales : libres propos contre une interprétation contraire à la loi et à la Constitution* », La Semaine Juridique Social n°1-2, 12 Janvier 2021, 1005 ; Juliette Brunie, « *La représentation équilibrée des femmes et des hommes, une exigence étonnamment limitée aux listes syndicales* », Droit social 2021, p. 248.

⁴ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

LE DÉCRYPTAGE – LA COUR DE CASSATION DISPENSE LES LISTES CANDIDATURES « LIBRES »...

exigence constitutionnelle⁵. Aux termes de l'article 1^{er}, alinéa 2, de la Constitution, « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Or, force est de constater que le compte n'y est pas... Selon une étude de la Dares, en 2011 « toutes choses égales par ailleurs », une femme avait une probabilité inférieure de 20 % à un homme d'être représentante du personnel⁶. La loi Rebsamen visait donc à garantir l'égalité de représentation des

travailleurs et travailleuses au sein de leurs instances représentatives du personnel.

Les processus électoraux engendrés par la mise en place du comité social et économique (CSE)⁷, ont été l'occasion de mettre en application les règles posées par la loi Rebsamen, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017. Il en a découlé un contentieux complexe et massif, montrant à quel point l'objectif fixé par le législateur, s'il est louable, présente toutefois de nombreuses difficultés pratiques et pourrait bien s'avérer, finalement, contreproductif.

Rappel des règles applicables à la composition des listes complètes

L'article L 2314-30 du Code du travail pose deux conditions dans le but de garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles :

- il s'agit d'une part de l'exigence de proportionnalité ;
- et d'autre part de l'exigence d'alternance.

L'exigence de proportionnalité

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections professionnelles qui comportent plusieurs candidats, doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Il ne s'agit donc pas à proprement d'une exigence de « parité », au sens d'une égalité parfaite de représentation des sexes, mais bien d'une exigence de « proportionnalité », d'où la notion de représentation « équilibrée » visée par la loi Rebsamen. On notera toutefois que l'exigence

ne repose pas sur l'instance (comme c'est par exemple le cas pour les CPRI)⁸, mais sur les listes de candidats, titulaires ou suppléants. Pour cela, plusieurs étapes doivent être respectées :

■ La détermination du taux de proportionnalité femmes/hommes dans le collège électoral

Il est tout d'abord nécessaire de connaître le pourcentage d'hommes et de femmes électeurs dans le collège considéré.

Taux de proportionnalité d'hommes (ou de femmes)

=

Nombre d'hommes (ou de femmes) dans le collège / Nombre d'électeurs dans le collège x 100

Exemple : 30 femmes dans un collège composé de 60 électeurs = 50 % de femmes.

⁵ « Le législateur a entendu assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les institutions représentatives du personnel afin de mettre en œuvre l'objectif institué au second alinéa de l'article 1^{er} de la Constitution » (Cons. const., 19-01-18, n°2017-686 QPC, cons. 7).

⁶ L. Mourlot et M.-T. Pignoni, « Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ? », DARES Analyses, février 2018, n°007. Plus précisément, le taux de féminisation des élus du collège « ouvriers et employés » est passé de 37 % à 42 % entre 2001 et 2012, ce qui l'a rapproché de la proportion de femmes dans ces catégories (44 %). En revanche, les femmes n'étaient que 28 % des élus dans le collège « ingénieurs et cadres », où elles représentent pourtant plus d'un tiers des salariés concernés par les élections professionnelles. Voir également : B. Bossu, « À la recherche des acteurs du dialogue social », Droit social 2015, p. 896.

⁷ Conformément aux dispositions de l'ordonnance n°2017-386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, une des ordonnances dites « Macron ».

⁸ Commission paritaire régionale interprofessionnelle.

LE DÉCRYPTAGE – LA COUR DE CASSATION DISPENSE LES LISTES CANDIDATURES « LIBRES »...

■ La détermination du nombre de candidats femmes ou hommes devant figurer sur une liste complète

Une fois obtenu le pourcentage d'hommes et de femmes électeurs dans le collège, il est nécessaire de le rapporter au nombre de sièges à pourvoir dans ce collège.

Nombre de sièges devant être attribué aux hommes (ou aux femmes)

$$= \frac{\text{Nombre de sièges} \times \text{pourcentage d'hommes (ou de femmes)}}{100}$$

Exemple : si le collège en question dispose de 2 sièges, alors 2 sièges multipliés par 50 % de femmes divisés par 100 = 1 siège réservé aux femmes sur les 2 à pourvoir au sein du collège.

Attention,

en cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, l'article L 2314-30 du Code du travail a prévu que la liste comprendra indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Exemple : ici puisqu'il existe une stricte égalité de nombre entre les femmes et les hommes au sein du collège, si le collège disposait de 3 et non pas 2 sièges, les organisations syndicales seraient libres d'ajouter un homme ou une femme en plus de l'homme et de la femme pour qui les sièges sont réservés.

■ La règle d'arrondie

L'article L 2314-30 du Code du travail a institué une règle d'arrondi quand l'application de la règle de proportionnalité n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner.

Les nombres de candidats hommes et femmes par collège doivent alors être arrondis :

- à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

Exemple : si l'on prend le même exemple que précédemment mais que le collège n'est pas composé de 60 mais de 65 électeurs, alors le taux de proportionnalité de femmes passe à $30/65 \times 100 = 46,2\%$. Sur les 2 sièges à pourvoir, les femmes n'auront droit qu'à $2 \times 46,2/100 = 0,9$ siège, mais qui, selon la règle d'arrondi, revient à 1 siège, la décimale étant de 9.

