

## Renouvellement du CSE : sur quoi négocier ?

Les ordonnances Macron de 2017 ont acté la disparition du Comité d'entreprise (CE) et son remplacement par le CSE (Comité social et économique). Cette « réforme » n'avait qu'un objectif : **affaiblir les instances représentatives du personnel.**

À l'heure, où de nombreux CSE vont être renouvelés, sur quels points, les organisations syndicales et les élus du CSE peuvent-ils négocier, pour un **dialogue social plus équilibré ?**



### Une réforme destructrice du dialogue social

Cette réforme des instances représentatives du personnel a engendré des débats houleux. Salariés et élus du personnel estimant, à l'époque, qu'ils seraient les principales victimes de la mise en place du CSE (Comité social et économique). Beaucoup estimaient que ces ordonnances avaient été rédigées sous la plume du MEDEF et

ne visaient qu'à affaiblir les instances représentatives du personnel.

Ces craintes étaient malheureusement fondées.

Le Comité d'évaluation des ordonnances Macron (oui, ça existe !) a publié plusieurs rapports confirmant un amoindrissement du rôle des élus du personnel et des moyens d'action fortement réduits. Voir notre article sur le sujet : <https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/711-les-ordonnances-macron-sont-elles-un-echec-e.html>.

Un communiqué du gouvernement a immédiatement précisé, après la publication de ces rapports, qu'une modification des ordonnances Macron était exclue !

Nous assistons à une crise de vocation. De moins en moins de salariés souhaitant être élus du personnel. Les sujets que doit traiter le CSE sont de plus en plus nombreux et complexes, avec moins de moyens pour y faire face.

Une grande majorité d'élus du CSE dénoncent des ordres du jour surchargés et traités au « pas de charge », pour ne pas dire bâclés...

## Éditorial

### Réforme des retraites : vous n'avez rien compris ? Moi non plus !

On nous annonçait une réforme des retraites basée sur la concertation. Le gouvernement « laisserait » le temps au temps, « intégrerait » les partenaires sociaux à la négociation.

Un Conseil National de la refondation (CNR) avait même été créé.

Puis, tout change !

On nous annonce une réforme au pas de charge, intégrée à la loi de finance, voir, par application de l'article 49.3.

La menace d'une dissolution de l'assemblée nationale est brandie, par Emmanuel Macron, si la réforme n'est pas adoptée par les parlementaires...

Il serait désormais question de lancer une nouvelle concertation...

Quelle pantalonnade !

*« Se moquer des faibles n'a jamais été un acte de courage ». Citation de Gilbert SPAGNOLO*

## Pourquoi renégocier sur le fonctionnement du CSE ?

Lors de la mise en place des premiers CSE, Employeurs et Syndicats se sont souvent contentés, faute de temps et de connaissances approfondies des ordonnances Macron, de faire du « copier/coller » des dispositions supplétives du Code du travail, sans aucune négociation, liée aux spécificités de l'entreprise.

Aujourd'hui, nous disposons d'un recul suffisant pour pointer les insuffisances de la loi sur le comité social et économique.

Les organisations syndicales et le CSE de l'entreprise doivent donc procéder à un bilan de la première mise en place du CSE, afin de négocier au mieux avec l'employeur, un nouveau [protocole d'accord préélectoral \(PAP\)](#).

## Sur quoi renégocier ?

Premier thème sur lequel négocier avec l'employeur, les moyens mis à disposition des élus. De nombreux élus se plaignent d'une insuffisance d'heures de délégation. L'absence des élus suppléants aux réunions du CSE est un non-sens. Il faut renégocier sur ces sujets.

Avec la généralisation du télétravail, le lien salariés/élus du personnel a perdu en intensité. Les moyens de communication dématérialisés doivent être renforcés. De nombreux CSE n'ont pas la possibilité de communiquer directement avec les salariés, par voie électronique.

Deuxième thème d'importance, le contenu et le fonctionnement de la [BDESE](#) (Base de données

économiques, sociales et environnementales).

C'est un outil qui est au **centre du dialogue social** CSE/Employeur et sert à la réflexion du **partage de la valeur ajoutée de l'entreprise**, n'est souvent pas conforme à la loi, pas à jour et pas adaptée au métier de l'entreprise. Le renouvellement du CSE est l'occasion d'une refonte totale de cette base, pour qu'elle soit enfin utile aux élus !



Troisième thème de négociation, l'information/consultation et l'articulation des trois grandes consultations récurrentes du CSE ([orientations stratégiques de l'entreprise](#), [politique sociale](#), [situation économique et sociale de l'entreprise](#)). Ces consultations sont encore trop souvent expédiées à la va-vite, avec un minimum d'informations données aux élus.

