



La plume de l'alouette



JANVIER 2023

APPEL DE SOUTIEN AUX SALARIÉS DE GO SPORT VICTIMES DE LEUR ACTIONNAIRE



Tous les ans nous nous souhaitons tous le meilleur pour l'année à venir. 2023 ne fera pas exception, même si le ciel est sombre, ne nous le cachons pas.

Tous les collaborateurs du cabinet ATLANTES se joignent à nous pour vous présenter nos vœux !

Cette année commence dans l'inquiétude pour les salariés de GO SPORT, 3^{ème} enseigne française de distribution d'articles de sport. L'entreprise vient d'être placée en redressement judiciaire non pas du fait de ses produits ou de son activité ni même de ses résultats...

NON!

Du seul fait de son actionnaire qui a ponctionné des sommes conséquentes sans explication valable à ce jour - voire *injustifiables* - qui aujourd'hui manquent à l'entreprise et expliquent la situation actuelle.

Aucun salarié ne devrait subir le sort des salariés de GO SPORT !

Aucun salarié ne voudrait subir le sort des salariés de GO SPORT !

Si le cabinet ATLANTES accompagne les élus et salariés mobilisés, **chacun de nous et de vous peut le faire.**

L'image de GO SPORT ne doit pas être celle de son actionnaire malveillant !

Le redressement judiciaire n'a pas comme issue fatale la liquidation.

Le cabinet s'associe au message lancé par les salariés de GO SPORT auprès de ses clients :

SOUTENEZ-NOUS !

SOUTENEZ-LES et les 2160 EMPLOIS de l'entreprise.

Nous vous en remercions par avance.

Bonne année à tous.

*Evelyn BLEDNIAK / Laurence CHAZE / Diego PARVEX /
Avocats associés*

P.2/3 INDEMNITÉS DE RUPTURE
DU CONTRAT DE TRAVAIL

P.4 VRAI/
FAUX

P.5 JURISPRUDENCE
ATLANTES

P.6/7 CSE AU FIL DES JOURS
& DES PRATIQUES



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RETROUVEZ-NOUS sur Twitter et LinkedIn



INDEMNITÉS

INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN 2023

7 QUESTIONS POUR BIEN COMPRENDRE LES RÈGLES DE CALCUL

En cas de licenciement ou de rupture conventionnelle, le salarié a droit à **une indemnité spécifique**. Le calcul est identique, que ce soit un licenciement pour motif personnel ou économique.

À savoir que **le régime de la rupture conventionnelle suit celui de l'indemnité de licenciement**¹.

1. Je suis présent dans l'entreprise depuis 6 mois et mon employeur souhaite me licencier pour insuffisance professionnelle. Puis-je bénéficier d'une indemnité ?

Non, une ancienneté minimale de 8 mois est requise pour ouvrir droit à une indemnité de licenciement. **Celle-ci s'évalue à la date de notification du licenciement**², c'est-à-dire à la date d'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception. Le préavis n'est pas pris en compte.

NB: L'ancienneté requise pour l'indemnité de licenciement n'est pas requise pour bénéficier de l'indemnité de congés payés qui pourra être due au salarié.

2. J'ai été licencié suite à une altercation avec un collègue. La DRH m'indique que je n'aurai pas droit à l'indemnité de licenciement. Est-ce vrai ?

L'indemnité de licenciement n'est pas due dans tous les cas de licenciement pour motif disciplinaire. **Tout dépend le type de faute** que l'employeur a retenu contre vous : **faute simple**, grave (l'agissement du salarié rend impossible le maintien dans l'entreprise comme l'état d'ivresse ou les absences injustifiées) **ou lourde** (intention de nuire comme la séquestration ou la menace de mort).

DROIT À / TYPE DE FAUTE	Faute SIMPLE	Faute GRAVE	Faute LOURDE
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ³	Oui	Non	Non
INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS ⁴	Oui	Non	Non
INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS ⁵	Oui	Oui	Oui

3. Je suis salarié depuis 12 ans et 6 mois dans l'entreprise. Je viens d'apprendre que je vais être licencié. Quelle sera mon indemnité minimale de licenciement ?

Le montant de l'indemnité est calculé selon l'ancienneté dans l'entreprise. Sont prises en compte les années entières mais également les mois complets. Il faut tout d'abord **calculer le salaire de référence puis l'indemnité**.