L'hypothèse du sexe ultra minoritaire

Il peut arriver qu'au sein d'un collège, l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi conduise à ce qu'un sexe ait droit à moins de 0,5 candidat sur les listes, c'est à dire à aucun candidat. On parle dans ce cas de sexe « ultra minoritaire ».

Dans cette hypothèse, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a prévu que « les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté ».

Il est ainsi possible pour les organisations syndicales de faire figurer malgré tout sur leur liste un représentant du sexe ultra minoritaire, qui sinon, ne serait pas représenté dans le collège où il est pourtant présent. Il s'agit toutefois d'une simple faculté et le protocole d'accord préélectoral ne saurait l'imposer⁹.

L'exigence d'alternance

Compte tenu du fait que, bien souvent, ce sont les premiers de chaque liste qui sont élus¹⁰, une seconde exigence a été posée par le législateur en vue de parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les institutions représentatives

⁹ Cass. soc., 11-12-19, n°18-26.568 ; 19-13.037 et 19-10.855. Un protocole préélectoral ne pourrait pas, par exemple, décider que les listes devront comporter obligatoirement un candidat du sexe ultra minoritaire dès lors que, selon la volonté du législateur, il ne peut s'agir que d'une faculté dont chaque organisation syndicale est libre d'user.

¹⁰ Rapport n°2932 (Assemblée nationale – XIV^e législature) de M. Christophe Sirugue, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 1^{er} juillet 2015. Nouvelle lecture par l'Assemblée nationale après la CMP. p. 27.

LE DÉCRYPTAGE – LA COUR DE CASSATION DISPENSE LES LISTES CANDIDATURES « LIBRES »...

du personnel : les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Attention,

l'exigence d'alternance n'oblige pas nécessairement à commencer par le sexe qui a le plus de candidat, en dehors de l'hypothèse d'un candidat représentant un sexe ultra minoritaire et dont la présence est facultative. Dans ce cas, il n'est pas possible de commencer la liste par le sexe ultra minoritaire¹¹.

Par exemple, en dehors de l'hypothèse d'un sexe ultra minoritaire, si dans un collège 6 sièges sont à pourvoir et que 4 sièges sont réservés aux femmes, contre 2 pour les hommes, il est possible de faire une liste qui commence par un homme (liste A), tout comme il est également possible de faire une liste qui commence par une femme (liste B).

Liste A

Homme n°1

Femme n°1

Homme n°2

Femme n°2

Femme n°3

Femme n°4

Liste B

Femme n°1

Homme n°1

Femme n°2

Homme n°2

Femme n°3

Femme n°4

En résumé, ces règles sont très contraignantes ! Pour autant, est-ce qu'elles participent réellement à l'objectif qu'elles se sont assignées : permettre d'améliorer la représentation des femmes dans les IRP ? On peut en douter... En effet, si chaque liste n'obtient qu'un seul candidat élu¹² et que chacune des listes commençait par un homme, alors il n'y aura que des hommes dans l'instance ! En imposant l'exigence de proportionnalité aux listes de candidats et non à l'instance elle-même, en l'occurrence le CSE, le législateur a donc institué des contraintes légales qui peuvent avoir des effets paradoxaux. Et certaines précisions récemment apportées par la jurisprudence n'ont malheureusement pas l'air d'avoir tenu compte de cet écueil...

Le casse-tête des listes incomplètes

Par un arrêt remarqué du 9 mai 2018¹³, la Cour de cassation est venue restreindre, de manière assez pernicieuse, la liberté de présenter des listes incomplètes pour les organisations syndicales. Elle a en effet jugé que dès lors qu'au sein du collège concerné plus d'un siège était à pourvoir, les OS pouvaient certes présenter des listes incomplètes, mais devaient nécessairement présenter au moins deux candidats, afin que les deux sexes, majoritaire et minoritaire dans l'entreprise, soient représentés. Elle a par la suite confirmé sa décision en précisant que, sauf dans le cas exceptionnel où un sexe est ultra minoritaire (pourcentage ne donnant droit à aucun siège en application de la règle de l'arrondi), une liste incomplète doit toujours comporter au moins un représentant de chaque sexe¹⁴.

Dès lors que plusieurs sièges sont à pourvoir dans un collège, en dehors de l'exception prévue en cas de sexe ultra minoritaire :

- il ne peut y avoir de candidature unique sur une liste syndicale ;
- s'il y a deux sièges à pourvoir, il doit y avoir obligatoirement un candidat de chaque sexe ;
- s'il y a plus de deux sièges à pourvoir, le syndicat qui présente une liste incomplète doit calculer le nombre de candidats femmes et hommes en ramenant au nombre de candidats présentés le pourcentage de salariés femmes et hommes représentés dans le collège électoral¹⁵. *Par exemple, si ce pourcentage est respectivement de 40 % et 60 % et que le nombre de sièges à pourvoir est de 10, la liste complète devra comporter 4 candidates et 6 candidats. Si la liste incomplète est de 5 personnes, elle devra comporter 2 candidates et 3 candidats.*

¹¹ Article L 2314-30 du Code du travail.