Une « vraie » consultation nécessite du temps, des moyens et des conseils.

Rappelons que sur ces sujets, le CSE a le droit de se faire [assister d'un Expert-comptable](#), pour comprendre les grands enjeux de l'entreprise et favoriser un **dialogue social équilibré**.

Quatrième thème, la santé au travail. La suppression du [CHSCT](#) (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) a sans doute été la **pire disposition des ordonnances Macron**.

Désormais, seuls 47 % des salariés sont couverts par une commission santé, sécurité et conditions de travail ([CSSCT](#)), contre 60 % à l'époque du comité d'entreprise.

**La thématique de la santé au travail est devenue le parent pauvre du dialogue social.**

La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail doit se négocier dans tous les établissements, et pas seulement dans ceux de plus de 300 salariés !

Cinquième thème de négociation, la mise en place de **représentants de proximité**. Le CSE doit être représenté dans tous les établissements de l'entreprise.

Le télétravail et la centralisation des décisions ont éloigné les élus du terrain. La désignation de représentant de proximité doit pallier ce problème.

Sixième thème, l'exercice du mandat d'élu en distanciel est devenu la norme, suite à la montée en puissance du télétravail. Or, peu de CSE ont négocié sur ce sujet. Le maintien du lien élus du personnel/salariés est pourtant primordial, dans un monde où de nombreux repaires ont disparu.

Septième thème de négociation, les questions environnementales. **L'environnement va devenir un sujet central de la négociation d'entreprise.** Quels moyens ? Quelles formations ?

Employeur et élus du personnel doivent travailler main dans la main sur ces grands enjeux. Voir notre article : <https://www.groupe-ceolis.fr/le-cse-et-la-loi-climat-149.html>.

La création d'une **commission développement durable et environnement** est à étudier.



### Vers un CSE « à la carte » dans chaque entreprise

Vous l'avez compris, chaque entreprise est spécifique. Chaque CSE doit donc être adapté. Faire du « copier/coller » des textes supplétifs du Code du travail n'est

pas une bonne idée. Dans ce cas, les déconvenues sont nombreuses.

Du côté élus et salariés, le sentiment d'avoir peu de moyens et de ne servir à rien.

Du côté employeur, le sentiment de ne pas avoir d'interlocuteur pour négocier.

Toutes les parties prenantes ont intérêt à créer un CSE « à la carte ».

## Cadeaux et bons d'achat dans les CSE : connaître les seuils URSSAF pour ne pas être taxé !

Comme chaque année, à l'approche des fêtes de fin d'année, les élus du comité social et économique (CSE) engagent des démarches auprès des fournisseurs, pour attribuer aux salariés des cadeaux et bons d'achat. Cette oeuvre sociale et culturelle (ASC) très répandue dans les CSE, permet de décupler le pouvoir d'achat des salariés, dans un contexte de forte inflation.

Les élus du CSE doivent connaître les seuils URSSAF, afin d'éviter un redressement...

**Attention, nouveauté cette année : il est possible de prévoir un critère d'attribution lié à l'ancienneté. Voir ci-dessous.**

Les cadeaux et bons d'achat sont des œuvres sociales et culturelles (ASC). De quoi s'agit-il ?

**Définition des « Activités sociales et culturelles »**

***Il n'existe pas de définition légale !***



Le Code du travail ne définit pas précisément ce qu'est une activité sociale et culturelle ; il se borne, dans l'article R2312-35, à dresser une liste (non limitative) :

1. Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
2. Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
3. Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
4. 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, les

bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;

5. Les services sociaux chargés :
  - a. De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;
  - b. De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;
6. Le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Cette absence de définition légale a conduit la jurisprudence à préciser les conditions cumulatives qui doivent être réunies pour qu'une activité soit considérée comme relevant des attributions sociales et culturelles du CSE. Celle-ci doit être :

1. Facultative et non rémunératoire,
2. Non discriminatoire,
3. Exercée principalement au bénéfice des salariés de l'entreprise,
4. Destinée à améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés.

### Facultative et non rémunératoire

#### Activité facultative

Une activité dont la mise en œuvre dans l'entreprise est obligatoire (de par une loi, un décret, un arrêté) ne peut pas être considérée comme une ASC ; l'employeur ne peut pas

en confier la gestion au CSE. Il en est de même lorsque l'activité est imposée par une convention collective ou un accord d'entreprise.

#### Activité non rémunératoire

L'activité ne doit pas se substituer à du salaire et ne doit pas être la contrepartie d'un travail.

