

# GUIDE PRATIQUE

N°4

## ÉLUS DU CSE : TOUT SAVOIR SUR VOS MISSIONS

Les missions  
en matière de  
santé, économie,  
environnement et  
protections des droits  
et libertés des salariés



---

ÉDITEUR  
CFE-CGC  
59 rue du Rocher  
75008 Paris

RÉDACTION  
Secteur Dialogue social,  
restructuration des branches,  
représentativité de la CFE-CGC  
Gilles Lecuelle

Service Emploi, Formation  
et Travail de la CFE-CGC  
Sayifan Meah  
Barbara Reginato

RELECTURE  
Service communication  
de la CFE-CGC

CONCEPTION  
Service communication  
de la CFE-CGC  
Adrien Vinet

CRÉDIT PHOTOS  
Adobe stock

IMPRIMEUR  
ITF Imprimeurs  
Z.A. Le Sablon  
72230 Mulsanne  
Labellisé Imprim'vert.  
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : décembre 2022  
ISBN : 978-2-38340-026-4

---

[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)



# ÉDITO

Le législateur a récemment élargi le champ de compétence du Comité social et économique (CSE) en ajoutant les enjeux environnementaux. Cette prérogative complète la liste (déjà longue) des sujets traités par le CSE.

Santé, environnement, économie, formation, RGPD... sont autant de thématiques qui relèvent du champ de compétences du CSE.

Face à ces sujets nouveaux ou moins nouveaux, quels outils détient le CSE ? Quel rôle joue-t-il ? Quel est son périmètre de consultation ? Quelle commission est compétente ?

Pour cette 4<sup>e</sup> édition, nous restons fidèles à notre format de questions/réponses pratiques.

Pour être exhaustif, nous vous proposons un focus par thématique.

Nous vous rappelons que ce format « guide pratique » sur le CSE vient compléter les fiches juridiques de décryptage (plus techniques et plus juridiques) qui sont accessibles sur l'intranet et qui viennent tout juste d'être mises à jour au regard des dernières jurisprudences et autres lois.

Vous en souhaitant bon usage !



**Gilles Lecuelle**

Secrétaire national CFE-CGC  
Secteur Dialogue social,  
restructuration des branches  
et représentativité

## **Gilles LECUELLE**

Secrétaire national CFE-CGC  
Secteur Dialogue social,  
restructuration des branches  
et représentativité

Consulter les fiches juridiques  
de décryptage





## COMMENT LE CSE PEUT-IL SE SAISIR DE SES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL ?

10. Les questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail sont-elles du ressort du CSE de moins de 50 salariés ?
11. Quelles sont les prérogatives propres des CSE d'au moins 50 salariés en matière de santé, sécurité et conditions de travail ?
13. Quels sont les actions que je peux mener pour m'assurer de l'état de santé des salariés ?
15. Quelle est la différence entre les inspections et les enquêtes menées par le CSE ?
16. Les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail sont-elles abordées à l'occasion de chaque consultation du CSE ?
18. Toutes les réunions du CSE doivent-elles nécessairement aborder la santé, la sécurité et les conditions de travail ?
19. Si un membre du CSE constate un risque pour la santé et la sécurité, quels sont ses moyens d'actions ?
21. Quels sont les leviers d'actions du CSE en cas de constatation d'un harcèlement ?

## COMMENT LE CSE PEUT-IL SE SAISIR DE SES COMPÉTENCES EN MATIÈRE ÉCONOMIQUE ?

24. Comment le CSE est-il tenu informé de la situation économique de l'entreprise ?
26. Que peut faire un élu au CSE si la situation économique de l'entreprise se dégrade ?
28. Quel est le rôle de la commission économique ?  
En quoi ce rôle se distingue-t-il de celui attribué au CSE ?
29. Le refus d'émettre un avis lors d'une consultation sur un projet économique sur lequel le CSE n'est pas d'accord est-il recommandé ?

## COMMENT LE CSE PEUT-IL SE SAISIR DE SES COMPÉTENCES EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE ?

32. La consultation du CSE doit-elle mentionner sur les conséquences sur l'environnement des projets de l'employeur ?
34. Que peut faire le CSE si un employeur n'aborde pas l'aspect environnemental lors d'une consultation ?
35. Quelles sont les autres actions possibles pour le CSE en matière environnementale ?

# Vous rencontrez des difficultés ? Des solutions existent pour vous accompagner !

Chez Malakoff Humanis, nous aidons nos assurés à surmonter des moments difficiles de leur vie grâce à notre accompagnement social personnalisé, des services dédiés et des aides individuelles.

Dans le cadre des régimes Prévoyance et Santé, des fonds sociaux dédiés de Solidarité ont été créés par les partenaires sociaux. Ces dispositifs peuvent notamment venir en aide aux salariés en cas de difficultés financières et/ou dans le cadre d'actions de prévention.

L'accompagnement social Malakoff Humanis interviendra en premier. Le fonds social viendra en complément.

## L'accompagnement social Malakoff Humanis

Handicap, cancer, aidants familiaux, fragilités sociales... Les sources de fragilités sont nombreuses et peuvent avoir une incidence sur l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle des salariés.

Chaque jour, avec la ligne Mission Écoute Conseil Orientation, nos experts Malakoff Humanis :

- écoutent et conseillent pour toute situation de fragilité ou demande de soutien ;
- informent et orientent les salariés sur leurs droits, les dispositifs

sociaux et dans leurs démarches auprès d'autres organismes ou de partenaires ;

- définissent des solutions adaptées à tous.

Ils sont également présents pour trouver des solutions concrètes, qui permettront de surmonter les situations de vulnérabilité auxquelles nos assurés peuvent être confrontés, via :

- **des services dédiés**, sur les thématiques liées au cancer, au handicap, aux aidants familiaux ainsi qu'aux fragilités sociales ;
- **des aides individuelles**, attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Pour en savoir plus sur nos aides et leurs conditions d'attribution, contactez nos équipes.

Par téléphone

**3996**

(service gratuit + prix d'un appel local)

hors métropole : **09 74 75 39 96**

(service gratuit + prix d'un appel local)





# SOMMAIRE

## COMMENT LE CSE PEUT-IL SE SAISIR DE SES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DROITS, LIBERTÉS ET DONNÉES PERSONNELLES DES SALARIÉS ?

38. Que peut faire un membre du CSE qui constate une violation du règlement général sur la protection des données (RGPD) ?
42. Que peut faire un membre du CSE si l'employeur souhaite instaurer une vidéosurveillance dans l'ensemble de l'entreprise ?
43. Que peut faire un membre du CSE qui constate une atteinte au droit et libertés des candidats dans le processus de recrutement ?