¹² Selon la DARES, plus de la moitié des listes n'obtiennent qu'un élu et un quart d'entre elles, deux : DARES Analyses, « Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ? », février 2018, n°007.

¹³ Cass. soc., 09-05-18, n°17-14.088.

¹⁴ Cass. soc., 11-12-19, n°18-26.568 ; 19-13.037 et 19-10.855.

¹⁵ Cass. soc., 17-04-19, n°17-26.724.

Attention,

la chambre sociale a précisé que l'exception à la présence sur les listes d'au moins un candidat de chaque sexe n'est applicable que lorsque l'absence de représentation d'un sexe résulte de la mise en œuvre des règles de proportionnalité et d'arrondi au regard du nombre légal de sièges à pourvoir. Elle ne saurait donc résulter de conséquences du choix des organisations syndicales de présenter une liste incomplète, faisant a posteriori passer la représentation d'un sexe en dessous de la barre de 0,50 par le jeu d'un recalcul en fonction du nombre de candidats sur la liste¹⁶.

Ainsi, pour prendre un exemple chiffré tiré de l'une des décisions, la proportion de femmes et d'hommes au sein du premier collège étant respectivement de 85 % et 15 %, quatre sièges étant à pourvoir, il en résultait une proportion femmes/hommes de 3,4 pour les femmes et 0,6 pour les hommes. La règle de l'arrondi imposait la présence d'un homme sur la liste. Cependant un syndicat, n'ayant présenté que deux candidats, prétendait recalculer la proportion au regard du nombre de candidats, ce qui l'amenait à une proportion femmes/hommes de 1,7 et 0,3. Cela signifiait, en application de la règle de l'arrondi, à l'absence d'obligation de faire figurer un candidat homme sur la liste. Or, la chambre sociale a considéré que l'exception n'était pas applicable en l'espèce, dès lors qu'elle ne résultait que d'un recalcul de la proportion hommes/femmes au regard, non du nombre de sièges à pourvoir, mais du nombre de candidats effectivement présentés.

Ces solutions, en plus de relever d'un véritable casse-tête, sont juridiquement très critiquables, en ce qu'elles posent une condition non prévue par la loi. Pour rappel, l'article L 2314-30 du Code du travail a expressément prévu que les exigences de proportionnalité et d'alternance ne devaient s'appliquer qu'aux listes « *comportant plusieurs candidats* ». Elles ne devraient donc pas concerner les listes incomplètes ne comportant qu'un seul candidat.

De plus, ces règles sont complètement déconnectées des réalités de terrain auxquelles sont confrontées les OS ! Alors que la Cour de cassation craint qu'en permettant à une organisation syndicale de présenter une candidature unique en cas de pluralité de postes à pourvoir, cela soit de nature à « *faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté* »¹⁷, elle oublie que bien souvent, les OS font avec ce qu'elles ont !

C'est pourquoi selon nous, en cas de contestation, il devrait suffire de rapporter la preuve que les personnes du sexe sous-représentées ont bien été invitées à se présenter sur les listes syndicales, mais qu'elles l'ont refusé¹⁸.

Et cela ne serait, semble-t-il, pas bien compliqué : selon la DARES¹⁹, en 2011, dans près de 40 % des établissements de 11 salariés ou plus, les représentants du personnel estimaient que le nombre de candidats était insuffisant. Dès lors, imposer la mixité pour les listes incomplètes en dehors du cas exceptionnel d'un sexe ultra minoritaire peut tout simplement conduire à priver une OS de la possibilité de déposer une liste de candidats conforme. En effet, faute de candidats d'un des deux sexes, les listes présentées risqueraient d'être partiellement ou totalement invalidées.

Ainsi, comme on pouvait le craindre, l'exigence de présenter des listes mixtes risque de rendre

¹⁶ Cass. soc., 11-12-19, n°19-10.826.

¹⁷ Note explicative relative à l'arrêt de la Chambre sociale n°714 (17-14.088) du 9 mai 2018.

¹⁸ Solution proposée par un auteur : Y. Pagnerre, « *La parité sexuelle est limitée aux listes syndicales : libres propos contre une interprétation contraire à la loi et à la Constitution* », La Semaine Juridique Social n°1-2, 12 janvier 2021, 1005. Plus précisément, selon lui, il faudrait « *admettre une exception [à la représentation équilibrée] lorsque tous les éligibles de l'un des deux sexes ont expressément refusé de se présenter comme candidat* » : Y. Pagnerre, « *Représentation équilibrée femmes-hommes : précisions sur le contenu de la parité électorale et la sanction de la disparité* », JCP S 2019. 1191.

¹⁹ M.-T. Pignoni et E. Raynaud, « *Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles* », DARES Analyses, avril 2013, n°26, avril ; M. Pak et M.-T. Pignoni, « *Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions ?* », DARES Analyses novembre 2014, n°84. Dans le même sens, les auteurs soulignent que la carence de candidature était évoquée par les représentants des directions des établissements dépourvus de toute instance représentative des salariés comme la cause principale de cette absence.

LE DÉCRYPTAGE – LA COUR DE CASSATION DISPENSE LES LISTES CANDIDATURES « LIBRES »...

la représentation syndicale des salariés moins effective²⁰. Et comme si cela ne suffisait pas, constatant que sa jurisprudence était difficilement compatible avec le second tour des élections

professionnelles où les candidatures libres sont admises, et plutôt que d'y renoncer, la Cour de cassation a décidé de restreindre l'exigence de mixité aux seules listes syndicales !