#### Non discriminatoire

##### La discrimination est interdite

L'ensemble du personnel doit avoir accès aux activités sociales et culturelles, sans discrimination ni exclusion. Sont considérés comme des critères discriminatoires l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance à une religion, un parti politique, un syndicat, l'appartenance à une catégorie professionnelle...

Mais la discrimination peut être également : l'exclusion des salariés en arrêt longue maladie, le fait de réserver une aide financière aux frais de garde d'enfant aux seules mères salariées (à l'exclusion des pères), le fait de réserver la prise en charge du congé de formation syndical aux seuls membres d'un syndicat précis...



L'ancienneté et la présence effective sur l'année étaient considérées comme des éléments discriminatoires.

L'URSSAF dans son dernier guide pratique du Comité social et économique (CSE) se positionne clairement, sur la possibilité de

mettre en place une condition d'ancienneté. Il s'agit d'une évolution importante de la doctrine. Il est précisé dans un encadré du guide :

*"En application de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les prestations en lien avec les activités sociales et culturelles du CSE sont exonérées de cotisations et contributions sociales. Cela concerne les activités extra-professionnelles, sociales ou culturelles (détente, sports, loisirs) au bénéfice des salariés ou anciens salariés, de leurs familles et des stagiaires.*

**À noter : ce bénéfice peut être réservé aux salariés ayant une ancienneté, dans la limite de six mois".**

Voir notre article détaillé sur le sujet : <https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/720-le-cse-peut-il-imposer-une-condition-deanciennete-dans-leattribution-des-euvres-sociales-et-culturelles-e.html>

#### **Mais la modulation en fonction de critères objectifs est possible !**

Si les critères discriminatoires sont interdits, l'attribution d'une aide ou la modulation de son montant est possible si elle est basée sur des critères objectifs : le nombre d'enfants ou de personnes à charge, le quotient familial ou les revenus du salarié, la situation familiale du salarié...

#### **Exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise**

#### **Priorité aux salariés et à leur famille**

L'article L2312-78 stipule que « Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de

toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires (...) ».

Tous les salariés de l'entreprise doivent en bénéficier, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, contrats aidés) et la durée du temps de travail (temps complet, temps partiel). De même, les salariés en période d'essai, en préavis, dont le contrat a été suspendu (congé maladie, congé parental, congé maternité...) doivent y avoir accès.

### **Stagiaires**

Comme écrit ci-dessus, les stagiaires, bien que n'étant pas salariés, ont accès aux ASC.

### **Dirigeants d'entreprise**

Les dirigeants d'entreprise ne bénéficient des ASC que dans la mesure où, en plus de leur mandat social, ils sont également salariés de l'entreprise.

### **Anciens salariés et personnes extérieures à l'entreprise**

Bien que n'étant pas un public prioritaire, les anciens salariés, retraités, préretraités voire licenciés pour motif économique, peuvent également bénéficier des ASC sur décision du CSE.

De même, le CSE peut décider d'inclure dans les bénéficiaires les personnes extérieures à l'entreprise, mais travaillant habituellement dans les locaux de celle-ci (prestataires, intérimaires). Pour ces personnes, la loi leur permet de bénéficier au minimum des installations collectives de l'entreprise utilisatrice (moyens de transport collectifs, restauration...).

### **Destinée à améliorer les conditions de vie de travail et d'emploi**

Une activité sociale et culturelle doit avoir pour finalité d'améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés.

Cette obligation est généralement interprétée de façon large, mais il existe quand même certaines restrictions. Par exemple, l'action syndicale n'est pas considérée par les juges comme étant une activité sociale et culturelle. De même, si l'employeur organise une soirée festive dans le but de présenter le bilan annuel de l'entreprise et d'assurer une cohésion au sein de celle-ci, cette soirée ne peut être une ASC (ce qui est le cas si elle est uniquement festive !).

### **Bons d'achat, chèques-cadeaux ou cadeaux**

La remise de **cadeaux et de bons d'achat** aux salariés, pour la fin d'année, est l'une des activités sociales et culturelles les plus répandues dans les CSE. Il est utile de rappeler la règle URSSAF applicable, afin d'éviter des redressements de cotisations.

Normalement, la remise de cadeaux ou bons d'achat aux salariés est soumise à cotisations. Mais il existe deux tolérances :

- L'une concerne les bons d'achats et cadeaux,
- L'autre les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture.

#### **1 Bons d'achat et cadeaux :**

##### **1<sup>re</sup> règle :**

Si la valeur cumulée des bons d'achats, chèques-cadeaux et cadeaux sur une année et par salarié n'excède pas **171 euros** (en 2022), ceux-ci sont exonérés de

cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent.