1. SALAIRE DE RÉFÉRENCE⁶

Le salaire retenu correspond à la rémunération effective (hors remboursement de frais) et est, selon le plus avantageux pour le salarié, égal :

> **Au douzième de la rémunération** brute des 12 derniers mois ;

> **Au tiers de la rémunération** brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, **les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué**. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12^e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

Si le salarié est **en arrêt maladie ou accident** lors du licenciement, le salaire de référence correspond à **la rémunération des 12 ou 3 derniers mois précédant l'arrêt**⁷.

2. CALCUL DE L'INDEMNITÉ LÉGALE⁸

L'indemnité est égale à⁸ :

> **¼ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;**

> **1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.**

Ainsi, dans notre exemple, le salarié est présent depuis 12 ans et 6 mois. Nous retiendrons une rémunération de référence de **2000 €**.

>>> **L'indemnité est la suivante :**

$$(2000 * \frac{1}{4} * 10) + (2000 * \frac{1}{3} * 2) + (2000 * \frac{1}{3} * (6/12)) = 6\ 666,67 \text{ €}$$

4. Mon indemnité de licenciement prévue par la convention collective est différente de l'indemnité légale, laquelle appliquer ?

L'indemnité peut également être prévue par **la convention collective nationale, un accord collectif d'entreprise, le contrat de travail ou encore une décision unilatérale de l'employeur**. Les règles de calcul de la convention collective doivent s'appliquer dès lors que le calcul en résultant pour le salarié concerné est plus favorable que le calcul résultant de la formule légale⁹.

ATTENTION : les indemnités conventionnelles ne se cumulent pas avec l'indemnité légale.

5. Comment calculer mon indemnité de licenciement si j'ai eu des périodes d'activité à temps partiel ?

En cas de travail à temps partiel et à temps complet, l'indemnité **est calculée proportionnellement au temps passé dans chaque situation**.



INDEMNITÉS

INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE : L'IMPORTANCE DE LA BRANCHE

Par un avenant à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail¹⁰, les signataires ont prévu que les salariés concluant avec leur employeur une rupture conventionnelle doivent **percevoir une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est supérieure**. Ces dispositions s'appliquent à **tous les employeurs des branches d'activité représentées par les organisations patronales signataires de l'avenant (Medef, CGPME et UPA)**.

Seuls les employeurs des branches d'activité non représentées par le Medef, la CGPME ou l'UPA, tels que l'agriculture, professions libérales, presse, secteur associatif, continuent de déroger à cette obligation et appliqueront donc le calcul légal.

Exemple : Un salarié a travaillé 13 ans : 11 ans à temps plein et 2 ans à temps partiel à 50%. Sa rémunération de référence est de 2000 € (soit 1000 € à mi-temps). Son indemnité est la suivante :

$$\text{Temps plein : } (200 \times 1/4 \times 10) + (2000 \times 1/3 \times 3) \times 11/13 = 5923,08$$

$$\text{Temps partiel : } (1000 \times 1/4 \times 10) + (1000 \times 1/3 \times 3) \times 2/13 = 538,46 \text{ €}$$

Soit un total de : **6461,54 €**

6. Quel régime social pour mes indemnités de rupture ?

1. COTISATIONS SOCIALES

L'indemnité est **exclue** de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale¹¹ pour **la fraction de l'indemnité de licenciement non imposable**. (Voir ci-dessous 7)

ATTENTION : cette exclusion est **limitée à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) soit 87 984 € pour 2023**. La partie qui excède ce montant est soumise à cotisations sociales.

En outre, **si l'indemnité versée est supérieure à 439 920 € (10 PASS), elle est soumise à cotisations intégralement**. Aucune exonération n'est applicable.

2. CSG/CRDS

L'indemnité¹² est exonérée de CSG/CRDS selon la moins élevée des 2 limites suivantes :

- Montant de l'indemnité conventionnelle ou légale si plus élevée ;
- Montant de l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

ATTENTION, là encore, si l'indemnité versée est supérieure à 439 920 € (10 PASS), elle est soumise à CSG et CRDS intégralement. Aucune exonération n'est applicable.

NB : Les taux applicables sont les suivants :

- CSG : 9,20 % ;
- CRDS : 0,50 %

LE RÉGIME SOCIAL APPLICABLE AU SALARIÉ QUI PEUT LIQUIDER SA RETRAITE.