Les listes de candidatures « libres » dispensées de l'exigence de parité

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation le 25 novembre dernier²¹, au sein de la société Aurilis Group, faute de quorum lors du premier tour des élections professionnelles pour la mise en place du CSE, un second tour avait été organisé. S'agissant du premier collège, il était composé de 433 électeurs dont 375 hommes (86,61 %) et 58 femmes (13,39 %), pour 10 sièges à pourvoir.

En application de la règle d'arrondi édictée par l'article L 2314-30 du Code du travail, pour une liste complète de 10 sièges, 8,6 sièges (soit 9 sièges) revenaient aux hommes et 1,4 (soit 1 siège) aux femmes. Or, une liste non syndicale se présente au second tour, composée de 3 hommes. Une telle liste ne respectait manifestement pas le principe de la représentation équilibrée. Un syndicat intenta donc

Les candidatures « libres » en quelques chiffres

42,6 %

Il y a organisation d'un second tour dans un cas sur deux, très majoritairement dans les petites entreprises. La participation, qui est en moyenne au premier tour de 63,3 %, n'est au second tour que de 42,6 %.

29 %

Il existe des élus non syndiqués dans 29 % des établissements de plus de 11 salariés. Mais il y a une inégalité extrêmement forte selon la taille des établissements.

4/5

Dans la grande majorité des cas (4 cas sur 5), lorsqu'il y a des candidats sans étiquette, ils sont seuls à se présenter.

65,9 %

Les non syndiqués obtiennent en moyenne sur leur nom 65,9 % des voix au second tour alors qu'ils représentent 42 % des candidats. Cela s'explique par le fait que, comme dit précédemment, ils sont souvent les seuls candidats.

3^{ème} collège

Les candidats sans affiliation bénéficient d'un avantage « *de fait* », parce qu'ils se présentent plutôt dans les petits établissements et les petits collèges, qui donnent lieu proportionnellement à un nombre d'élus plus avantageux que les grands collèges et les grands établissements. Il en résulte qu'ils recueillent en moyenne 18,9 % des suffrages, et détiennent 37,9 % des sièges.

18,9 %

Le pourcentage de candidats non affiliés est plus élevé dans le 3^{ème} collège que dans les autres collèges.

Sources : Dominique Labbé. *Résultats des élections professionnelles dans les établissements du secteur privé (2013-2016)*. PACTE - Université Grenoble Alpes. 2019 et Rapport de Mme Pécaut-Rivolier, conseiller à la Chambre sociale de la Cour de cassation au sujet de l'arrêt du 25 novembre 2020.

²⁰ L. Mourlot et M.-T. Pignoni, « *Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ?* », DARES Analyses, février 2018, n°007.

²¹ Cass. soc., 25-11-20, n°19-60.222, FS-P+B+I.

LE DÉCRYPTAGE – LA COUR DE CASSATION DISPENSE LES LISTES CANDIDATURES « LIBRES »...

une action en justice afin de voir annuler l'élection des élus masculins surnuméraires, comme le prévoit l'article L 2314-32 du Code du travail.

Encore fallait-il que ces règles s'appliquent aux listes de candidatures dites « libres »... Réponse négative selon la Cour de cassation, qui se fonde pour cela sur une interprétation contestable des travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi Rebsamen. Ce qui est selon nous totalement injustifié !

Tout d'abord, il n'était nullement besoin d'aller chercher dans les travaux parlementaires une interprétation de la loi qui est ici très claire : l'article L 2314-30 du Code du travail renvoie à l'article L 2314-29 du même Code, qui vise l'ensemble des listes de candidats, sans distinction des premiers et seconds tours. Or, c'est uniquement lorsque la loi est obscure ou ambiguë qu'il est permis de se référer aux travaux préparatoires pour rechercher la volonté du législateur²².

De plus, la lecture des travaux parlementaires aurait tout aussi bien pu conduire à la solution inverse, puisqu'il s'agissait d'accroître « la féminisation des instances représentatives du personnel »²³ et d'appliquer la représentation équilibrée « aux élections professionnelles » sans distinguer l'origine des listes. Étant donné que, selon l'adage « *il n'y a pas lieu de distinguer là où la loi ne distingue pas* »²⁴, il apparaît particulièrement malvenu que les juges aient invoqué le monopole de présentation des listes de candidats au premier tour pour justifier d'un traitement particulier à l'égard des syndicats.

Enfin, d'un point de vue purement pratique, on comprend encore moins la limitation de l'exigence de parité aux seules listes syndicales dès lors que les membres élus d'un CSE peuvent potentiellement provenir uniquement de listes « libres » présentées au second tour ! Dès lors, on s'interroge : pourquoi les organisations syndicales devraient-elles être les seules à poursuivre l'objectif d'assurer une

représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats ?

Pour conclure, on ne peut que regretter ces solutions qui semblent avoir été prises par des magistrats « hors sol », beaucoup trop éloignés des problématiques concrètes que rencontrent les organisations syndicales au sein des entreprises.

Outre les effets contreproductifs de l'exigence de parité des listes que nous venons d'analyser, il est aussi à craindre que la centralisation accrue des instances représentatives du personnel (en raison notamment de la nouvelle définition des établissements distincts²⁵) d'une part, la fusion des différentes instances et la réduction du nombre de mandats d'autre part, n'aient un impact défavorable sur l'accroissement de la présence des femmes dans les instances représentatives du personnel²⁶. Un comble !