##### **2<sup>ème</sup> règle :**

Si le montant global dépasse le seuil, il faut alors examiner chaque bon d'achat (ou chèques-cadeaux ou cadeaux) pour voir si certains d'entre eux bénéficient d'exonérations spécifiques. Pour cela, il est nécessaire (conditions cumulatives) :

- d'être en relation avec un événement précis (voir liste ci-après),
- d'être d'une utilisation déterminée en relation avec l'événement,
- de ne pas dépasser **171 euros** (en 2022), par événement et par année civile.



**Liste des événements :** Mariage, Pacs, naissances, retraite, fête des Pères, fête des Mères, Sainte-Catherines, Saint-Nicolas, Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans), rentrée scolaire (enfant âgé de moins de 26 ans).

##### **Précisions :**

- *Sainte-Catherine : la limite d'âge est de 25 ans,*
- *Saint-Nicolas : la limite d'âge est de 30 ans,*
- *Naissance : la limite de 171 euros s'apprécie par enfant,*

- *Rentrée scolaire : la limite de 171 euros s'apprécie par enfant,*
- *Noël : la limite de 171 euros s'apprécie par enfant et par salarié.*

### Attention !

Lorsque les conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon ou cadeau est soumis, en cas de contrôle de l'URSSAF, aux cotisations sociales pour son montant global (dès le 1<sup>er</sup> euro).

Autre difficulté, la « tolérance » URSSAF n'a selon la Cour de cassation aucune portée normative... Chaque contrôleur URSSAF est donc en droit de redresser un CSE, sans tenir compte des tolérances de l'URSSAF !

### 2 Les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture :

Ils sont entièrement exonérés de cotisations, quel que soit le montant.

### 3 Bons d'achat de produits alimentaires :

L'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires courants n'est pas concernée par les seuils d'exonération. Par contre, l'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires non courants, dont le caractère festif est avéré (foie gras, caviar, champagne) bénéficient du seuil d'exonération de 171 euros (s'ils sont octroyés à l'occasion d'un des événements cités précédemment).

## Baisse du chômage en France : mythe ou réalité ?

Depuis plusieurs mois, le gouvernement communique abondamment sur la baisse du chômage en France. Mythe ou réalité ?

Faut-il prendre ces chiffres pour « argent content » ? Ces calculs sont-ils encore adaptés à notre monde actuel ?

**Focus sur un sujet sensible pour nos gouvernants...**

### Quel est le taux de chômage en France ?

Au deuxième trimestre 2022, le taux de chômage s'établit à 7,4% de la

population active, selon l'[Insee](#). Selon les chiffres du [Bureau International du Travail](#), le nombre de chômeurs en France, s'établit à 2,3 millions. Depuis 2017, le taux de chômage s'inscrit sur une ligne descendante, en pente douce, qui interroge.



## Une augmentation massive du nombre d'auto-entrepreneurs

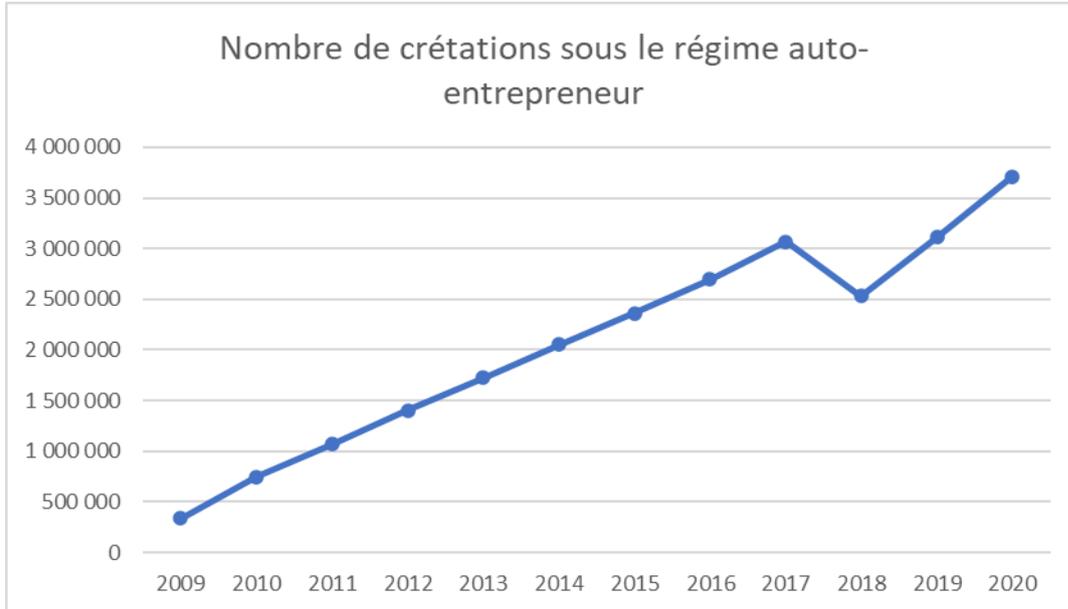
Fin 2021, l'URSSAF dénombrait plus de 2,2 millions d'auto-entrepreneurs actifs, en augmentation de 17 % entre 2020 et

