



## Le dialogue social grand perdant de la mise en place du CSE ?

L'entrée en vigueur de [l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017](#) qui a fusionné les instances représentatives du personnel (IRP), en créant le comité social et économique (CSE), a bouleversé le dialogue social dans l'entreprise.

Ce projet a été présenté comme un « progrès social ».

À l'époque, cette « réforme » était très contestée tant par les syndicats que par les salariés, en raison d'une crainte de l'appauvrissement du dialogue social et d'un risque de diminution des moyens des élus du personnel.

### Cette crainte était-elle fondée ?

L'[IFOP](#) a réalisé pour SYNDEX un sondage auprès d'élus du CSE. Les conclusions sont sans appel... Les élus sont pessimistes sur l'avenir du dialogue social dans l'entreprise.

Selon ce sondage, 78 % des élus estiment que les directions sont les grandes gagnantes de cette réforme. 57 % d'entre eux pensent que les salariés sont perdants.

La majorité des élus constate qu'ils doivent consacrer plus de temps à cette nouvelle instance

représentative du personnel, avec moins d'heures de délégation... La majorité des élus expriment leurs craintes quant à la viabilité à long terme du travail de l' élu avec en définitive une baisse de la qualité du dialogue social et donc à terme, des difficultés pour recruter de nouveaux élus.

Les représentants du personnel ont le sentiment que la place accordée au dialogue social est en recul, que le nombre de sujets à l'ordre du CSE est trop conséquent, que les sujets sont abordés trop rapidement.

Face à toutes ces difficultés, les élus ressentent un besoin de se former sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, sur la maîtrise du fonctionnement du CSE et sur son rôle économique.

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre, sous couvert d'une réforme « positive », semble avoir affaibli les instances représentatives du personnel et découragé les vocations.

L'étude ouvre quelques pistes pour pallier à cet affaiblissement :

- De la vigilance sur le temps accordé aux sujets santé et sécurité,



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

### Éditorial

#### La relativité des chiffres du chômage

Le nombre de demandeurs d'emploi en France a baissé de 3 % en 2019. Le taux de chômage au 31 décembre 2019 était de 8,4 % de la population active.

Le taux de chômage de la zone OCDE restait stable à 5,1% en 2019. Il était de 2,2 % au Japon, de 3,5 % aux USA et de 3,1 % en Allemagne.

Le taux de chômage est au plus bas en Europe depuis 2000.

La France fait partie des quatre pays européens ayant le taux de chômage le plus élevé, avec Chypre, l'Italie, l'Espagne et la Grèce.

La baisse du chômage constatée en France depuis quelques mois est donc à relativiser et à analyser avec beaucoup de recul...

- S'organiser en groupe de travail,
  - Encourager les élus à devenir responsables d'une problématique spécifique,
  - Avoir recours à des formations,
  - Réaliser des sessions préparatoires aux réunions de CSE.
- Conserver le système des «consultations annuelles»,
  - Préserver les niveaux d'expertise (accompagnement par un expert-comptable),
  - Optimiser le partage d'information,
- Garder la main sur la production des procès-verbaux du CSE,
  - Réfléchir à la qualité des comptes rendus.
- Plus que jamais, les élus du personnel doivent se professionnaliser.



# La discrimination syndicale peut coûter très cher à l'employeur

Les actes discriminatoires envers un salarié sont interdits par le Code du travail.

L'article L 1132-1 précise « ... aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

La Cour d'appel de Versailles vient de sanctionner très lourdement un employeur pour avoir méconnu cette disposition.



## Résumé des faits...

Un salarié est engagé en 1997 dans une entreprise en position 2.1 de la convention collective. À compter de 2006, il exerce de façon continue différentes fonctions de représentant du personnel. En 2009, s'estimant victime d'une discrimination dans l'évolution de sa carrière, il saisit les prud'hommes pour une demande de repositionnement hiérarchique (passage au coefficient 2.3).