TESTEZ LE SIMULATEUR VOUS PERMETTANT DE DÉTERMINER LES SIÈGES OBTENUS PAR CHAQUE LISTE !



Le ministère chargé du travail met à votre disposition des simulateurs de calculs pour faciliter la préparation de l'élection des représentants du personnel au Comité Social et Economique (CSE).

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/nos-outils-et-simulateurs

Déterminer les
sièges attribués par
liste syndicale

LANCER LA SIMULATION

²² Cass. Civ., 1^{ère}, 11 mai 2017, n°16-15.549.

²³ Rapport enregistré à la présidence du Sénat le 10 juin 2015, n°501, 1^{re} lecture, p. 6676 des débats.

²⁴ En latin : « *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus* ».

²⁵ Voir à ce sujet l'inFO des CE n°28 publié en septembre 2019.

²⁶ L. Mourlot et M.-T. Pignoni, « *Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ?* », DARES Analyses, février 2018, n°007.

■ Discrimination syndicale

La décision de l'employeur de ne pas fournir du travail à un élu peut laisser supposer l'existence d'une discrimination syndicale sauf si l'employeur prouve que celle-ci est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination. Ainsi, l'employeur qui explique avoir confié moins de missions à un ingénieur représentant du personnel, en raison du comportement inadapté de ce dernier chez des clients ayant fait échouer ces missions constitue un motif justifiant l'absence de fourniture d'un travail régulier à un élu du personnel (Cass. soc., 18-11-20, n°18-25.710).

■ Élections professionnelles – Salariés électeurs – Protocole d'accord préélectoral

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. Dès lors qu'il remplit les conditions pour être électeur ou éligible, un salarié ne peut être exclu du processus électoral par un protocole préélectoral (Cass. soc., 16-12-20, n°19-20.587).

■ Élections professionnelles – Vote électronique

Le recours au vote électronique, qu'il soit prévu par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur, constitue une modalité d'organisation des élections et relève en conséquence du contentieux de la régularité des opérations électorales. Il relève de



la compétence du juge judiciaire et est jugé en dernier ressort.

Dès lors que le législateur a expressément prévu qu'à défaut d'accord collectif, le recours au vote électronique pouvait résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, cette décision unilatérale peut, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans le groupe, être prise par l'employeur sans qu'il soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L 2232-23 à L 2232-26 du Code du travail (Cass. soc., 13-01-21, n°19-23.533).

■ Expertise – Risque grave

Une expertise pour risque grave diligentée par le comité peut être renouvelée à la suite de l'apparition de nouveaux éléments (Cass. soc., 27-05-20, n°18-20.732). Ce n'est cependant pas le cas concernant une nouvelle expertise ayant des conditions totalement identiques en termes de champ d'intervention de l'expert et de définition de la mission, avec pour seule différence qu'elle vise spécifiquement les représentants du personnel, dès lors qu'aucun élément ne permet d'établir que ces derniers occupent des postes de travail de nature différente de ceux des autres

membres du personnel et qu'ils subissent donc des conditions de travail différentes de celles ayant donné lieu à la première mesure d'expertise (Cass. soc., 27-01-21, n°19-19.478).

■ Élections professionnelles – Parité – Sanction

En vertu de l'article L 2314-32 du Code du travail, en cas de non-respect des règles de représentation équilibrée femmes-hommes sur les listes de candidats, l'élection des élus du sexe surreprésenté est annulée. Dès lors, peu important que la liste n'ait obtenu qu'un seul élu, l'élection de ce candidat du sexe surreprésenté doit être annulée (Cass. soc., 13-01-21, n°18-60.145).

■ Heures de délégation – Faute

Constitue une faute professionnelle, le fait pour un représentant du personnel de déclarer en heures de délégation le temps passé pour aller récupérer son perroquet en fuite hors de sa cage. En effet, ces faits sont constitutifs d'un abus et d'un manquement à ses obligations professionnelles (Cass. soc., 13-01-21, n°19-20.781).

■ Consultation du CSE – Activité partielle

Dans le cadre de ses attributions consultatives sur le projet de recours à l'activité partielle et sur la mise en place de mesures liées à la situation sanitaire, le CSE dispose notamment d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de celui-ci à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte.

Il peut donc, 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 (TJ Nanterre, 20-01-21, n°20/08901).

■ Consultation du CSE – Effectif de l'entreprise

En vertu de l'article L 2312-1 du Code du travail, les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il appartient donc à l'employeur, qui soutient ne pas être tenu de procéder à la consultation du CSE, d'établir la réalité des effectifs de son entreprise (Cass. soc., 20-01-21, n°19-17.364).

■ Liste électorales – Mentions – Entreprise de travail temporaire

Les seules mentions qui doivent figurer obligatoirement sur la liste électorale des salariés travaillant dans une entreprise de travail temporaire sont l'âge, l'apparte-

nance à l'entreprise et l'ancienneté dans celle-ci qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales.

Le nombre de missions effectuées par les salariés n'a pas figurer sur les listes électorales (Cass. soc., 27-01-21, n°19-23.572).