2021, soit 400 000 auto-entrepreneurs en plus !

On est ainsi passé de moins de 200 000 auto-entrepreneurs en 2009 à plus de 2,2 millions en 2021. **Autant de personnes qui ne sont plus inscrites à Pôle Emploi !**

Le chiffre d'affaires annuel moyen des auto-entrepreneurs est de 14 883 euros... Pas de quoi vivre.

Depuis 2009, ce sont plus de 3,7 millions de personnes qui sont passées par le statut d'auto-entrepreneur :



## Une explosion des contrats de professionnalisation et d'apprentissage

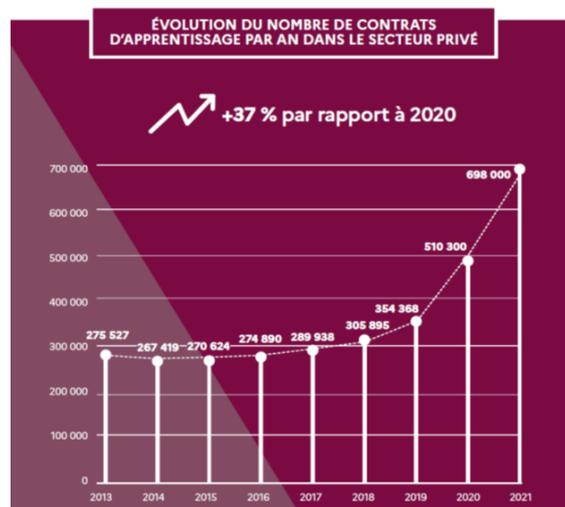
Plus de 120 000 contrats de professionnalisation ont été enregistrés en 2021 (+6,9 %). Plus de

700 000 contrats d'apprentissage ont été signés sur la même période (+38,1 %).

On peut s'interroger sur la viabilité de ces contrats. Ne s'agit-il pas juste d'un effet d'aubaine, lié aux aides à l'embauche ? Combien de

bénéficiaires de ces formes de contrats seront embauchés en CDI, à l'issue de leur emploi « précaire » ?

La pérennisation de ces emplois reste à démontrer.



## Une radiation massive des listes de Pôle Emploi

Depuis quelques années, l'État a accentué le contrôle des demandeurs d'emploi. Le nombre de radiations a fortement augmenté au fil du temps. Ainsi, de 165 000 contrôles en 2016, on est passé à 500 000 en 2021. Résultat, rien qu'au quatrième trimestre 2021, on atteint le nombre record de 52 300 radiations (soit une augmentation de 44,9 % en un an !).

**Le mythe du « chômeur » fainéant à la vie dure !**

## Une baisse du chômage en « trompe l'œil » dans un Nouveau Monde

On le voit, l'analyse des chiffres du chômage doit être faite avec la plus grande prudence.

Entre l'explosion du nombre d'auto-entrepreneurs, la forte hausse des contrats « précaires » et les radiations de Pôle Emploi, **le taux de chômage, tel qu'il est calculé aujourd'hui, n'a plus beaucoup de sens.**

Son calcul relève de « l'Ancien Monde ». Vous savez, ce monde, que les moins de 30 ans ne peuvent pas connaître. Celui où la norme était d'avoir le statut de salarié, de bénéficier d'un CDI et de faire toute sa carrière chez le même employeur.

Si, si, je vous assure que cela a existé !



## Vers un nouveau calcul du nombre de personnes « privées d'emploi » ?

Dans ce Nouveau Monde « post-covid », il faut inventer un nouveau mode de calcul des personnes réellement « privées d'emploi ».

En effet, peut-on considérer qu'un auto-entrepreneur qui déclare 10 000 euros de chiffre d'affaires par an est réellement en activité. Souvent, il s'est installé à son compte, faute de pouvoir trouver un emploi digne de ce nom et survie comme il peut.

