

# LA GAZETTE DU CSE



*N°171 – Décembre 2022*

# SOMMAIRE

## Textes et communications

- Adoption de la directive relative à la parité dans les conseils d'administration
- Un "pourcentage minimal de seniors" dans les entreprises pas encore acté
- Élections professionnelles et données personnelles : obligations à respecter
- Financement du CPF par le salarié
- Un climat social « mitigé » selon l'ANDRH

## Ce qu'en disent les juges

### Relations individuelles

- Contestation des valeurs de l'entreprise et liberté d'expression
- Maternité : pas de protection absolue pour l'arrêt non pathologique
- Clause de non-concurrence et renouvellement automatique
- L'employeur peut utiliser l'agenda professionnel du salarié comme preuve
- Être en situation irrégulière n'est pas une faute grave

### Relations collectives

- Inaptitude à tout emploi : la consultation du CSE ne s'impose pas toujours
- Le CSE ne peut pas soutenir qu'un accord qu'il a lui-même signé est illégal
- Élections professionnelles et données personnelles : les obligations à respecter
- Parité sur les listes de candidats des élections partielles :
- PSE : pas de réorganisation avant l'achèvement de la consultation du CSE
- Conseil de surveillance : Le comité de Groupe doit désigner les représentant de l'organe de surveillance.

## Le point sur

### La loi sur le marché du travail

## Les ID solutions

*Fin de mandature et renouvellement du CSE  
Pour certains, la mandature s'achève.*

*ID Stratégie vous accompagne dans la reconduction de l'instance*

# Textes et communications

## L'UE fixe à 40% l'obligation de féminisation des conseils d'administration et des organes de direction



Le Parlement européen a voté en faveur de la directive sur l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs d'entreprises cotées de plus de 250 salariés.

Les conseils d'administration de sociétés européennes devront compter au moins 40 % d'administratrices d'ici à la mi-2026.

En France les femmes occupent 30,6 % des sièges d'administrateur dans les sociétés cotées.

[Directive \(UE\) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes](#)

---

## Embauche des seniors : Un "pourcentage minimal de seniors" refusé par le MEDEF

La France affiche un des plus faibles taux d'emploi des seniors.

Selon un rapport de la Dares, d'avril 2022, le taux d'emploi des 55-64 ans se situe à 56% et ce chiffre passe de 75,1% pour les 55-59 ans à 35,5% pour les 60-64 ans (contre 46% en moyenne pour l'Union européenne).

25 % des recruteurs admettent privilégier un salarié plus jeune. Au titre des « excuses » vient en premier lieu la « fatigue » (46%).

Or le baromètre Absentéisme de Malakoff Humanis, rétrospective 2016-2022 montre s'agissant de l'absentéisme que les jeunes (18-34 ans) sont surreprésentés de manière constante depuis 2016 alors que les plus de 50 ans sont sous-représentés.

La retraite progressive et le cumul emploi retraite ainsi que la création d'un « index senior » (calqué sur le modèle de l'égalité femmes-hommes) sont envisagés.

L'allégement de cotisations sociales à l'embauche d'un travailleur âgé et un sur financement des plans de transition professionnels seniors font aussi partie des pistes envisagées.

Le Medef ne veut, quant à lui, pas d'index.

[DARES tableau de bord trimestriel 28 avril 2022](#)

## Élections professionnelles et données personnelles : obligations à respecter



À l'approche des élections professionnelles, la CNIL publie une foire aux questions sur la collecte et l'utilisation de données des électeurs pour l'organisation des élections professionnelles.

L'employeur est responsable du traitement : il doit donc informer les personnes concernées. Il peut le faire lui-même ou confier cette opération à un prestataire, en contrôlant que l'information soit délivrée conformément à ce que prévoit le RGPD.

En cas de vote électronique, l'employeur informe individuellement les salariés de la transmission de certaines de leurs données personnelles au prestataire de solution de vote.

<https://www.cnil.fr/fr/elections-professionnelles-et-donnees-personnelles-questions-reponses>

---

## Le CPF ne sera bientôt plus gratuit

Un amendement au projet de loi de finances 2023 a été ajouté, instaurant une participation financière des salariés au Compte Personnel de Formation (CPF).

Ce reste à charge pourra être proportionnel au coût de la formation, dans la limite d'un plafond, ou fixé à une somme forfaitaire.

[https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b0273\\_projet-loi#D\\_ARTICLE\\_47](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b0273_projet-loi#D_ARTICLE_47)

---

## Un climat social « mitigé » selon l'ANDRH

Selon son enquête, 39 % des DRH envisagent une dégradation des relations sociales pour l'avenir, tandis que 38 % croient à leur stabilité et 88 % des DRH confient en effet des difficultés à recruter.