## COMMENT LE CSE PEUT-IL SE SAISIR DE SES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE FORMATION ?

46. Quel est le rôle du CSE en matière de formation ?







**COMMENT LE CSE  
PEUT-IL SE SAISIR DE SES  
COMPÉTENCES EN MATIÈRE  
DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET  
CONDITIONS DE TRAVAIL ?**

Si auparavant les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions du travail dépendaient du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), avec la nouvelle composition de la représentation du personnel, ces questions reviennent au CSE.

Le CSE peut déléguer une partie de ses attributions à la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT). Alors que le CHSCT était une

institution représentative du personnel (IRP) autonome, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est une émanation du CSE. Ainsi, même si l'ordonnancement est différent, le rôle du CHSCT revient aujourd'hui surtout au CSE.

Nous vous rappelons indépendamment de la situation où une CSSCT doit être mise en place en vertu de la loi, cette commission peut être créée par accord au sein de tout CSE.

## **LES QUESTIONS RELATIVES À LA SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL SONT-ELLES DU RESSORT DU CSE DE MOINS DE 50 SALARIÉS ?**

Oui. Auparavant le CHSCT était présent dans les entreprises d'au moins 50 salariés si bien que les thématiques de la santé, sécurité et conditions de travail n'étaient que peu traitées (par les délégués du personnel). Désormais, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en tant que membre du CSE vous contribuez à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail. L'instance bénéficie à ce titre d'un certain nombre de prérogatives, telles que :

- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- exercer un droit d'alerte, en cas d'atteinte aux droits de personnes, en cas de danger grave et imminent ou encore en cas de risque grave pour la santé et l'environnement ;
- présenter des réclamations à l'employeur en lien avec la santé, sécurité et les conditions de travail ;
- se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires en la matière, comme notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).



## RÉFLEXE MILITANT

Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, n'est pas consulté sur le DUERP, cependant vous pouvez demander la présentation de ce document pour analyser son contenu et signaler à l'employeur les éventuels manquements telle la non prise en compte des risques psychosociaux.

Les prérogatives du CSE en matière de santé sécurité diffèrent tout de même en fonction de l'effectif de l'entreprise, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'instance a des moyens et des prérogatives supplémentaires.

### Où trouver ces éléments ?

**Articles L. 2312-5 et suivants ;  
R. 2312-1 et suivants ;  
L.2312-59 et suivants ;  
L. 4121-3 et suivants  
du Code du travail.**

## QUELLES SONT LES PRÉROGATIVES PROPRES DES CSE D'AU MOINS 50 SALARIÉS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, le Code du travail prévoit, en plus de vos prérogatives dans les entreprises de moins de 50 salariés (cf. question précédente) que vous :

- pouvez réaliser des inspections ;
- pouvez demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des risques particuliers ;
- êtes consultés dans les cas où la loi le prévoit, notamment sur les aspects liés à la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- bénéficiez d'un expert notamment lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

En outre, dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, en tant que membre du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, vous :

- procédez à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi

que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

- contribuez notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- pouvez susciter toute initiative que vous estimez utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est motivé.



## RÉFLEXE MILITANT

Rien n'empêche en pratique les membres d'un CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés de réaliser, sur leurs heures de délégation, des inspections ou de demander à entendre le chef d'une entreprise voisine, ou encore d'analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs.

Ce sont surtout le recours à l'expert et la consultation qui ne pourront pas être menés au sein de ces CSE.

**Où trouver ces éléments ?**

**Article L. 2312-9 et suivants ; L. 2315-94 du Code du travail.**

# QUELS SONT LES ACTIONS QUE JE PEUX MENER POUR M'ASSURER DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS ?

En tant que membre du CSE, vous avez la possibilité de vous déplacer pour effectuer des inspections et des enquêtes afin de prendre connaissance de l'état de santé des salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Code du travail prévoit que les membres du CSE sont informés de la présence de l'inspection du travail et peuvent présenter leurs observations. L'accompagnement de l'inspection lors d'une visite est un moyen efficace pour s'informer des conditions de travail des salariés.

## RÉFLEXE MILITANT

Il est important de réaliser fréquemment des « tournées » auprès des salariés, de nouer un contact notamment pour qu'ils aient l'occasion de vous faire remonter des situations anormales.

L'analyse de la documentation ou de statistiques fournies par l'employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail, notamment dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), tels le nombre d'arrêt de travail, des chiffres et motifs des visites auprès du médecin du travail permet également de s'assurer de l'état de santé des travailleurs.

## ATTENTION

Il est impératif de suivre la formation en santé, sécurité et conditions de travail en début de mandature, pour approfondir vos connaissances en la matière. Le but pour vous est de développer votre aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et votre capacité d'analyse des conditions de travail. Cette formation est également l'occasion de vous initier par exemple aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

## Où trouver ces éléments ?

Article L. 2312-10, L. 2315-18 et R. 2312-3 du Code du travail.



# L'APPLICATION MOBILE QUI RAPPROCHE SALARIÉS & REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, propose une gamme de solutions adaptées aux besoins des salariés, répondant à nos ambitions communes.**

Les solutions Up participent à l'amélioration des conditions de vie des salariés en simplifiant votre mission : Pause déjeuner (UpDéjeuner®), pouvoir d'achat (UpCadhoc®), accès à la culture (Chèque Culture, Chèque Lire et billetterie UpKalidea®), équilibre de vie (Chèque Domicile), maîtrise de votre politique ASC (logiciel de comptabilité UpKalidea®).

Pour favoriser la communication et les échanges entre IRP et salariés, Up étoffe son offre de solutions digitales concrètes et efficaces. Pensée pour les CSE au profit des salariés, l'application mobile MaViePro apporte des éclairages et réponses aux salariés sur l'ensemble des questions relevant des prérogatives des représentants du personnel au CSE : droit, vie de l'entreprise, conseil, activités sociales et culturelles...



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 la



Ça falt du bien  
au quotidien

# QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE LES INSPECTIONS ET LES ENQUÊTES MENÉES PAR LE CSE ?

Les inspections s'inscrivent dans une logique de prévention. Elles ont lieu en dehors de tout contexte accidentel. Elles consistent à :

- observer les postes de travail, recueillir des informations sur le terrain, détecter les situations dangereuses ;
- proposer des actions d'amélioration en fonction des observations précédentes ;
- contrôler le respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité et suivre la mise en œuvre des actions de prévention par l'employeur.