■ Propagande électorale – Obligation de neutralité de l'employeur

En vertu de l'article L 2141-7 du Code du travail, il est interdit à l'employeur d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale, notamment en matière de propagande électorale. Il en résulte que l'employeur a respecté son obligation de neutralité et il n'y a pas eu rupture d'égalité (même en l'absence de règles de transmission des tracts électroniques dans le protocole pré-électoral), lorsque la diffusion de tracts électroniques durant les heures de travail a été utilisée par l'ensemble des syndicats, de sorte que tous ont pu avec des supports différents transmettre des tracts électroniques durant les heures de service, certains avec support écrit et d'autres avec support vidéo (Cass. soc., 27-01-21, n°19-25.227).

■ Mise en place du CSE – Accord sur le comité de groupe – Désignations

La Cour de cassation confirme sa position du 25 mars 2020 (n°18-18401) en ce que demeurent applicables les accords collectifs relatifs à la mise en place et au fonctionnement des IRP qui n'entrent pas dans les prévisions de l'article 9 VII

de l'ordonnance n°2017-1386. Lorsqu'une clause de ces accords se réfère aux termes « *comité d'entreprise* », « *délégation unique du personnel* », « *délégué du personnel* » ou « *comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* », il y a lieu d'y substituer les termes de « *Comité social et économique* » dès lors que cette substitution suffit à permettre la mise en œuvre de cette clause. Tel était le cas, en l'espèce, pour un accord prévoyant la désignation des membres d'un comité de groupe par les comités d'entreprise (Cass. soc., 27-01-21, n°19-24.400).

■ Mise en place du CSE – Mandats en cours

Un accord de mise en place du CSE à une date a nécessairement pour effet de réduire le mandat des anciennes instances représentatives du personnel (IRP). En d'autres termes, la mise en place du CSE met fin au mandat des IRP existantes (Cass. soc., 10-02-21, n°19-14.021).

■ Établissement distincts

La Cour de cassation a refusé la qualification d'établissements distincts dans une association d'aide aux personnes handicapées qui gère 12 établissements sur 10 sites (et validé le CSE unique), en raison du caractère limité des délégations de compétence dont disposent les responsables d'établissement, et de la non-justification au profit de ces derniers d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service, après avoir constaté que le pouvoir décisionnaire pour le recrutement du personnel, pour

l'exercice du pouvoir disciplinaire et pour la gestion budgétaire exercé par la direction générale directement ou en application des règles qu'elle a mises en place et dont elle surveille la bonne mise en œuvre par les établissements (Cass. soc., 27-01-21, n°19-20.462).

■ Temps de trajet – Représentant du personnel – Heures supplémentaires

Le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail, par un représentant du personnel ou un délégué syndical, en exécution de ses fonctions représentatives doit être rémunéré comme du temps de travail effectif, pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, et être intégré éventuellement dans le décompte des heures supplémentaires (Cass. soc., 27-01-21, n°19-22.038).

■ Grève – Liberté de circulation – IRP

La liberté de circulation des représentants du personnel dans l'entreprise n'est pas limitée en cas de grève, sauf en cas d'abus (Cass. soc., 10-02-21, n°19-14.021).

■ BDES – PSE – Sanction

L'absence de mise en place ou de l'insuffisance d'une BDES dans une entreprise qui y est pourtant assujettie, lors d'une procédure de licenciement collectif faisant l'objet d'un PSE, peut conduire à une annulation de la décision du Direccte s'il ressort des pièces du dossier que les élus du personnel

n'ont pu rendre leur avis « *en toute connaissance de cause* » (CAA Versailles, 9 février 2021, n°20VE02948).

■ Représentant syndical au CSE – Entreprises de 300 salariés et plus

Il résulte de l'article L 2314-2 du Code du travail, que dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE. Cette disposition est d'ordre public. Aussi, un accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE ne peut interdire aux organisations syndicales de désigner un représentant syndical au CSE distinct du délégué syndical dans les entreprises ou établissements de 300 salariés et plus (Cass. soc., 27-01-21, n°19-23.421).

■ Heures de délégation – Dispense d'activité

Le salarié élu ou mandaté peut prétendre au paiement des heures de délégation prises en dehors du temps de travail résultant de son planning théorique, en cas de dispense d'activité rémunérée dans le cadre d'un congé de fin de carrière (Cass. soc., 03-03-21, n°19-18.150).

■ CSE – Qualité à agir – Contrôle exclusif

Le CSE est recevable à agir en nullité contre une décision de l'Autorité de la concurrence relative à la prise de contrôle exclusif de l'entreprise

par une autre société en raison des effets de cette décision et des attributions générales du comité.

La requête du CSE est rejetée par le Conseil d'Etat car aucune disposition du Code du travail, ou du Code de commerce, n'impose à l'Autorité de la concurrence de s'assurer, préalablement à l'édition de sa décision, que les dispositions relatives à l'information et à la consultation du CSE ont été respectées par l'entreprise concernée (CE, 09-03-21, n°433214).

■ Protocole d'accord préélectoral – Mentions – Bureau de vote

Lorsqu'il existe plusieurs bureaux de vote pour élire les membres du CSE, les bureaux de vote auxquels sont rattachés chaque salarié votant n'ont pas à être mentionnés sur le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 03-03-21, n°19-22.944).