Si à la date de rupture effective du contrat, le salarié est en droit de liquider sa pension de retraite à taux plein ou non, les indemnités perçues par les salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite sont par conséquent intégralement soumises aux cotisations de Sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et à la CRDS dès le premier euro.

7. Quel impôt pour mes indemnités de rupture ?

Que ce soit l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle, les indemnités sont exonérées dans la limite du plus élevés des trois montants suivants :

- Soit **2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié** au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- Soit **50 % du montant de l'indemnité ;**
- Soit **le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche ou par la loi.**

Les services fiscaux retiendront la solution la plus favorable au salarié. Le surplus éventuel sera, lui, imposable.

ATTENTION : l'exonération est limitée à un maximum de 263 952€ pour 2023 (6 fois le PASS).

RÉGIME FISCAL APPLICABLE AU SALARIÉ QUI PEUT LIQUIDER SA RETRAITE : Si les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite sont réunies, la totalité de l'indemnité de rupture conventionnelle sera **soumise à impôt sur le revenu**.

Exemple : Un salarié touche une indemnité conventionnelle de licenciement de 50 000 €. Son salaire annuel est de 60 000 €. L'indemnité légale de licenciement est de 25 000 €.

1. Calcul des cotisations sociales : L'indemnité est inférieure à 87 984€ donc exclue des cotisations sociales.

2. Calcul de la CSG/CRDS : La CSG/CRDS sont dues sur 25.000 € : 50 000 – 25 000 = 25 000 € (la plus petite limite est l'indemnité légale, 25 000 €).

3. Calcul de l'imposition :

- >>> Montant de l'indemnité légale : 25 000 €
- >>> Rémunération annuelle x 2 = 120 000 €
- >>> 50 % de l'indemnité conventionnelle : 25 000 €

L'indemnité est donc exonérée en totalité. Il faudrait qu'elle dépasse 120 000€ pour être imposée.

Conseil Atlantés

Le régime social et fiscal doit être pris en compte et anticipé au moment de la rupture. Dans le cadre des ruptures du contrat faisant l'objet d'une négociation, la connaissance de ces éléments est un préalable nécessaire à notre sens.

Il est à noter qu'il peut exister des cas spécifiques qui mériteront une étude de votre dossier : mise à la retraite, rupture conventionnelle collective, transactions, etc. Nos avocats vous accompagnent dans toutes vos démarches contentieuses.

Audrey LIOTÉ / Juriste AURA

1 - Article L. 1237-13 du Code du travail

2 - Cass. soc. 25-11-1997 n° 94-45.010

3 - Article L. 1234-9 du Code du travail

4 - Article L. 1234-5 du Code du travail

5 - Article L. 3141-28 du Code du travail

6 - Articles L. 1234-9 et R. 1234-4 du Code du travail

7 - Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-22.223

8 - Article R. 1234-2 du Code du travail

9 - Circ. n° 67-35, 1er sept. 1967 : BO TE, n° 36/67

10 - Avenant n° 4 du 18 mai 2009 étendu par un arrêté du 26 novembre 2009 : JO 27 p. 20529

11 - Article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale

12 - Article L. 1237-13 du Code du travail



Les pots en entreprise

Nouvelle année, galette des rois, autant d'occasions en ce mois de janvier pour organiser divers pots d'entreprise. Se pose alors la problématique de l'alcool en entreprise, toujours à l'origine de nombreuses interrogations.

Le Code du travail interdit strictement la consommation de tout type d'alcool en entreprise



FAUX. L'article R. 4228-20 du Code du travail prévoit aux termes de son alinéa 1^{er} qu'« aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».

En revanche, l'alinéa 2 laisse le soin à l'employeur (en vertu de son obligation de sécurité) **de prendre les mesures nécessaires afin d'éviter que la consommation de boissons alcoolisées ne porte atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.** En tout état de cause, la limitation voire **l'interdiction de cette consommation devra être proportionnée au but recherché.**

La clause d'un règlement intérieur d'entreprise peut prévoir une « tolérance zéro alcool »



VRAI. La jurisprudence **admet la possibilité pour un règlement intérieur d'interdire la consommation d'alcool**¹. Toutefois, cette interdiction ne peut pas être générale et absolue², l'employeur doit être en mesure :

- D'identifier les postes concernés³;
- D'établir le caractère proportionnel de l'interdiction.