Contrairement aux inspections, les enquêtes ont lieu dans un contexte accidentel. Elles visent à identifier les raisons de la survenance de la réalisation du risque afin d'éviter qu'il ne se produise à nouveau. Les enquêtes consécutives à un

accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère grave ne s'imputent pas sur le crédit d'heures, mais sont rémunérées comme du temps de travail effectif. En dehors de ces cas particuliers les inspections et les enquêtes sont effectuées au cours d'heures de délégation. Des enquêtes menées conjointement avec la direction sont également conduites lors de certaines procédures d'alerte.

**Où trouver ces éléments ?**  
**Article L. 2315-11 du Code du travail.**

# LES QUESTIONS RELATIVES À LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT-ELLES ABORDÉES À L'OCCASION DE CHAQUE CONSULTATION DU CSE ?

La consultation du CSE est un avis global sur le projet soumis par l'employeur. Pour que cet avis soit pris en toute connaissance de cause, il est nécessaire d'être informé sur l'ensemble des incidences du projet, qu'elles soient :

- économiques ;
- relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- environnementales.

## ATTENTION

Pour chacune des consultations dans l'entreprise, il faut que vous vous intéressiez à chacun de ces aspects pour émettre un avis éclairé et motivé.



En revanche, s'agissant d'un projet d'introduction de nouvelles technologies, les incidences sur la santé sont incontournables, dès lors votre avis devra englober cet aspect. En tant que membre du CSE, il vous faut donc analyser chaque sujet de consultation pour évaluer s'il peut potentiellement porter atteinte à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des travailleurs et motiver l'avis du CSE en fonction.

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas d'informations relatives à la santé, sécurité et aux conditions de travail lors de la consultation, malgré vos demandes de communication, vous avez la possibilité de saisir le tribunal judiciaire pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

S'agissant des consultations ponctuelles, qui doivent être menées en fonction des projets de l'employeur, certains projets n'auront par essence aucune incidence sur la santé, cela peut être le cas par exemple pour une consultation sur le licenciement d'un salarié protégé. Dans ce cas, vous n'aurez pas à rendre un avis qui inclue cette dimension de la santé sécurité et conditions de travail.





## RÉFLEXE MILITANT

L'employeur peut ne pas percevoir les incidences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail du projet qu'il soumet au CSE. Il vous revient d'être particulièrement vigilant pour s'assurer que cet aspect fondamental soit bien pris en compte.

S'agissant des consultations récurrentes, celles sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière n'induisent pas en principe des aspects relatifs à la santé, sécurité et aux conditions de travail. Par exception, il peut arriver que les projets envisagés par l'employeur aient une telle incidence. Votre avis devra alors prendre en compte cette dimension. Par exemple, si lors de la consultation sur les orientations stratégiques vous vous apercevez d'une augmentation de l'activité dans l'entreprise sans que soit envisagé des recrutements supplémentaires, vous devez alerter, dans l'avis, l'employeur sur le risque de surcharge de travail et l'indiquer dans votre avis.



## ATTENTION

Le fait d'alerter l'employeur sur les risques relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail permet de faire engager plus facilement la faute inexcusable de ce dernier si un risque survient dès lors qu'il avait connaissance du danger.

La troisième des grandes consultations récurrentes, celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail et la durée du travail. Dans le cadre de cette consultation, l'employeur présente également au CSE :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Cette consultation est une occasion privilégiée pour analyser la situation de l'entreprise en matière de santé, sécurité et conditions de travail.



## RÉFLEXE MILITANT

Il faut vous assurer que ce rapport et programme soient effectivement dressés et communiqués, outre le fait de constituer des preuves de la connaissance d'un danger par l'employeur (utile dans un contentieux pour faute inexcusable), ils permettent de vous faire prendre conscience ainsi qu'à l'employeur des risques liés à l'activité de l'entreprise.

Où trouver ces éléments ?  
**Articles L. 2312-15 ; L. 2312-17 et suivants du Code du travail.**

## TOUTES LES RÉUNIONS DU CSE DOIVENT-ELLES NÉCESSAIREMENT ABORDER LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Non. Toutefois, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, au moins quatre réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Où trouver ces éléments ?  
**Article L. 2315-27 du Code du travail.**

# SI UN MEMBRE DU CSE CONSTATE UN RISQUE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ, QUELS SONT SES MOYENS D' ACTIONS ?

En tant que membre du CSE vous pouvez initier deux types de droits d'alerte si vous constatez une situation à risque pour les salariés.

Le premier peut être mis en œuvre s'il existe une cause de **danger grave et imminent**, dans ce cas en tant que représentant au CSE vous alertez immédiatement l'employeur. Consignez votre avis par écrit. L'employeur doit alors procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CSE. À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

Le second droit d'alerte peut être mis en œuvre en cas **d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées**

**au but recherché.** Dans une telle situation vous saisissez immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral. L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec l'auteur du signalement et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Pour ce second droit d'alerte, la condition de danger grave et imminent n'est pas requise.

En outre, vous pouvez également orienter un salarié en situation de souffrance vers les services de santé au travail pour qu'une solution adaptée lui soit trouvée. En effet, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'une visite auprès du médecin du travail.

Où trouver ces éléments ?

Articles L. 2312-59 et suivants, L. 4131-2 et suivants, R. 4624-34 du Code du travail.



## QUELS SONT LES LEVIERS D' ACTIONS DU CSE EN CAS DE CONSTATATION D' UN HARCÈLEMENT ?

Si vous constatez une situation de harcèlement qu'il soit moral ou sexuel, le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits et libertés des personnes mentionné précédemment peut être actionné.

En outre, vous devez désigner parmi les membres du CSE un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est pertinent d'associer ce représentant à toute alerte consécutive à un harcèlement sexuel ou des agissements sexistes. De plus, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés l'employeur désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste, ce référent harcèlement côté direction peut également être joint dans la gestion de cette alerte.

Vous pouvez susciter toute initiative que vous estimez utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis. Le refus de l'employeur est motivé.

Un signalement aux services de santé au travail peut également s'avérer pertinent.



### RÉFLEXE MILITANT

Même en dessous de ce seuil de 250 salariés, vous pouvez tout à fait demander à l'employeur de désigner un référent « direction » en matière de lutte contre le harcèlement pour gérer de telles situations difficiles avec le référent « CSE » harcèlement.