En utilisant la [méthode Clerc](#) (panel de 28 salariés de l'entreprise), la Cour d'appel démontre « un déroulement de carrière nettement moins favorable que celui des salariés du panel ». Elle en conclut que l'évaluation du salarié plaignant, prenait manifestement en compte ses fonctions de représentant du personnel, sans que l'employeur n'explique « en quoi les fonctions représentatives pourraient être un frein à l'acquisition de nouvelles connaissances », et donc au passage au coefficient 2.3.

La Cour d'appel de Versailles tire les conséquences de cette discrimination syndicale : « la réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation ou il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu ». Elle repositionne donc le salarié en classification et en salaire.



## Réparation du préjudice...

La Cour d'appel de Versailles évalue la réparation du préjudice économique pour le salarié : perte de rémunération (part fixe et variable), participation et intéressement non perçus, préjudice de retraite.

Calculé sur les 12 années pendant lesquelles, le salarié a été discriminé, le préjudice financier est estimé à 179 000 euros.

(Cour d'appel de Versailles 21e ch. 19 décembre 2019, n° 18/03801)

# Mixité sur les listes du CSE : précisions importantes de la Cour de cassation

Depuis le 1er janvier 2017, la mixité s'est invitée dans les élections du [comité social et économique \(CSE\)](#). Les listes présentées aux élections des représentants du personnel (titulaires et suppléants) doivent refléter la proportion d'hommes et de femmes dans le collège considéré.



Lorsque le nombre de candidats et de candidates n'aboutit pas à un nombre entier, le Code du travail prévoit d'arrondir le résultat à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5.

Chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe, afin d'éviter que les candidats du sexe sous-représenté soient placés en position non éligible.

Lorsque l'application des règles de calcul conduit à exclure totalement la représentation d'un des deux sexes, les listes des candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. L'application de cette règle soulève certaines difficultés d'interprétation...

Que se passe-t-il quand l'un des deux sexes n'atteint pas le seuil de 0,5 (on parle de sexe « ultra-minoritaire ») ? Fait-il obligatoirement inclure un candidat du sexe « ultra minoritaire » ? La Cour de cassation (décembre 2019) répond par la négative. Les syndicats sont donc libres de présenter ou non un candidat du sexe « ultra minoritaire ». Ce candidat ne peut en aucun cas figurer en première position sur la liste.

Que se passe-t-il quand l'un des deux sexes est sous-représenté, mais pas « ultra-minoritaire » ? La Cour de cassation précise : « lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat du sexe sous-représenté ».

La Cour de cassation précise que dans le cas d'un collège mixte comportant deux sièges à pourvoir, la liste doit comporter un candidat et une candidate (sous réserve que chaque sexe ait atteint le seuil de 0,5). Présenter une candidature unique reviendrait à priver l'un des deux sexes de toute représentation.

La Cour de cassation aborde également le cas du collège mixte, avec plus de deux sièges à pourvoir. En cas de liste incomplète, l'application de la règle d'arrondi ne

peut pas priver un sexe de toute représentation.

Les syndicats doivent être attentifs à la bonne application des règles électorales, afin d'éviter tout contentieux. En effet, si après l'élection, le juge constate que la composition de la liste électorale ne reflète pas les proportions d'hommes et de femmes dans le collège, il y a lieu d'annuler l'élection des élus du sexe surreprésenté en surnombre.



De même, si après l'élection, le juge constate que la règle d'alternance des candidats de chaque sexe n'est pas respectée, il doit annuler l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas ce principe d'alternance, sauf si tous les candidats de la liste sont élus.

Autre cas de figure, les noms raturés. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures sont prises en compte, si leur nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés de la liste sur laquelle figure ce candidat. Le candidat concerné passe alors en fin de liste.

# Les enjeux de la formation des élus du CSE

## Professionnaliser le rôle des élus du CSE

Avec la mise en place du CSE (comité social et économique), les matières que doivent maîtriser les élus du personnel sont devenues très complexes : droit du travail, droit comptable, jurisprudence, Code de commerce, Code général des impôts, analyse économique et financière, etc.

Il faut également disposer d'une bonne capacité de négociation et d'écoute.

À cela, il faut ajouter l'énergie nécessaire pour animer et organiser le CSE, autour d'un projet, avec une bonne dose de diplomatie !