Conseil Atlantès

Rappelons ici que le Règlement intérieur de l'entreprise doit faire l'objet d'une consultation du CSE afin qu'il puisse émettre un avis. Les élus ont donc un rôle à jouer en vertu de leur compétence en matière de santé sécurité et conditions de travail. Il conviendra donc de porter une attention particulière aux dispositions encadrant la consommation d'alcool au sein de l'entreprise.

Le CSE peut, lors d'un évènement organisé sur le lieu de travail, proposer des boissons alcoolisées comme des cocktails à base de rhum et de vodka



FAUX. Les boissons non prévues par les dispositions de l'article R. 4228-20 du Code du travail sont à proscrire.

Par ailleurs, il sera important de se référer à ce qui est prévu dans le Règlement intérieur d'entreprise.

Le fait pour un salarié d'être en état d'ivresse sur son lieu de travail peut entraîner son licenciement



VRAI. L'état d'ébriété sur le lieu de travail peut être un motif de licenciement pour faute grave dès lors que la consommation du salarié l'empêche d'effectuer correctement son travail⁴, ou encore que cet état nuit à l'image de l'employeur⁵.

À la suite d'un pot d'entreprise l'employeur peut soumettre un salarié à un éthylotest s'il le soupçonne d'être en état d'ébriété son lieu de travail



VRAI. Notez que le recours à l'éthylotest ne se fait pas sans conditions. Il est justifié que s'il a pour objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse. Ainsi, le contrôle d'alcoolémie d'un salarié n'est licite que si :

- Il est prévu dans le règlement intérieur ;
- Ses modalités en permettent la contestation ;
- Il est réservé aux salariés qui, par la nature de leur travail (conducteurs d'engins, manipulation de produits dangereux, etc.), sont en mesure d'exposer les personnes ou les biens à un danger⁶.

Le non-respect des règles encadrant le contrôle d'alcoolémie prévues par le règlement intérieur de l'entreprise peut rendre le résultat du contrôle inopposable au salarié



VRAI. Il a déjà été jugé que le non-respect des modalités de contrôle de l'alcoolémie prévues par un règlement intérieur rendait le résultat du contrôle inopposable au salarié et son licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans l'affaire en cause, le contrôle avait été effectué par du personnel qui ne disposait pas d'une habilitation administrative et le salarié n'avait pas été informé préalablement de son droit de refuser ce contrôle. A tout le moins l'employeur ne pouvait pas rapporter la preuve que ces formalités avaient été respectées⁷.

Abdou-Paul BOUSSO / Juriste IDF

1 - CE 8-7-2019 n° 420434, Sté Punch Powerglide Strasbourg.

2 - CE 12-11-2012 n° 349365.

3 - Dans l'arrêt susmentionné c'était bien le cas, il était prévu que les salariés occupant des « postes de sûreté et de sécurité ou à risque » était soumis à une « tolérance zéro alcool ».

4 - Cass. soc. 23-9-2009 n° 08-42.198.

5 - Cass. soc. 9-2-2012 n° 10-19.496.

6 - CE, 12-11-1990, no 96721 ; Cass. soc., 22-5-2002, no 99-45.878 ; Cass. soc., 31-3-2015, no 13-25.436.

7 - CA Versailles, 9-3-2017 n° 14/01060.



Les juges peuvent décaler le point de départ du délai d'information/consultation



Depuis le 1^{er} janvier 2014, les délais contraints (1 à 2 mois si expert et avis couperet « avis réputé rendu » à l'issue du délai) de la procédure d'information-consultation sécurisaient les employeurs tout en vidant de son sens le principemême de consultation si la direction ne jouait « pas le jeu » d'informations écrites et précises et de réponses aux questions des élus sur le projet présenté.

Après la décision de la cour de cassation du 16 février 2020

(seule bonne nouvelle durant le confinement !) qui consacre le droit au CSE de demander au juge de prolonger le délai d'information – consultation **au-delà du délai préfix** ([voir article La plume mars 2021](#) ➡) en cas d'informations insuffisantes, deux nouvelles décisions obtenues par le cabinet ATLANTES les 20 octobre et 22 décembre 2022 viennent de redonner du sens à cette procédure centrale pour le CSE.