#### Où trouver

#### ces éléments ?

**Article L. 1153-5-1, L. 2312-9, L. 2314-1 du Code du travail. Pour plus de précisions sur le sujet voir la fiche de l'intranet : « Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes ».**





**COMMENT LE CSE  
PEUT-IL SE SAISIR DE SES  
COMPÉTENCES EN MATIÈRE  
ÉCONOMIQUE ?**

# COMMENT LE CSE EST-IL TENU INFORMÉ DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE ?

Le CSE a un rôle central en matière d'analyse de la situation économique de l'entreprise. Cela se manifeste dès le début du mandat, en effet, à défaut d'accord, un mois après votre élection au CSE l'employeur vous communique une documentation économique et financière précisant :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

## RÉFLEXE MILITANT

En étant attentif à la communication de ces informations en début de mandat, vous démontrez à l'employeur votre connaissance des règles légales de l'instance. Pensez à les demander si l'employeur ne le fait pas spontanément.

## RÉFLEXE MILITANT

Pensez à la formation économique en début de mandat, elle vous permettra de lire les données économiques, pas toujours faciles ! Cela vous permettra aussi d'appréhender au mieux la situation de l'entreprise et de vous aider dans l'exercice de vos missions de membre du CSE (gestion du budget de fonctionnement et des activités sociales et culturelles notamment).

En outre, au travers des différentes consultations dans l'entreprise, le CSE obtient la communication de toutes les informations nécessaires pour avoir une compréhension précise de la situation financière de l'entreprise.

C'est ainsi qu'un certain nombre de consultations ponctuelles sont instituées dans le Code du travail pour vous associer aux décisions économiques majeures de l'entreprise au cours desquelles les documents pertinents pour l'analyse de la situation lui sont transmis, il en est ainsi en cas notamment :

- de restructuration et compression des effectifs ;
- de licenciement collectif pour motif économique ;





# QUE PEUT FAIRE UN ÉLU AU CSE SI LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE SE DÉGRADE ?

Deux solutions peuvent être envisagées.

Tout d'abord, lorsque la situation économique d'une entreprise se dégrade cela est consécutif notamment au manque de pertinence des orientations stratégiques définies. Or, parmi les consultations récurrentes, celle sur les orientations stratégiques porte sur la teneur de celles-ci et ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

A cette occasion, vous pouvez jouer **un rôle moteur et proposer des orientations alternatives, pour enrayer une dégradation de la situation économique.** L'avis du CSE est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.



## RÉFLEXE MILITANT

Fort de son identité de syndicat du personnel d'encadrement, la CFE-CGC est reconnue pour faire des propositions équilibrées permettant de faire converger les attentes des salariés et les besoins de l'entreprise, formuler des orientations stratégiques alternatives s'inscrit dans cette logique. En effet, vous êtes connectés à la réalité du terrain, celles des salariés, et êtes conscients des enjeux économiques de l'entreprise, votre éclairage est précieux lors de cette consultation.

La proposition d'orientations stratégiques alternatives est une solution pertinente pour remédier à la dégradation progressive de la situation économique.

Ensuite, une autre solution qui s'exerce pour celle-ci dans un contexte d'urgence, est le droit d'alerte économique lequel est organisé de manière à permettre un dialogue entre le CSE et les dirigeants de l'entreprise. Autrement dit, le droit d'alerte économique n'est pas une procédure contentieuse mais un outil de discussion à l'initiative du CSE.

L'objet du droit d'alerte est d'attirer l'attention de la direction de l'entreprise sur les inquiétudes que peuvent nourrir le comité et les salariés, et de conduire la direction soit à apaiser les craintes, soit à prendre des mesures permettant de faire face à la situation. Dès lors, le droit d'alerte a rempli sa fonction quand les dirigeants ont apporté une réponse.

Où trouver  
ces éléments ?  
**Article L. 2312-24 et  
L. 2312-63 et suivants  
du Code du travail.**

### **L'alerte suit les étapes suivantes :**

Le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.



Il demande à l'employeur des explications, ce qui est inscrit à l'ordre du jour du CSE.



Si lors de la réunion, le CSE n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport (ou la commission économique le cas échéant).

Il peut se faire assister lors de la réalisation de ce rapport.

Le rapport conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.



Au vu du rapport, le CSE décide à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.



La demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance de l'organe décisionnaire, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance.

La réponse de l'employeur est motivée.

# QUEL EST LE RÔLE DE LA COMMISSION ÉCONOMIQUE ? EN QUOI CE RÔLE SE DISTINGUE-T-IL DE CELUI ATTRIBUÉ AU CSE ?

A défaut d'accord collectif sur les commissions du CSE, dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés une commission économique est créée au sein du CSE ou du CSE central.

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet. Elle se réunit au moins deux fois par an et peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur. Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE et par les experts choisis par le comité. Lorsqu'un droit d'alerte est exercé, si l'entreprise est dotée d'une commission économique, ça sera à cette dernière d'effectuer le rapport adressé aux instances dirigeantes.

Cette commission ne se substitue pas au CSE, mais permet d'éclairer les membres de l'instance sur les enjeux économiques de l'entreprise. La consultation sur les sujets liés à l'économie est effectuée par le CSE.

Où trouver  
ces éléments ?  
**Article L. 2315-46**  
et suivants du Code  
du travail.

# LE REFUS D'ÉMETTRE UN AVIS LORS D'UNE CONSULTATION SUR UN PROJET ÉCONOMIQUE SUR LEQUEL LE CSE N'EST PAS D'ACCORD EST-IL RECOMMANDÉ ?

Non. L'employeur est tenu de consulter le CSE lorsque certains projets sont envisagés, et il ne pourra les concrétiser qu'une fois l'avis du CSE émis. À défaut, ce dernier peut saisir le juge des référés pour demander notamment la suspension du projet.

Si l'employeur ne peut pas mettre en œuvre son projet tant que le CSE n'a pas rendu son avis celui-ci doit être rendu sous un certain délai, qui est en principe d'un mois à compter de la consultation. À l'expiration de ce délai l'avis est négatif.

de le retarder en rendant l'avis juste avant l'expiration du délai de consultation par exemple, voire de solliciter une expertise pour prolonger ce délai pour rendre l'avis (en cas d'expertise le délai pour rendre son avis passe à deux mois en principe).

Où trouver  
ces éléments ?  
Articles R. 2312-6 du  
Code du travail ; Cass.  
soc., 6 mars 2012,  
n°10-30-815).



## ATTENTION

L'avis négatif qui découle du silence du CSE est à éviter, ni l'employeur, ni les salariés ne sont informés des raisons de cet avis, un avis motivé est à privilégier. D'autant que l'avis du CSE figure au sein du procès-verbal de la réunion.