Le nouveau mode de calcul « intégrerait » non seulement les chômeurs inscrits à Pôle Emploi, mais également les auto-entrepreneurs dont le chiffre d'affaires serait inférieur à un certain seuil (par exemple 12 000 euros par an).

**Le taux de « chômage » serait beaucoup plus important est en augmentation constante ces dernières années.**

Rappelons qu'en 2019, en France métropolitaine, 9,2 millions de personnes vivaient sous le seuil de pauvreté monétaire. Le taux de pauvreté était ainsi de 14,6 %, en

forte augmentation sur les dix dernières années.

## La baisse du chômage « devait » se poursuivre jusqu'à la fin du quinquennat...

On pouvait prédire, il y a peu, sans prendre de risque, que le taux de chômage continuerait à baisser, dans les années à venir, pour les raisons décrites ci-dessus.

La guerre en Ukraine vient bouleverser toutes ces belles prévisions. Une récession mondiale se profile à l'horizon.

Les gouvernements successifs, jusqu'à la fin du quinquennat, font devoir faire preuve « d'imagination » pour maintenir un taux de chômage acceptable politiquement...



« Couvrez ce chômeur, que je ne saurais voir. Par de pareils objets, les âmes sont blessées, et cela fait venir de coupables pensées. » (Parodie de Tartuffe, ou l'imposteur (1664), de Molière).

**Baisse du chômage : vraiment ?**

# Ordre du jour du CSE : il peut être modifié en début de réunion

## Règles générales d'établissement de l'ordre du jour du CSE

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique (CSE) est établi par le président et le secrétaire du CSE ([C. trav., art. L. 2315-29, al. 1er](#)). C'est une **élaboration conjointe** de l'ordre du jour qui s'impose.

Cependant, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire ([C. trav., art. L. 2315-29, al. 2](#)).

**C'est à l'employeur (ou à son représentant), et à lui seul, de convoquer le CSE** aux réunions ordinaires comme extraordinaires du comité ([C. trav., art. L. 2315-28](#)). S'il ne convoque pas le CSE alors qu'il est tenu de le faire, il commet un délit d'entrave ([C. trav., art. L. 2317-1](#)).

L'employeur n'a pas à respecter de délai particulier, mais en règle générale, comme il envoie l'ordre du jour avec la convocation, lequel ordre du jour doit parvenir aux membres du comité **au moins 3 jours avant la réunion (ou 8 jours pour le CSE central)**, c'est dans ce même délai que les membres du CSE sont en général convoqués.

## L'ordre du jour peut être modifié en début de séance...

**Par rapport à ce formalisme, codifié dans le Code du travail, est-il possible de modifier l'ordre du jour du CSE, en début de séance ?**

La Cour de cassation, dans un arrêt du 13 septembre 2022 ([Cass. Crim. 13 sept. 2022, n° 21-83.914F-B](#)), apporte une réponse à cette interrogation.

Lors d'une réunion d'un comité central d'entreprise (CCE), le 1<sup>er</sup> octobre 2015, une délibération est votée donnant mandat au secrétaire pour agir en justice pour délit d'entrave.

**L'employeur conteste le mandat** en justice en invoquant une jurisprudence de 2006, sur deux points :

- Le vote d'une délibération qui ne figure pas dans l'ordre du jour, transmis 8 jours avant la réunion, n'est pas légal,
- Une délibération non inscrite dans l'ordre du jour peut être votée, uniquement si elle a un lien avec les questions devant être débattues au cours de la réunion de l'instance représentative du personnel.

La contestation de l'employeur semblait légitime. L'ordre du jour avait été modifié au cours de la réunion, le secrétaire ayant fait ajouter le point litigieux en début de séance.



## ...Dans certaines circonstances

**La Cour de cassation donne raison au CCE.** Elle constate dans son arrêt : *« la modification de l'ordre du jour a été adoptée à l'unanimité des membres présents, de sorte qu'il en résulte que ces derniers ont accepté, sans objection, de discuter de la question du mandat, manifestant ainsi avoir été avisés en temps utile ».*

**La délibération autorisant le secrétaire du CCE à agir en justice pour entrave était donc régulière.**

Il semble que ce raisonnement de la Cour de cassation puisse s'appliquer au CSE ([comité social et économique](#)), **au moins en matière d'opportunité d'engager des poursuites pour délit d'entrave.**

# Péter au travail est un motif de licenciement

## **Péter au travail est un « comportement irrespectueux vis-à-vis de ses collègues »**

La Société P. a licencié l'un de ses salariés, notamment, pour les motifs suivants :