[La formation des élus du CSE est donc indispensable, pour peser sur le dialogue social.](#)

Le "métier" d'élu du personnel s'apprend. Il faut être un professionnel. Des formations sont donc indispensables.

Les élus titulaires du comité social et économique d'une entreprise d'au moins 50 salariés bénéficient d'un congé spécifique dit « congé de formation économique » (C. trav., art. L. 2315-63).

Les autres représentants des salariés (suppléants, représentants syndicaux) peuvent profiter comme

tous les autres salariés de l'entreprise du « congé de formation économique sociale et syndicale ».

[De même, tous les membres du CSE bénéficient d'une « formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail » \(C. trav., art. L. 2315-18\).](#)

## Le congé de formation économique :

Les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours (C. trav., art. L. 2315-63). Cette formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.



Cette formation est dispensée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région.

[CEOLIS bénéficie de l'agrément "formation économique" \(C. trav. art L. 231517\).](#)

Cette formation a pour objectif d'apporter aux élus du CSE, une "boîte à outils" permettant d'exercer la fonction d'élu du personnel. Pendant la formation, les points suivants sont abordés (liste non exhaustive) : le rôle économique et social du CSE, les différentes formes juridiques de l'entreprise, les restructurations, fusions, scissions, prises de participation, les mécanismes de base de la comptabilité (bilan, compte d'exploitation, les notions de base de l'analyse financière), les différentes informations / consultations du CSE, la BDES, etc.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel (C. trav., art. L. 2315-16). L'employeur est donc tenu de payer le salaire dans son intégralité et à l'échéance normale par ailleurs, il n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-16).

C'est le CSE qui finance cette formation sur son budget des activités économiques et professionnelles (budget de fonctionnement).

# Un employeur peut-il verser une prime aux seuls salariés non-grévistes ?

## L'attribution d'une prime aux salariés, selon qu'ils ont participé ou non à un mouvement de grève, est discriminatoire

En application de l'alinéa 2 de l'article L. 2511-1 du Code du travail, l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.



L'article L. 1132-2 du Code du travail précise que aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Enfin, l'article L. 1132-1 du Code du travail indique qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure

discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

En application des articles L.1132-1 et L.1132-2 du Code du Travail, est discriminatoire l'attribution par l'employeur d'une prime aux

salariés selon qu'ils ont participé ou non à un mouvement de grève.

Le conseil de prud'hommes, qui a constaté que n'étaient exclus du paiement de la prime que les seuls salariés ayant participé à la grève, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision de condamner l'employeur à payer le montant de la prime exceptionnelle, et des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par l'absence de paiement ou le retard dans le paiement de cette prime.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1er juin 2010, 09-40.144

Un employeur ne peut, sans discrimination prohibée, instaurer une prime exceptionnelle d'assiduité et la verser à l'ensemble des salariés, à l'exception des salariés ayant fait grève.

Cour d'appel, Bordeaux, Chambre sociale, section A, 21 Septembre 2010 – n° 09/04721

L'attribution d'une prime en considération du surcroît de travail assumé par les salariés non grévistes n'est pas discriminatoire

Constitue une mesure discriminatoire l'attribution aux seuls salariés non-grévistes d'une prime exceptionnelle ne correspondant pas à un surcroît de travail.

Pour attribuer une prime aux seuls salariés non-grévistes, l'employeur doit caractériser un surcroît de

travail des salariés n'ayant pas participé au mouvement de grève.

Cour de cassation, Chambre sociale,  
3 Mai 2011 – n° 09-68.297

Si l'attribution d'une prime aux salariés, selon qu'ils ont participé ou non à un mouvement de grève, est discriminatoire, tel n'est pas le cas lorsque la prime est attribuée en considération du surcroît de travail assumé par les salariés non gréviste.