Ainsi vous ne pouvez pas empêcher la mise en œuvre du projet de l'employeur en refusant de vous prononcer. En revanche, si nécessaire, il est possible





**COMMENT LE CSE  
PEUT-IL SE SAISIR DE SES  
COMPÉTENCES EN MATIÈRE  
ENVIRONNEMENTALE ?**

# LA CONSULTATION DU CSE DOIT-ELLE MENTIONNER SUR LES CONSÉQUENCES SUR L'ENVIRONNEMENT DES PROJETS DE L'EMPLOYEUR ?

Oui. Depuis la Loi climat et résilience du 24 août 2021, il est désormais prévu d'aborder lors des consultations récurrentes l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise. Lors des consultations ponctuelles également le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des décisions de l'employeur qui entrent dans le champ de l'obligation générale de consultation du CSE lorsque le projet intéresse « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ». Un volet spécifique sur les conséquences environnementales est intégré lors des consultations ponctuelles.

Pour les consultations récurrentes, le CSE doit avoir les informations nécessaires pour rendre son avis au sein de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE). Celle-ci comprend des informations en lien avec l'incidence environnementale de l'entreprise. Des rubriques en matière de politique générale et en matière environnementale, d'économie circulaire, de changement climatique sont ainsi ajoutées dans cette base.

## RÉFLEXE MILITANT

Pour s'approprier pleinement ces nouvelles compétences du CSE, il convient d'analyser ces informations au sein de la BDESE, de proposer des politiques générales en matière environnementales (telle la réduction du nombre de vols d'affaires), de suggérer des fournisseurs plus proches de l'entreprises etc.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte notamment à l'environnement. Cette réunion du CSE permet d'associer les représentants du personnel à la gestion d'un incident environnemental provoqué par l'entreprise.







# QUE PEUT FAIRE LE CSE SI UN EMPLOYEUR N'ABORDE PAS L'ASPECT ENVIRONNEMENTAL LORS D'UNE CONSULTATION ?

Si l'employeur n'aborde pas l'aspect environnemental lors d'une consultation, vous devez demander communication des informations sur le sujet. À défaut de réaction, il vous faut saisir le juge pour qu'il ordonne la communication de ces informations par l'employeur et la prolongation du délai de consultation tant que l'employeur ne les transmet pas.

Où trouver  
ces éléments ?  
**Article L. 2312-15  
du Code du travail.**



## ATTENTION

Cet aspect de la consultation est nouveau et certains employeurs n'incluent pas la dimension environnementale lors de la consultation, il vous revient d'être vigilant ! L'idée principale voulue par cette réforme, à laquelle souscrit la CFE-CGC, c'est que les décisions de l'employeur doivent prendre en compte l'incidence environnementale qu'elles engendrent, pour envisager d'autres mesures avec une empreinte écologique moins importante.

# QUELLES SONT LES AUTRES ACTIONS POSSIBLES POUR LE CSE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE ?

En tant que membre du CSE vous avez la possibilité de demander, en vous rapprochant du secrétaire du CSE, l'inscription à l'ordre du jour des réunions du CSE des questions relatives à l'environnement. Cela permet d'analyser des besoins que vous avez identifiés en matière d'environnement et initier une action de la part de l'employeur en la matière.

Vous avez également la possibilité d'exercer un droit d'alerte lorsque les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Dans ce cas, l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci. Cette alerte est consignée par écrit. À défaut de réponse, ou de réponse inappropriée le CSE a la possibilité de saisir le juge, ou à certaines conditions, de procéder à une divulgation publique.