« Nous avons également à vous reprocher votre attitude inconvenante le 9 août 2016. A 9h, vous faites la remarque à un vendeur sur le fait qu'il a grossi et qu'il a du ventre, à 10h10 vous vous immiscez dans leur conversation et de nouveau vous faites une réflexion sur son poids à ce même vendeur. Pour finir, vous émettez un gaz particulièrement malodorant et vous dites à vos collègues 'qu'il fallait qu'ils sortent du bureau, du coup arme massive obligatoire...'. Vos collègues sont choqués et considèrent cela comme un manque de respect avéré. Le 18 août à 10h50, dans le bureau de la responsable administrative, vous recommencez. La femme de ménage était également présente est choquée par l'odeur nauséabonde et par votre impolitesse. »

La Cour d'appel de Paris a jugé que ce salarié avait ainsi :

« adopté un comportement irrespectueux vis-à-vis de ses collègues et résultant de ses flatulences étant relevé qu'il indique qu'elles étaient involontaires sans convaincre la cour (...) Il se déduit des éléments relevés par la cour et des griefs retenus que le

licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse » [1]



## **Péter au travail est un motif de licenciement si le salarié ne justifie pas d'« un problème gastrique »**

L'Association O. a licencié l'un de ses salariés, notamment, pour les motifs suivants :

« des personnes se sont plaintes de l'état des sanitaires après son passage et de flatulences émises par lui dans l'open-space « sans se soucier de la présence d'autres collaborateurs », tant auprès de Mme X qu'auprès du CHSCT, qui a évoqué le sujet en réunion. »

La Cour d'appel de Poitiers a jugé que :

« Le reproche fait au salarié concernant les flatulences n'est pas sérieusement contesté dans son existence même par le salarié, même s'il l'explique par « un

problème gastrique temporaire », au demeurant non justifié. »[2]

## **Péter au travail est un « manque de considération pour ses collègues », un « manquement aux règles élémentaires du savoir-vivre, générateur de tensions dans ses relations avec ses collègues de travail constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement »**

La Société Q. a licencié l'un de ses salariés notamment pour les motifs suivants :

« perturbations sonores telles que des éructations régulières, des flatulences non dissimulées »

La Cour d'appel de Versailles a jugé que :

ce « comportement traduit un manque de considération pour ses collègues et suscitait des antagonismes de nature à nuire à la bonne ambiance de travail et à la concentration de chacun », qu'il s'agit de « manquements délibérés répétés aux règles élémentaires du savoir-vivre, générateurs de tensions dans ses relations avec ses collègues de travail, constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement »[3]

## **Transmettre à ses collègues de travail des poèmes sur les vertus de flatulences « caractérise des actes humiliants qui ne peuvent**

## être admis au sein d'une entreprise. »

Au sein de la Société P, un salarié « a déposé dans le casier d'un collègue de travail un « poème » sur les vertus de ses flatulences ainsi qu'un montage photographique représentant une personne tenant dans une main sa tête coupée sous laquelle est inscrite la phrase manuscrite : » parle à mon cul ma tête est malade. »

La Cour d'appel de Toulouse a jugé que :

« Ces faits induisent la volonté de nuire à leur destinataire et caractérisent des actes humiliants qui ne peuvent être admis au sein d'une entreprise.

**Il appartenait à l'employeur d'apprécier rapidement la gravité du risque psychologique encouru par la victime et de prendre les mesures de nature à assurer sa protection.**

(...) Le caractère tardif de la réaction de l'employeur, la faible portée des mesures disciplinaires prises et l'absence de mise en oeuvre de moyens destinés à éviter la réitération de ces actes caractérisent un **manquement à l'obligation de sécurité dont, aux termes de la loi, l'employeur est redevable envers ses salariés.**»<sup>[4]</sup>



## Est fautif, un employeur, qui ne prend pas de mesures propres à garantir à une salariée un environnement non dégradé par les pèts d'un autre salarié

Une salariée a notamment écrit à la Fédération P. à propos d'un autre salarié :

« De plus, comme vous avez déjà pu le constater celui-ci émet des flatulences devant les gens sans aucune gêne et depuis peu maintenant il souffle à la figure des gens... son odeur devient vraiment désagréable surtout lorsqu'il est collé à vous. Je lui ai déjà dit de ne pas rester derrière moi, mais depuis c'est automatique je me demande s'il ne le fait pas exprès. »

La Cour d'appel de Douai a jugé que :

« Il apparaît qu'en réponse à ces courriels l'employeur s'est borné à informer la salariée, qu'il était « désolé de la tournure des relations professionnelles avec M. V. » et qu'il « pensait organiser une méthode stricte d'échange avec lui », mais la l'employeur ne justifie pas de l'adoption de quelconques mesures pour s'assurer du bienfondé des allégations, apaiser les esprits et le cas échéant prendre toutes les mesures propres à garantir à la salariée un environnement de travail non dégradé.