■ Établissements distincts – Compétence judiciaire

En cas de contestation portant sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, le juge judiciaire ne peut pas fixer lui-même ce périmètre et le nombre d'établissements distincts lorsque la Direccte a été saisie par des sections syndicales dépourvues de la personnalité morale (et donc du droit d'agir en justice). Autrement dit, saisi par une section syndicale, le juge ne peut pas se substituer à l'autorité administrative et statuer à nouveau sur ce nombre et ce périmètre (Cass. soc., 03-03-21, n°19-21.086).

DES **EXPERTS** AU SERVICE DES **CSE**



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

**GROUPE
LEGRAND**

Des experts 360° qui vous écoutent et
vous accompagnent depuis plus de 30 ans.

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale,
Orientations stratégiques, Droit d'alerte,
PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour
toute question d'ordre économique,
sociale ou juridique

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans
toute la France et visio à distance



www.groupe-legrand.com



**Expertise
Comptable**



**Conseil &
Assistance**



Formation

**GROUPE
LEGRAND**

 Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille

 01 42 25 30 30

 info@groupe-legrand.com





L'AVIS DE NOS EXPERTS

PROPOSER DES ASC N'EST PAS SANS RISQUE POUR LE CSE !

Dans le cadre de leur mission liée aux activités sociales et culturelles (ASC), les CSE attribuent des avantages aux salariés (bons d'achats, voyages, sorties culturelles, etc.). Ils doivent respecter une législation sociale sous peine de subir un redressement URSSAF. Il existe une série de démarches pour prévenir un risque social. Alors, soyez prudents !

■ Des ASC exonées de cotisations sociales par l'URSSAF : une tolérance pas légalisée

Bons d'achats, chèques vacances, chèques culture, voyages, réductions tarifaires, cinémas, séjours, CESU, etc. Les Activités sociales et culturelles ne manquent pas. Reste à savoir si les activités allouées par le CSE sont ou non assujetties aux cotisations sociales. Les élus sont amenés à s'y intéresser au moment de la mise en place des activités, sans attendre que l'entreprise et son CSE ne soient contrôlés par l'URSSAF.

Les différentes prestations proposées par le CSE font l'objet de tolérances par l'ACOSS (Agence centrale des Organismes de Sécurité Sociale) et sont répertoriées sur le site de l'URSSAF (www.urssaf.fr). N'hésitez pas à les consulter fréquemment !

Cependant, ces **tolérances n'ont aucune force juridique.**

■ Se prémunir d'un risque URSSAF, comment faire ?

• Formaliser par écrit les règles d'attribution

Le CSE doit démontrer que les critères d'attribution des prestations existent, qu'ils sont applicables et portés à la connaissance des salariés. Ces règles doivent évidemment être conformes aux principes rappelés dans le dossier page 4 et suivantes de ce numéro de l'Info des CSE.

• Définir pour chaque prestation la nature des justificatifs à produire

Le CSE détermine la nature des informations et documents à demander à chaque salarié qui lui permettront de justifier de sa situation familiale et/ou financière : quotient familial, copie de livret de famille, extrait d'acte de naissance, certificat de mariage, de PACS ou de concubinage, etc.

La collecte des informations et des justificatifs doit être proportionnée par rapport aux prestations ASC pour respecter le RGPD.

• Assurer la tenue de la comptabilité

Le CSE doit être en mesure de fournir une comptabilité bien tenue, une liste des bénéficiaires faisant ressortir, salarié par salarié, les différents avantages octroyés, un catalogue des activités du CSE, l'ensemble des factures et les justificatifs fournis par les salariés.

Si la comptabilité est insuffisante ou inexacte, l'URSSAF pourrait procéder à ce que l'on appelle une taxation forfaitaire. C'est en fait une évaluation globale des avantages servis par le comité.

Il est à noter que les pièces justificatives doivent être conservées pendant 10 ans.

• En cas de doute, il ne faut pas hésiter à demander un rescrit social

Le comité qui a un doute sur le régime social d'un avantage qu'il entend mettre en œuvre, voire sur ceux déjà en vigueur peut demander à l'URSSAF si l'avantage en question risque d'être considéré comme un élément de rémunération. Il peut le faire en utilisant la procédure de rescrit social.

Le rescrit social **permet de sécuriser une situation, d'éviter de rester dans l'incertitude** et d'obtenir une réponse écrite qui engage l'URSSAF pour l'avenir. La demande doit être adressée à l'URSSAF par l'employeur et indiquer la nature et le montant de l'avantage et les critères de modulation.

En cas d'absence de réponse de l'URSSAF dans le délai de trois mois, le cotisant bénéficie d'une certaine protection : aucun redressement ne peut être opéré sur le point précis qui a fait l'objet de la demande jusqu'à ce que l'organisme rende une décision explicite.

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

FO ET LA QUESTION DU CLIMAT

SECTEUR DE L'ÉGALITÉ ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis longtemps, FO s'est investie sur les questions liées aux préoccupations plus larges sur l'environnement, l'écologie et aujourd'hui l'enjeu climatique, notamment au sein du Conseil économique et social, devenu « *environnemental* », comme au plan international, avec la Confédération syndicale internationale, dans le contexte des COP.

FO a d'ailleurs mis en place sa propre conférence syndicale permanente sur l'environnement et le climat. Elle mobilise ses principales fédérations d'industrie et de services ainsi que des responsables locaux impliqués sur ces questions.