L'employeur doit justifier le surcroît d'activité auquel a été confronté le personnel non gréviste et que des salariés absents pour d'autres motifs que la grève n'ont pas perçu la prime litigieuse.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre  
2, 16 Octobre 2014 – n° 13/07129



Si le versement d'une prime liée au surcroît de travail d'une période donnée n'est pas discriminatoire quand elle rémunère des salariés dans une situation différente, telle que celle de salariés qui continuent de travailler en supportant une charge plus lourde du fait de l'absence de collègues, c'est à la condition de démontrer une réelle surcharge de travail.

En l'absence de preuve d'un surcroît de travail pour les non-grévistes, est discriminatoire l'attribution par l'employeur d'une prime aux salariés selon qu'ils ont participé ou non au mouvement de grève

Cour d'appel, Versailles, 17e  
chambre, 29 Mars 2017 – n°  
15/01625

*Eric ROCHEBLAVE*

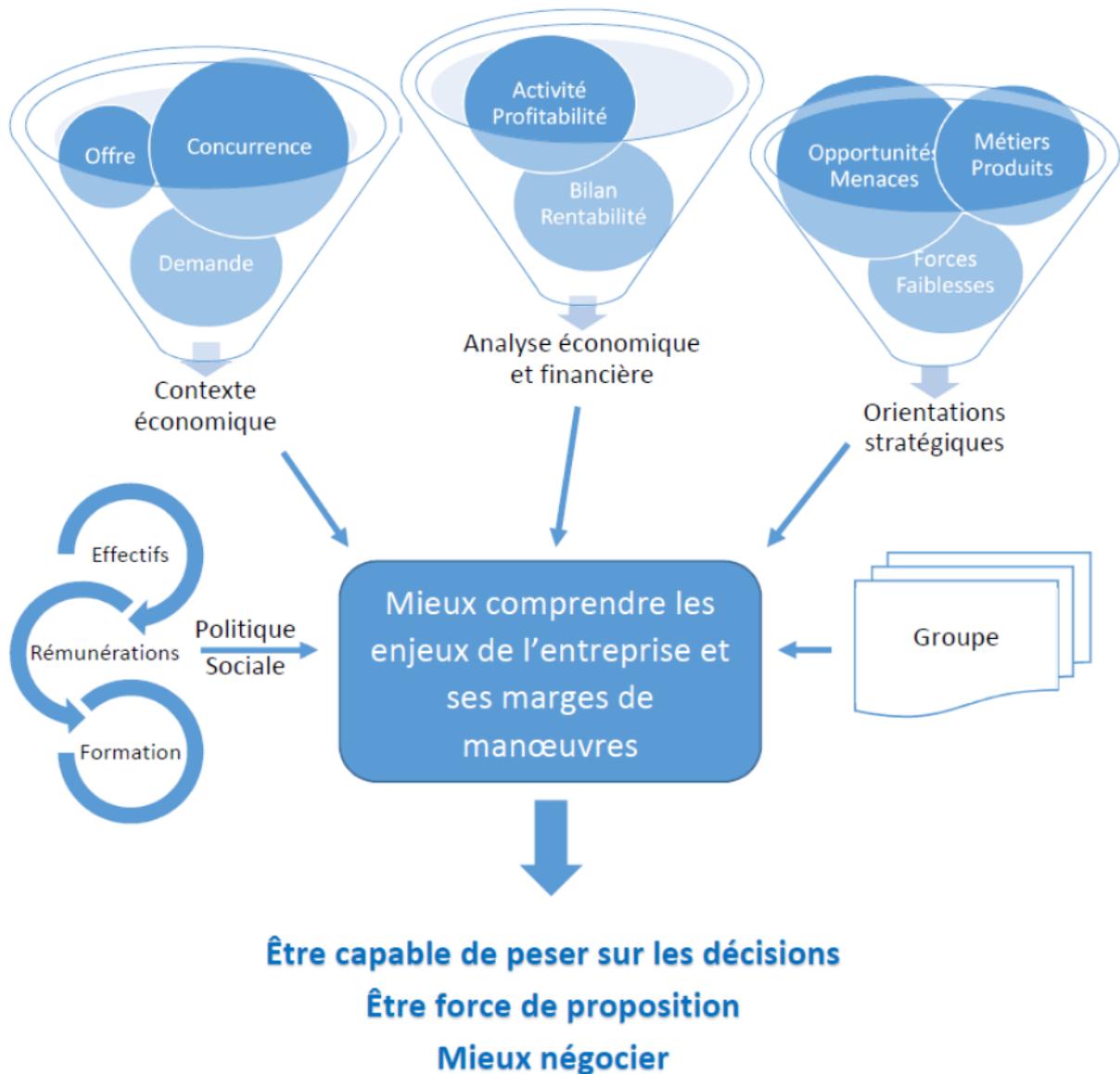
*Avocat Spécialiste en Droit du  
Travail et Droit de la Sécurité  
Sociale*