[andr.fr/article/enquete-rentree-sociale-sadapter-aux-nouvelles-realites](https://andr.fr/article/enquete-rentree-sociale-sadapter-aux-nouvelles-realites)

# Ce qu'en disent les juges

## Relations individuelles

---

### **Le cadre qui désapprouve les valeurs de l'entreprise exerce sa liberté d'expression**

Le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression et a parfaitement le droit de refuser d'accepter la politique de l'entreprise et le partage ses valeurs « fun and pro » à l'occasion des séminaires alcoolisés proposés par de celle-ci.

Ainsi, le licenciement reposant sur l'expression de ce refus est nul.

[Cass. Soc., 9 novembre 2022, n°21-15.208](#)

### **La salariée enceinte ne bénéficie pas d'une protection absolue en cas d'arrêt maladie.**

Pour rappel, il est interdit de licencier une salariée durant un congé de maternité – augmenté d'un éventuel arrêt pathologique- et pendant la période de congés payés pris immédiatement après.

Elle bénéficie d'une protection absolue.

Pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après celui-ci, le licenciement est possible uniquement en cas de faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité

La salariée bénéficie d'une protection relative contre le licenciement.

Ce sera le cas de la salariée qui aurait posé dans cette période un arrêt maladie non lié à son état de grossesse.

[Cass. Soc., 14 septembre 2022, n° 20-20.819](#)

---

### **Clause de non-concurrence et renouvellement automatique**



Si une clause de non-concurrence prévoit en des termes clairs et précis une durée d'un an renouvelable une fois, le renouvellement n'est pas tacite.

L'employeur doit en informer le salarié s'il entend faire perdurer l'obligation.

[Cass. Soc., 21 septembre 2022, n° 20-18.511](#)

## **Le licenciement verbal du salarié est abusif**

L'employeur qui téléphone au salarié pour lui annoncer sa décision de le licencier le jour même où il expédie la lettre notifiant la rupture, prend le risque d'une requalification en licenciement verbal, et donc abusif.

[Cass. Soc., 28 septembre 2022 n° 21-15.606](#)

---

## **Admission de l'agenda professionnel comme élément de preuve**

Les dossiers et fichiers créés par le salarié sur l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur pour l'exercice de ses fonctions peuvent être utilisés par l'employeur.

Ainsi, si le salarié ne mentionne pas que ceux-ci ont un caractère personnel, l'employeur peut les produire pour contester le décompte produit par le salarié.

[Cass. Soc., 9 novembre 2022, n°21-15.208](#)

---

## **Être en situation irrégulière n'est pas en soi une faute grave**

Le défaut de titre de séjour constitue un motif réel et sérieux pour le licenciement d'un salarié étranger.

Ça ne constitue en revanche pas une faute grave.

Le salarié qui a été mis à pied de façon conservatoire – donc sans salaire à condition d'aboutir à une faute grave ou lourde- a donc droit à un rappel de salaire puisqu'il n'y a pas faute.

[Cass. Soc., 23 novembre 2022 n°21-12.125](#)

# Relations collectives

---

## Inaptitude à tout emploi : la consultation du CSE ne s'impose pas toujours



Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, le CSE doit être consulté sur les perspectives de reclassement et le sérieux de démarches de l'employeur.

Toutefois, dans l'hypothèse où le médecin du travail dispense l'employeur du reclassement (notamment si le médecin du travail a expressément indiqué que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi), la consultation ne s'impose pas.

[Cass. Soc., 16 novembre 2022, n° 21-17.255 et n°21-21.050](#)

---

## Le CSE ne peut pas demander l'inopposabilité de l'accord collectif qu'il a signé

Le CSE peut contester un accord collectif auquel il est parti de différentes manières. La demande de nullité, mais elle doit être faite dans les 2 mois courant après sa signature. L'exception d'illégalité - qui consiste juste à rendre inopposable des dispositions qui contreviennent à la loi, sans pour autant les annuler-. C'est notamment le cas de l'accord qui prive le CSE de certaines de ses prérogatives légales. Toutefois, ce recours ne lui est ouvert qu'à la condition qu'il n'ait pas signé lui-même l'accord contesté.

[Cass. Soc. 19 octobre 2022, n°21-15.270](#)

---

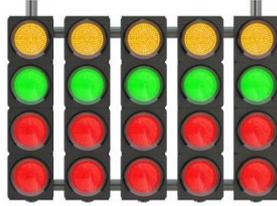
## Parité sur les listes de candidats des élections partielles

Les élections partielles se déroulent selon les mêmes règles et dans les mêmes conditions que les élections ordinaires du CSE.