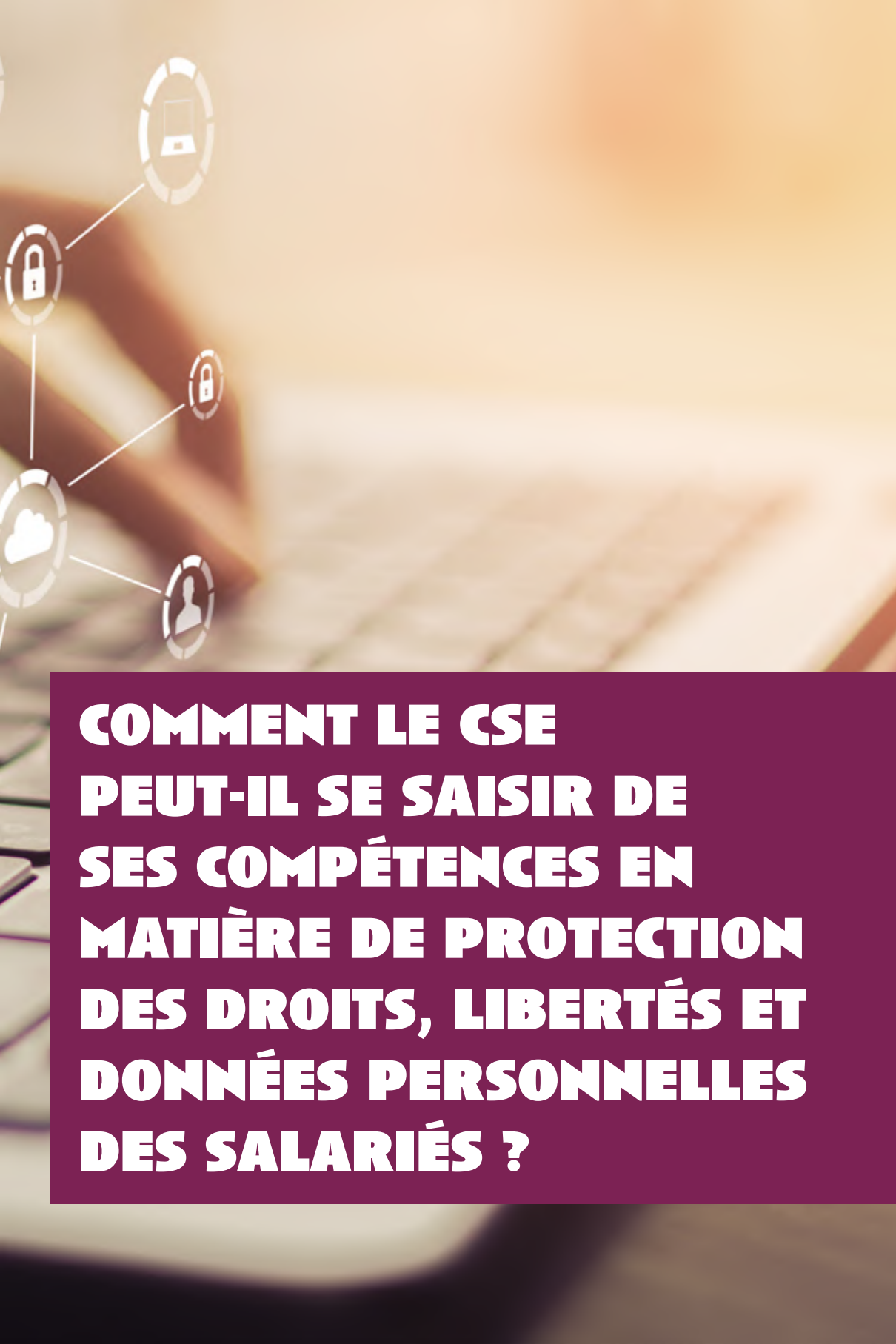
## RÉFLEXE MILITANT

L'influence du CSE sur la politique environnementale est conséquente ! Ces prérogatives permettent d'avoir une réelle incidence sur l'empreinte écologique de l'entreprise, encore faut-il s'en saisir et avoir parmi les membres du CSE des personnes impliquées sur ces questions environnementales. L'écologie est un sujet sur lequel les jeunes travailleurs en particulier sont impliqués, ces prérogatives du CSE sont un argument fort pour convaincre ces personnes de s'investir pour un mandat dans l'instance et défendre le sujet au sein de leur entreprise.

### Où trouver ces éléments ?

**Articles L. 2312-60, L. 4133-1 et suivants du Code du travail et L. n° 2016-1691 du 9 déc. 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, art. 8**





**COMMENT LE CSE  
PEUT-IL SE SAISIR DE  
SES COMPÉTENCES EN  
MATIÈRE DE PROTECTION  
DES DROITS, LIBERTÉS ET  
DONNÉES PERSONNELLES  
DES SALARIÉS ?**

## QUE PEUT FAIRE UN MEMBRE DU CSE QUI CONSTATE UNE VIOLATION DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD) ?

En tant que membre du CSE, vous bénéficiez à l'occasion des consultations notamment, d'une information enrichie préalablement à la mise en œuvre d'un projet de l'employeur. Ces informations vous permettent de contrôler si la réglementation relative aux données personnelles est respectée lors de ce projet.

Si vous constatez une violation de la réglementation relative aux données personnelles, il convient de signaler à l'employeur les transgressions du cadre légal. Si l'employeur ne rectifie pas la situation, vous disposez du droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles pour mettre fin à cette atteinte.

Vous avez également la possibilité de saisir la CNIL pour vous opposer à un traitement de données personnelles ne respectant pas le cadre légal.

Mais en tant que CSE, vous n'êtes pas exemptés !

**Désormais, les CSE doivent pleinement se conformer aux prescriptions du RGPD.** En effet, vous devez, dans le cadre de vos activités (par exemple la gestion des activités sociales et culturelles, liste de diffusion, suivi enquêtes, réclamations...), vous conformer à cette réglementation

puisque vous collectez, utilisez, conservez des données dites personnelles et devez donc, en préserver l'intégrité.

La mise en place du RGPD doit vous amener à vous assurer :

- de la licéité du traitement, qui suppose que le ou la salarié(e) dont les données personnelles sont collectées ait consenti audit traitement pour une ou plusieurs finalités spécifiques ;
- de la traçabilité dudit consentement lorsque le traitement repose sur cet élément ;
- de l'exactitude des données traitées et conservées sous-tendant donc, la rectification voire la suppression de ces dernières pour être en adéquation avec la finalité du traitement ;
- de la limitation dans le temps de la conservation des données recueillies, elle aussi fixée à l'avance ;
- de la sécurisation de ces dernières contre le traitement non autorisé ou illicite, la perte, la destruction, etc. En cas de violation avérée, le CSE devra réaliser un signalement auprès de la CNIL et, sous conditions, auprès du ou des salarié(s) victime(s) de cette violation ;

- de l'effectivité et du respect, pour tout(e) salarié(e) dont les données ont fait l'objet d'une collecte, de son droit à une information claire et complète quant au traitement opéré, mais aussi d'accès, de modification, de portabilité et enfin de suppression (droit à l'oubli) de ses données.

Un DPO (Délégué à la protection des données) doit être désigné lorsque, les activités consistent en des opérations de traitement qui, du fait de leur nature, de leur portée et/ou de leurs finalités, exigent un suivi régulier et systématique à grande échelle.

Si aucune obligation n'est imposée au CSE, eu égard aux attributions du CSE, à ses activités, il semble difficile, dès le franchissement d'un certain seuil d'effectif, de s'exonérer d'une telle nomination et ce, ne serait-ce que pour être en réelle capacité d'assumer l'ensemble des missions en découlant, dont l'analyse des risques associées à chaque opération de traitement.

**Le DPO peut être un membre du CSE mais il semble difficile de désigner un DPO commun à l'entreprise et au CSE pour des raisons évidentes de conflits d'intérêts...**

Où trouver  
ces éléments ?  
**Article L. 2312-59 du  
Code du travail, article  
21 du RGPD.**



### RÉFLEXE MILITANT

Nous vous invitons à consulter le site de la CNIL pour des informations plus précises sur ce sujet.



La Macif,  
c'est vous.

## SOLUTIONS MACIF POUR LES CSE<sup>(1)</sup>

**Assurez vos risques quotidiens, c'est important.**

**Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel** sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc.). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

### Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié<sup>(2)</sup> des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites<sup>(3)</sup>.

Ce contrat couvre<sup>(3)</sup> :

#### ■ La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

#### ■ La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

#### ■ La protection du patrimoine :

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

#### ■ L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

#### ■ Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

#### ■ L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

#### ■ L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Oeuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2022.

(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.



## De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE<sup>(4)</sup>.

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

- les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert**<sup>(5)</sup> pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.
- dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions**<sup>(6)</sup> auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur [macif.fr](https://macif.fr) onglet «**Macif Avantages**».
- les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale**<sup>(7)</sup>, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.
- les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).



### → POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS



Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h à 20h et de 9h à 17h le samedi.



Envoyez votre mail à [cse@macif.fr](mailto:cse@macif.fr)



Consultez les informations sur [macif.fr](https://macif.fr)

**Conseil :** ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.

(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.

(5) Offre soumise à conditions, valable en 2022, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2022. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm<sup>3</sup> et plus, hors voitures), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2022. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

(6) Offres soumises à conditions, valables en 2022, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site [macifavantages.fr](https://macifavantages.fr), sur le site [market.macifavantages.fr](https://market.macifavantages.fr) et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.