<https://www.rocheblave.com/>

# ORIENTATIONS STRATEGIQUES

## SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

### POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,  
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

# FORMATION :

## Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle  
économique

Rôle social et  
culturel

CEOLIS est  
organisme de  
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2  
jours

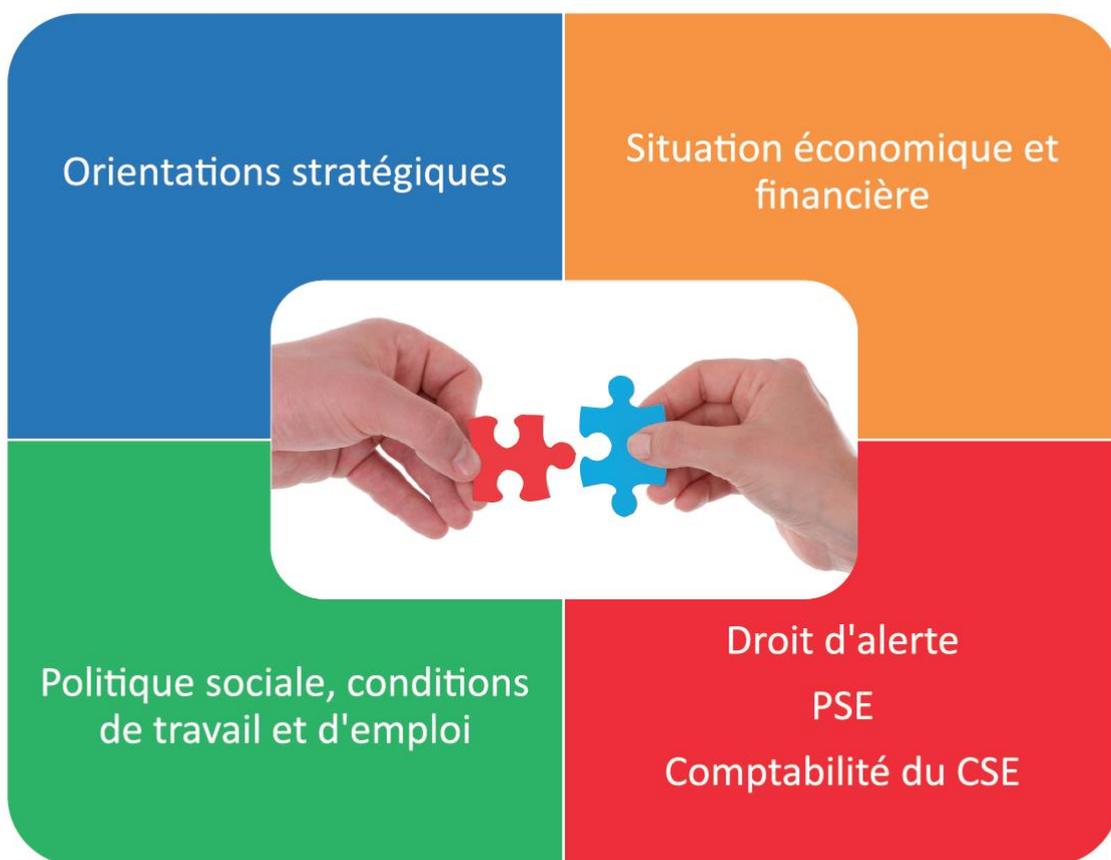
Devis sur simple  
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (février 2020)

## EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr) / Tél : 09 67 22 32 35