Les juges ont interprété à leur juste valeur les termes de l'article L2312-15 du code du travail qui fixe le point de départ de la procédure d'information consultation :

« Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. »

La procédure est mise en œuvre et les délais courent dès lors que l'employeur communique des informations écrites et précises sur le projet soumis à consultation.

La question reste toutefois la suivante : **que se passe-t-il si les informations communiquées sont insuffisantes ?**

Jusqu'alors la Direction considérait de facto qu'elles l'étaient, faisant ainsi courir les délais contraints.

Dans les 2 décisions, l'une de la cour d'appel de Paris du 20 octobre 2022, l'autre du Tribunal Judiciaire de Nantes du

22 décembre 2022, les juges ont considéré que les délais ne commencent à courir que si les informations précises permettent la consultation du CSE !

Les termes de la décision de la cour d'appel de Paris méritent d'être cités :

« De plus, la cour relève que le document de plus de 20 pages ne comprend pas, contrairement à ce que soutiennent les sociétés, les informations permettant très amplement au comité d'apprécier l'importance du projet alors que le document composé de 26 pages comporte 10 pages dédiées à des titres, 3 à des plans, une à des photographies des accès sous l'angle de la sécurité et 4 à des photographies... les autres éléments étant insuffisants à appréhender l'importance du projet »

C'est donc à juste titre que le premier juge a considéré que le délai de consultation du CSE a commencé **à courir à compter du courrier fournissant une information suffisante.**

Le TJ de Nantes adopte le même raisonnement et décale le point de départ de la procédure après avoir analysé précisément les documents et informations communiqués.

Ces décisions qui ne sont **pourtant qu'une stricte application de la loi** sont significatifs d'une réelle prise en compte des enjeux et des prérogatives du CSE.

À noter que dans la décision de la cour d'appel de Paris, non seulement le point de départ a été décalé mais aussi le délai imposant à l'employeur de communiquer des informations complémentaires.

Nous avons aujourd'hui de nouveau les moyens de peser sur les procédures d'information – consultation en cas d'informations insuffisantes. Le carcan de la loi applicable depuis 2014 s'est donc distendu !

Evelyn BLEDNIAK / Avocat associée

L'ORDRE DU JOUR DU CSE L'ESSENTIELLE FEUILLE DE ROUTE DE VOS RÉUNIONS

Pour beaucoup d'entre vous, votre premier mandat sous l'égide du CSE prendra fin prochainement. C'est à ce titre que nous avons consacré notre fil rouge de l'année 2022 **aux élections professionnelles**.

Cette année, nous reviendrons sur le fonctionnement et les moyens du CSE. Nos experts partageront avec vous les conseils pratiques et utiles pour mener à bien vos actions dans le respect des règles légales.

Nous consacrerons notre premier article de l'année à l'ordre du jour du CSE qui doit être signé par le secrétaire et le président pour chaque réunion dans les entreprises de 50 salariés et plus¹.

Point central de l'action du CSE, l'ordre du jour détermine les sujets qui seront abordés lors des réunions de l'instance. Il doit ensuite être transmis à tous les membres du comité 3 jours au moins avant la réunion sauf en cas d'urgence²

1. DE LA RÉDACTION DE L'ORDRE DU JOUR DÉPEND LE DÉROULÉ DE LA RÉUNION

Le jour de la réunion, il sera trop tard pour préciser les demandes des membres du CSE sur un point donné. La rédaction de l'ordre du jour conditionne la préparation et le déroulé des débats tant pour les élus que pour la direction et/ou ses intervenants.

La formulation des points doit donc être **claire et précise afin d'obtenir des réponses de la direction. La règle vaut également pour les points inscrits par le président du CSE.** En matière de réclamations individuelles et collectives, il conviendra également d'inscrire les textes de loi sur lesquels vous vous appuyez.



L'ORDRE DU JOUR C'EST AVANT TOUT UN TRAVAIL COLLECTIF !

Si l'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi par le président et le secrétaire, l'élaboration de l'ordre du jour doit résulter d'un travail collectif pour préciser au mieux vos demandes et permettre au secrétaire d'intégrer :

- Les points préalablement traités en commissions
- Les questions et réclamations des élus
- Les réponses et documents attendus
- Le souhait des élus de se faire accompagner par un expert.