(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2022.

Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession



Le **contrat Garantie Santé** distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

## QUE PEUT FAIRE UN MEMBRE DU CSE SI L'EMPLOYEUR SOUHAITE INSTAURER UNE VIDÉOSURVEILLANCE DANS L'ENSEMBLE DE L'ENTREPRISE ?

Si l'employeur peut légitimement recourir à la vidéosurveillance dans l'entreprise, cette pratique est encadrée, notamment en fonction des locaux surveillés.

Lorsque la vidéosurveillance sert à contrôler l'activité des salariés, alors le CSE est informé et consulté sur cette mesure. Dans ce cas, vous devez veiller à ce que les salariés soient bien informés de l'existence du dispositif de surveillance. La consultation peut également vous permettre de prendre conscience du caractère disproportionnée du projet de l'employeur, cela peut être le cas si une vidéosurveillance est organisée

pour surveiller constamment des salariés alors qu'aucune raison liée à leur activité ne le justifie. Dans une telle situation, vous pouvez signaler à l'employeur les transgressions du cadre légal. Si l'employeur souhaite tout de même poursuivre son projet, vous disposez du droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles pour mettre fin à cette situation.

Ce droit d'alerte peut être exercé pour tout dispositif, notamment des mesures de surveillance via des technologies qui portent atteinte de manière démesurée aux droits et libertés des salariés.

Où trouver  
ces éléments ?  
Articles L. 2312-38  
et L. 2312-59 du  
Code du travail.

# QUE PEUT FAIRE UN MEMBRE DU CSE QUI CONSTATE UNE ATTEINTE AU DROIT ET LIBERTÉS DES CANDIDATS DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT ?

En tant que membre du CSE vous êtes informés, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Vous êtes également informés, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements informatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

## RÉFLEXE MILITANT

La CNIL recense les traitements informatisés de gestion du personnel en la matière dans [son référentiel relatif à la gestion des ressources humaines](#), il peut être intéressant de vous assurer que l'employeur vous informe lorsqu'un de ces traitements est envisagé.

A cette occasion, le CSE peut se rendre compte d'une illégalité dans le processus de recrutement, tel l'instauration de quotas ou encore d'autres formes de discriminations.

## ATTENTION

Cette discrimination à l'embauche peut prendre des formes nouvelles, cela peut être le cas en cas de recours à l'intelligence artificielle lors du tri des CV par exemple.

Vous pouvez vous rapprocher de l'employeur pour lui demander de rectifier la situation. Vous pouvez également exercer votre droit d'alerte pour signaler cette atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles qui résulte d'une mesure discriminatoire au moment de l'embauche.

Où trouver ces éléments ?  
Articles L. 2312-38,  
L. 2312-59 du Code du travail.





**COMMENT LE CSE  
PEUT-IL SE SAISIR DE SES  
COMPÉTENCES EN MATIÈRE  
DE FORMATION ?**

# QUEL EST LE RÔLE DU CSE EN MATIÈRE DE FORMATION ?

En tant que membre du CSE, vous êtes un acteur central de la formation professionnelle en entreprise. Vous avez pour mission d'assurer l'expression collective des salariés en permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la formation professionnelle.

C'est surtout à l'occasion des consultations, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que le rôle du CSE en matière de formation se révèle. L'instance est ainsi consultée dès lors qu'un projet ponctuel de l'employeur a des incidences notables en matière de formation professionnelle. Dans le cadre des consultations récurrentes, celle qui porte sur les orientations stratégiques à nombreux thèmes qui intéressent la formation professionnelle telles : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle, ou encore le plan de développement des compétences.



## ATTENTION

Si l'ensemble des thèmes relatifs à la formation professionnelle ne doivent pas être négligés, le plan de développement des compétences (autrefois appelé « plan de formation ») doit faire l'objet d'une attention particulière de votre part. Le plan de développement des compétences permet d'accompagner le développement des compétences dont l'entreprise a besoin pour s'adapter aux évolutions (technologiques, organisationnelles, réglementaires...). Il est élaboré sous la responsabilité de l'employeur et réunit toutes les actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui sont de la seule initiative de l'employeur. Votre ancrage dans la réalité des salariés vous permet d'entendre et de cerner les besoins de formation des salariés, la consultation sur le plan de développement des compétences est l'occasion de les faire remonter. .../...