Il importe peu qu'en justice le harcèlement moral et sexuel proprement dit ne soit en fin de compte pas retenu dès lors qu'en présence de signalements réitérés révélant une souffrance de la

salariée, objectivée par les certificats médicaux, l'employeur aurait dû prendre la mesure de la situation, traiter sérieusement ses récriminations, procéder à des investigations et envisager les mesures propres à protéger sa santé au besoin en lui apportant un véritable soutien moral.

Faute de l'avoir fait la Fédération a méconnu son obligation de prévention et de sécurité.

Il appert que la salariée a été placée à plusieurs reprises en congé maladie et qu'elle a perdu son emploi en raison d'un état dépressif présentant un lien avéré avec les manquements de l'employeur à ses obligations. Il en sera déduit que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.



## Les conséquences financières

L'inaptitude et l'impossibilité de travailler durant le préavis étant imputables à l'employeur Mme D. a droit à l'indemnité compensatrice de préavis exactement chiffrée et non discutée en son montant à laquelle s'ajoutera l'indemnité de congés payés.

En réparation de son préjudice moral et financier résultant de sa perte d'emploi il sera tenu compte de son âge (51 ans), de son ancienneté, de ses difficultés à

retrouver un emploi compte tenu de sa qualification et des justificatifs produits sur sa situation, la Cour disposant d'éléments suffisants pour chiffrer les dommages-intérêts à la somme de 20 000 euros. Il lui sera en sus alloué la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour réparer l'atteinte à sa santé et

la dégradation de ses conditions d'existence. »<sup>[5]</sup>

<sup>[1]</sup> Cour d'appel de Paris – Pôle 6 – Chambre 11 31 mai 2022 / n° 20/02985

<sup>[2]</sup> Cour d'appel de Poitiers – ch. Sociale 19 mai 2022 / n° 20/00585

<sup>[3]</sup> Cour d'appel de de Versailles – ch. 11 22 mars 2012 / n° 10/04404

<sup>[4]</sup> Cour d'appel de de Toulouse – ch. 04 sect. 02 ch. Sociale 22 septembre 2017 / n° 674/17

<sup>[5]</sup> Cour d'appel de de Douai – ch. Sociale 29 juin 2018 / n° 1557/18

Avocat Spécialiste en Droit du  
Travail  
et Droit de la Sécurité Sociale  
Barreau de Montpellier  
<https://www.rocheblave.com/>

# Céolis



## Formations pour les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Formation économique du CSE

Formation du Secrétaire du CSE

Formation du Trésorier du CSE

Comprendre les comptes de l'entreprise

Formations à la carte

Organisation de séminaires



CEOLIS FORMATION est un Organisme agréé pour la formation économique des élus du CSE.

n° d'agrément : 272 104 071 21

**Coordonnées CEOLIS :**

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis

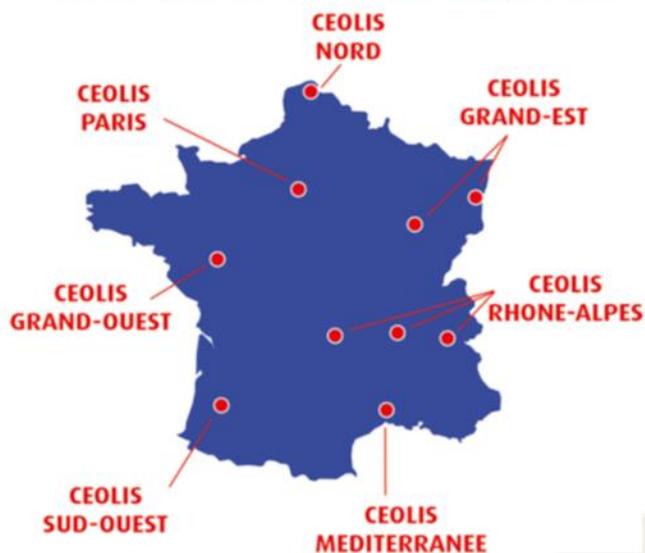
CEOLIS : toute l'actualité du CSE (octobre 2022)

# Céolis



## Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques  
Situation économique et financière  
Politique sociale  
PSE / licenciements  
Droit d'alerte  
Comptabilité du CSE  
Assistance juridique  
Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.  
Téléchargement gratuit sur notre site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (octobre 2022)