2. CERTAINS POINTS PEUVENT ÊTRE PORTÉS DE DROIT À L'ORDRE DU JOUR

Si la signature de l'ordre du jour est conjointe, certains points pourront être inscrits de plein droit à l'ordre du jour

du CSE par le président ou le secrétaire. Il s'agit :

- **Des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou un accord collectif de travail³.** En pratique, il peut s'agir par exemple des projets envisagés par la direction pour lesquels la consultation du CSE est un préalable nécessaire à sa mise en place.
- **Des questions jointes par les élus à la demande des questions jointes par les élus dans le cadre d'une demande de réunion extraordinaire** à la demande de la majorité des membres du CSE⁴. Etant rappelé que l'employeur ne peut refuser d'organiser une réunion extraordinaire ou se faire juge de la demande des élus du CSE. En cas de refus de voir inscrire un point à l'ordre du jour, le CSE pourra demander l'organiser d'une réunion extraordinaire imposer les points souhaités à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

ATTENTION Cette faculté ne dispense pas l'employeur de soumettre son projet d'ordre du jour au secrétaire du CSE et de faire l'objet d'une signature conjointe⁵. Il ne s'agit donc en aucun cas d'une exception au principe de l'élaboration conjointe de l'ordre du jour du CSE.



« JE PRENDS NOTE DE VOTRE REMARQUE »

Trop nombreux sont les membres du CSE qui ont déjà entendu cette réponse au moment de rendre un avis ! Pourtant, le Code du travail impose bien à l'employeur d'apporter aux membres du CSE des réponses aux propositions qui lui sont soumises dès lors qu'elles figurent bien au projet de PV de la réunion précédente⁶. De ce fait, à notre sens, les réponses attendues par le CSE doivent également être mentionnées à l'ordre du jour du CSE.

3. MODIFIER L'ORDRE DU JOUR AU MOMENT DE LA RÉUNION, C'EST POSSIBLE SEULEMENT SOUS CONDITIONS

Durant la séance, l'ordre du jour signé par le président du CSE et le secrétaire de l'instance contraint les membres à traiter les points prévus dans l'ordre du jour et ce, **dans l'ordre de leur inscription. Ni le président, ni le secrétaire ne peuvent modifier unilatéralement cet ordre du jour.**

En principe, la règle est la suivante : le CSE ne peut valablement délibérer sur une question qui n'a pas été valablement inscrite à l'ordre du jour du CSE. Le cas échéant, la délibération pourra être considérée comme irrégulière⁷. Il existe toutefois certaines exceptions :

- **La délibération du CSE est en lien avec une question à l'ordre du jour du CSE⁸.** Il peut notamment s'agir de la désignation d'un expert en lien avec la consultation par exemple.
- **La modification de l'ordre du jour a été adoptée à l'unanimité des membres présents, en début de réunion.** Cette position a été récemment rappelée par la Cour de cassation⁹.



LA RUBRIQUE « QUESTIONS DIVERSES » & SES LIMITES

On retrouve généralement dans l'ordre du jour une partie « questions diverses » permettant d'interroger la direction sur des points qui ne sont pas préalablement inscrits à l'ordre du jour du CSE. Si généralement ce point permet d'aborder certaines questions qui feront l'objet de réponses plus précises ultérieurement, la question s'est posée des délibérations qui seraient votées dans ce cadre.

Tel a été le cas d'un comité qui, au cours d'une séance, avait voulu, au titre de ces « questions diverses », donner un mandat à son secrétaire pour engager une procédure judiciaire afin de faire reconnaître une entrave : il a été jugé qu'il n'y avait aucun lien entre ces poursuites et les questions inscrites à l'ordre du jour¹⁰. De ce fait la délibération est irrégulière et par voie de conséquence, il en est de même de l'action en justice qui en découle.

En pratique, il est impératif de circonscrire ce point « questions diverses » à des sujets mineurs **qui ne nécessiteront pas de délibération spécifique du CSE**, au risque de les voir contestées, sans compter que vous ne pourrez pas vous plaindre de ne pas avoir de réponses de la direction puisqu'elle ne connaissait pas la question...