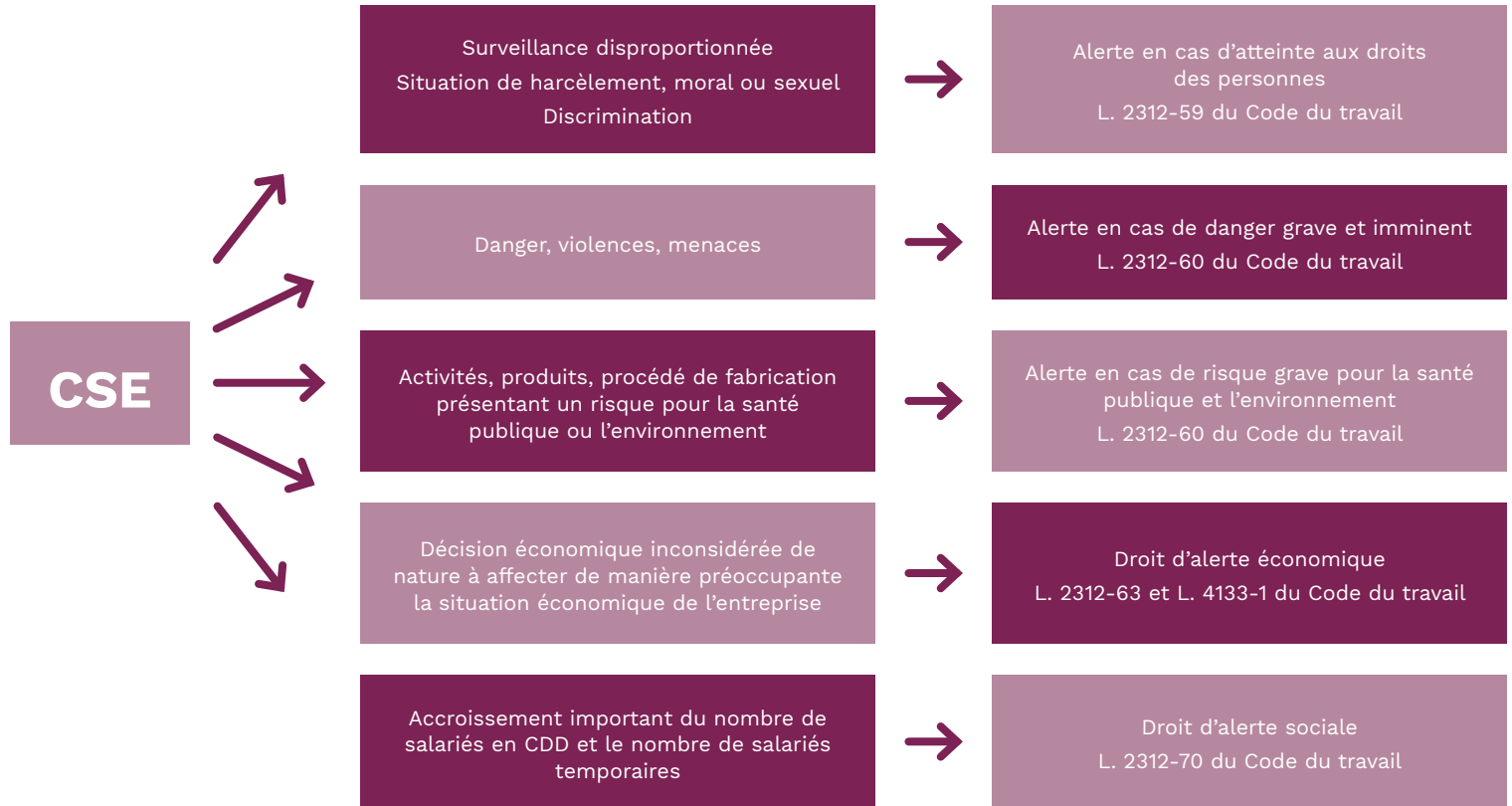


**.../... Il est également possible de suggérer de nouvelles pratiques de formation, de souligner l'importance des formations certifiantes ou d'attirer l'attention sur l'intérêt d'une cohérence des parcours de formation pour chaque salarié.** Il est par exemple nécessaire de regarder la part de formations par CSP ou suivant l'ancienneté au sein de l'entreprise. Pour compléter vos informations, et à défaut d'accords la BDESE doit contenir des éléments tels que les investissements en formation et les publics concernés, le bilan des actions du plan de développement des compétences, le bilan des entretiens professionnels des salariés (et de l'éventuel abondement correctif de leur CPF) mais également un bilan de la mise en œuvre des contrats en alternance.

Les missions du CSE en matière de formation peuvent être préparées au sein d'une commission formation qui est obligatoire, à défaut d'accord sur le sujet, dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

**Où trouver  
ces éléments ?  
Articles L. 2312-8,  
L. 2312-24 et suivants,  
L. 2315-49 du Code  
du travail.**

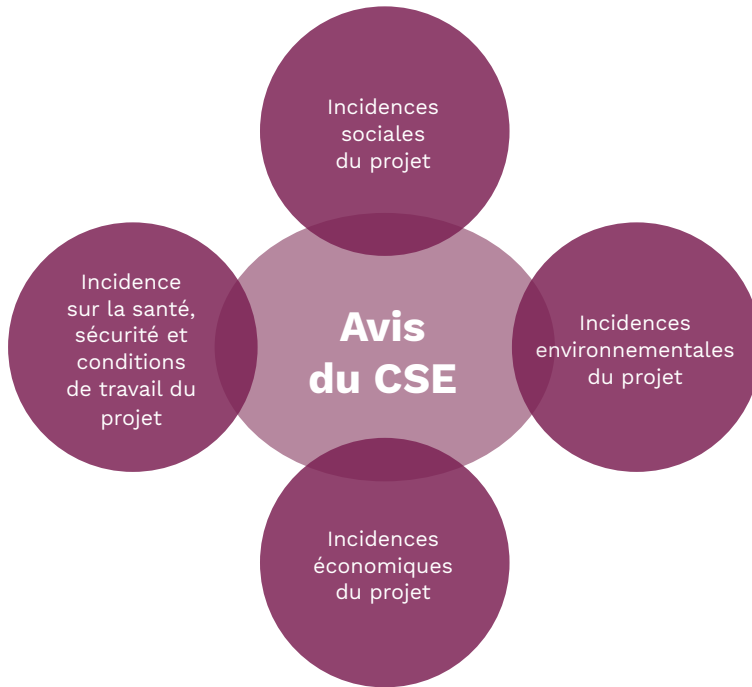
## L'éventail des droits d'alerte du CSE :





## L'avis du CSE, les multiples facettes à prendre en compte :

### Exemple : cas d'un projet de déménagement des locaux de l'entreprise



**Dans ce cas précis, pour établir un avis circonstancié, le CSE devra être attentif et obtenir des documents sur notamment :**

- **les incidences sociales du projet :** ressenti des salariés, l'évaluation des temps de trajets, etc. ;
- **les incidences en matière de santé sécurité et conditions de travail :** sécurité du quartier où l'entreprise déménage, l'aménagement de l'infrastructure et des bureaux, notamment pour les personnes en situation de handicap, l'isolation sonore des bâtiments, etc. ;
- **les incidences économiques du projet :** coût du déménagement, du loyer à la lumière de la situation économique de l'entreprise, le rapprochement vis-à-vis des clients, etc. ;
- **les incidences environnementales du projet :** la situation des nouveaux locaux vis-à-vis des transports publics, l'isolation thermique du bâtiment, les risques environnementaux selon l'activité de l'entreprise, etc.

## Retrouvez tous nos guides pratiques sur le CSE



Ce premier guide aborde le temps des réunions avec un séquençage chronologique : avant la réunion, pendant la réunion et après la réunion. En tant que membre du CSE, que faire pendant ces trois temps ?



Plus vous aurez connaissance de vos moyens, plus vous serez efficaces dans votre action ! Ce deuxième guide aborde vos moyens en tant qu'élus du CSE ainsi que les moyens dont dispose le CSE en tant qu'organe collectif.

GUIDE  
PRATIQUE



N°3

**ÉLUS DU CSE :  
TOUT SAVOIR  
SUR  
VOTRE RÔLE**

Le rôle du CSE et  
comparaison avec  
les autres mandats

Édition : octobre 2013

  
[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

Ce troisième opus aborde le rôle des élus CSE pour bien en comprendre toute l'étendue et les implications en comparaison avec d'autres mandats dans les instances de représentation du personnel.



Maison de la CFE-CGC  
59 rue du Rocher  
75008 Paris  
Tél. : 01 55 30 12 12

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