La ligne principale que FO a toujours défendue est celle d'une cohérence des politiques économiques avec les objectifs – qui doivent primer – de la justice sociale et de la protection de l'environnement et des conditions de vie des populations. Il est indispensable que la loi « *lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets* » s'inscrive dans cette logique de conciliation des enjeux sociaux, économiques et climatiques.

Le projet de loi « *portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets* » trouve son origine au sortir du grand débat national en 2019. Le Président de la République proposait alors aux Français « *une aventure démocratique inédite* » : une convention citoyenne pour le climat composée de 150 citoyens tirés au sort supposée répondre notamment aux attentes des français dans la lutte contre le réchauffement climatique. Dès le début de ce processus, FO a rappelé son attachement à la démocratie représentative face aux volontés de développement d'une pseudo démocratie participative, où chacun ne représente que lui-même. Malgré tout, les travaux de la convention se sont achevés en juin 2020 par la remise d'un rapport autour de 5 thèmes : se nourrir ; produire et travailler ; consommer ; se loger ; se déplacer. Ces mesures visent à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GDS) d'au moins 40% d'ici 2030 dans un « *esprit de justice sociale* ».

Le Président de la République s'était engagé à soumettre ces propositions « *sans filtre* » au vote du parlement, à référendum, ou à application réglementaire directe. Le projet de loi est une des principales voies d'aboutissement du travail de la convention. Il est actuellement débattu par les parlementaires.

Lors des auditions à l'assemblée nationale, FO porte systématiquement ses positions et revendications en matière d'emploi, de conditions de travail, de salaires et de fiscalité afin que le lien indissociable entre « *justice pour le climat* » et « *justice sociale* », affiché comme une priorité, soit une réalité.

Les impacts en matière d'information-consultation du CSE

Un article du titre « *produire et travailler* » prévoit de renforcer les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Ainsi, chaque thématique faisant l'objet d'une procédure d'information-consultation ponctuelle ou récurrente du CSE, devra désormais prendre en compte les conséquences environnementales des activités de l'entreprise.

Pour FO, le renforcement des attributions du CSE aux conséquences environnementales pose plusieurs questions et problèmes. Tout d'abord, il faut rappeler que le rôle premier de l'organisation syndicale et des représentants du personnel est la défense des intérêts matériels et moraux des salariés. L'intégration des enjeux de transition écologique ne doit donc pas amener les élus à co-décider des mesures qui ne relèvent pas de leur responsabilité.

De surcroît, l'élargissement de leurs prérogatives ne peut se faire à moyens constants. Or, le projet de loi ne prévoit aucune disposition pour renforcer les moyens du CSE que ce soit en heures de délégation, ou en matière de formation. Pour rappel, le CSE, instance issue de la fusion des CE et des CHSCT, est déjà chargé de rendre des avis sur des problématiques complexes et techniques dans des domaines très variés. Dès lors, FO s'interroge : comment les membres du CSE seraient-il en mesure de traiter ce nouveau sujet essentiel, sans que leur soient alloués en parallèle des moyens supplémentaires ?

LA CULTURE

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN

LA COMMUNE FÊTE SES 150 ANS !

Événement majeur de l'histoire du mouvement ouvrier, FO tient à marquer cette période en s'associant aux Amis et Amies de la Commune, qui organisent des événements de commémoration et de pédagogie.



Si vous souhaitez déjà en apprendre plus ou redécouvrir sous de nouveaux aspects cette période de première importance, vous pouvez notamment :

- visionner le nouveau documentaire d'Arte « *Les damnés de la Commune* » (<https://www.arte.tv/fr/videos/094482-000-A/les-damnes-de-la-commune/>) ;
- écouter l'émission de radio Néo Géo Nova du 21 mars sur Radio Nova (<https://www.nova.fr/podcasts/neo-geo-nova/>) ;
- écouter les 4 podcasts du « *Cours de l'histoire* » de France culture sur « *La Commune, 150 ans* » (<https://www.franceculture.fr/emissions/series/la-commune-150-ans>).

EN ATTENDANT LA RÉOUVERTURE DES LIEUX CULTURELS...

Visites virtuelles de musées

Sur le site du Louvre, six activités pour artistes en herbe en attendant la réouverture !



Colorier un sarcophage égyptien, découvrir qui a volé la Joconde, se faire conter l'été par un vase grec, s'éclater dans la galerie virtuelle, ou reproduire des œuvres d'époque... Sur son site, le Louvre fourmille d'activités à tester. Dès 5 ans.

<https://petitlouvre.louvre.fr/coloriages/c/0>

Galleries

Les musées sont fermés mais les galeries sont ouvertes dans certaines villes !

Exemple à Bordeaux du 2 mars au 17 avril
à la librairie/Galerie L'Ascenseur Végétal -

20 rue Bouquière à Bordeaux

Vernissage en présence de Gilles Elie-Dit-Cosaque
le samedi 6 mars à 14 heure.



La grena' est le surnom que l'on a donné aux Antilles à la mythique mobylette de Motobécane. Elle s'est si bien inscrite dans le patrimoine de la Guadeloupe qu'on peut dire qu'elle en fut un temps le baromètre social. "Ma grena' et moi" est une série de portraits de personnes qui utilisent cette mobylette. C'est véritablement une porte ouverte vers tout un pan de la société guadeloupéenne.

<https://www.lamaisongarage.fr/2021/02/28/ma-grena-et-moi-a-bordeaux-du-2-au-28-mars/>

**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