4. PENSEZ AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE !

Un certain nombre de points ne sont pas traités par le Code du travail concernant l'ordre du jour :

- **Modalités et délais d'échanges entre le secrétaire et le président**
- **Formalisation des thématiques**
- **Intégration des réclamations individuelles et collectives dans l'ordre du jour**
- **Intégration des « questions diverses »**
- **Modalités de communication de l'ordre du jour auprès des salariés.**

Afin d'éviter les situations de blocages pour lesquelles la loi n'apporte pas nécessairement de réponse, il est préférable d'intégrer ces réflexions dans **la mise à jour de votre règlement intérieur du CSE.**



L'ACCORD DE LA DIRECTION PEUT ÊTRE NÉCESSAIRE

Sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne peut pas comporter de clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales¹¹. Le CSE ne peut donc imposer l'envoi des convocations contenant l'ordre du jour et les documents s'y rapportant à tous les membres du comité huit jours ouvrés avant la séance alors que le Code du travail lui, n'impose qu'un délai minimal de trois jours¹².

5. COMMUNIQUER SON ORDRE DU JOUR AUX SALARIÉS, C'EST POSSIBLE ET UTILE !

Nous ne saurions que conseiller de porter à la connaissance des salariés l'ordre du jour des réunions. Elle permet aux salariés de suivre **vos actions et de voir que vous êtes actifs**. Certains salariés pourront par ailleurs être amenés à revenir vers vous en amont de la réunion afin de nourrir vos interventions.



PAS D'INFORMATIONS PERSONNELLES

Il convient de retirer les informations personnelles ou les réclamations strictement individuelles de l'ordre du jour préalablement à sa diffusion.

Pour construire la communication de votre CSE, notre article complet sur le sujet à retrouver [ici](#)

Maxence DEFRANCE / Juriste IDF

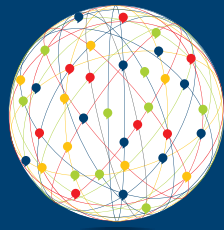
1- article L.2315-30 du Code du travail
2- Cass. crim., 25 oct. 1994, n° 93-85.802
3- article L.2315-19 du Code du travail
4- article L.2315-31 du Code du travail
5 - Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-40.821, n° 1546 FS - P + B, Circ. DGEFP-DRT n° 2005/47, 30 déc. 2005, fiche 4 : BOMT n° 2006/2.
6 - article L.2315-34 du Code du travail

7 - Cass. soc., 15 janv. 2014, no 12-25.468
8 - Cass. soc. 19 nov. 2014, no 13-21.523 ; Cass. soc., 27 mai 2021, no 19-24.344
9 - Cass. crim., 13 sept. 2022, no 21-83.914
10 - Cass. crim., 5 sept. 2006, no 05-85.895.
11 - article L. 2315-24 du code du travail
12 - Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133

■ Pour en savoir plus sur l'ordre du jour du CSE, formez-vous en début de mandat sur le rôle, les missions et les moyens du CSE avec *Atlantes*.

■ Tout savoir sur vos droits d'élus à la formation, consultez *notre catalogue de formation*





ATLANTES

AVOCATS



AVANT, PENDANT & APRÈS vos élections,
Atlantes Avocats vous accompagne :

LE CONSEIL OPÉRATIONNEL & JURIDIQUE



Nous accompagnons votre équipe pour :

- Réaliser le bilan du premier cycle électoral du CSE
- Négocier le PAP et le vote électronique
- Négocier un accord relatif au fonctionnement du CSE
- Adapter le règlement intérieur du CSE



NOTRE ASSISTANCE JURIDIQUE

Pour démarrer son mandat
sur de bonnes bases :

- Des réponses juridiques et pratiques aux interrogations des membres du CSE sur le fonctionnement de l'instance, les moyens d'actions, les interlocuteurs du CSE



LA FORMATION

- Connaître les différentes étapes du scrutin
- Connaître le contenu obligatoire / facultatif et les règles de validité du PAP
- Construire sa liste conformément à la loi et aux règles de représentation équilibrée
- Calculer les résultats et la représentativité



LE CONTENTIEUX ÉLECTORAL

- Contestation des listes électorales
- Régularité des opérations électorales (PAP, éligibilité, représentativité d'un syndicat)
- Contestation des décisions administratives en lien avec les élections (répartition des sièges entre les collèges, établissements distincts, etc)



Pour plus
d'informations,
appeler
nos avocats et juristes
T. 06 56 53 65 00
contact@atlantes.fr



L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr 01 56 53 65 10

Notre offre d'assistance au quotidien :



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et sur notre Appli mobile



Directeur de la publication > Evelyn Bledniak / Création graphique > Art(page).

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).