Ainsi, le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes des listes de candidats s'applique également aux élections partielles.

[Cass. Soc., 9 novembre 2022, n° 21-60.183](#)

## **PSE : pas de réorganisation avant l'achèvement de la consultation du CSE**



Si l'avis du CSE suite à l'élaboration d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) est consultatif, le délai dans lequel il doit le rendre est suspensif.

Ainsi, l'employeur ne peut prendre aucune mesure d'exécution tant que le CSE n'a pas rendu son avis.

Ainsi, une entreprise qui met en œuvre les premières mesures de réorganisation alors que le CSE n'a pas rendu son avis encourt la suspension du Plan.

[CE, 1e-4e ch. réunies, 15 novembre 2022, n° 444480.](#)

---

## **Conseil de surveillance : le comité de Groupe peut désigner les représentants de l'organe de surveillance**

Pour rappel, un Conseil de surveillance est un organe permanent de la société anonyme "à directoire" composé d'actionnaires élus par une AG (dont la fonction est de contrôler les actes du Directoire).

Des représentants des salariés y sont nommés par Comité de groupe, le Comité central d'entreprise ou le CSE.

Ainsi, s'il existe, le comité de groupe peut être retenu dans les statuts comme organe de désignation desdits représentants.

[Cass. Soc., 23 novembre 2022 n°21-19.944](#)

# Le point sur :

## La loi sur le marché du travail

La loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a été validée par le Conseil Constitutionnel.

Voici un survol des points principaux

### ✓ CHÔMAGE :

#### ▪ Droit aux allocations de chômage :

Un abandon de poste est présumé être une démission privative d'allocations de chômage. Un refus répété d'offre d'emploi en CDI proposée à l'échéance d'un CDD ou d'une mission d'intérim est privatif d'allocations de chômage.

#### ▪ Durée de l'indemnisation du chômage :

À partir du 1er février 2023 si le taux de chômage national est inférieur 9 % « période verte » la durée de l'indemnisation pour les nouveaux chômeurs sera diminuée de 25 %.

Soit une durée d'indemnisation maximale de :

- 18 mois pour les moins de 53 ans,
- 22,5 mois pour les plus de 53-54 ans,
- 27 mois pour les plus de 55 ans

Si la situation de l'emploi se dégrade et le taux de chômage passe au-dessus de 9 %, « période rouge », les règles actuelles d'indemnisation s'appliquent alors :

- 24 mois pour les moins de 53 ans,
- 30 mois les plus de 53-54 ans,
- 36 mois les plus de 55 ans,

### ✓ CONTRATS PRÉCAIRES (CDD , Travail temporaire...)

#### ▪ "bonus-malus"

Il s'agit de faire varier de cotisations patronales d'assurance chômage en fonction du nombre des fins de contrat de travail ayant donné lieu à inscription à Pôle emploi.

Sont concernées les entreprises de plus de 11 salariés des secteurs suivants :

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- transports et entreposage ;
- hébergement et restauration ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

## ▪ Contrats courts «multiremplacements»

Dans les secteurs suivants, il est désormais possible de conclure un seul CDD ou un seul contrat de mission d'intérim afin de remplacer plusieurs salariés :

- sanitaire, social et médico-social ;
- propreté et nettoyage ;
- économie sociale et solidaire, pour certaines activités déterminées;
- tourisme en zone de montagne ;
- commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- plasturgie ;
- restauration collective ;
- sport et équipements de loisirs ;
- transport routier et activités auxiliaires ;
- industries alimentaires ;
- services à la personne.

## ✓ ENTRETIEN DES CARRIÈRES ET VAE

Il est créé un nouveau service public qui a pour mission d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience pour en simplifier l'accès.

Il n'y a plus de filtre par catégories de personnes et d'activité

## ✓ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### ▪ Électorat

Tout salarié âgé de 16 ans révolus travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques peut voter.

Même s'il dispose d'une délégation écrite particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé au chef d'entreprise ou qui le représente effectivement devant le CSE.

### ▪ Éligibilité

Toutefois, les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou ceux qui le représentent effectivement devant le CSE ne peuvent pas se porter candidats.

# Notre offre du moment :

## VOS ÉLECTIONS APPROCHENT

Passez à la nouvelle mandature



**Nous vous accompagnons**

- **Protocole d'accord préélectoral (PAP)**

Listes, collèges et sièges, proportions, organisation du scrutin, négociation de l'accord, vérification des résultats, litiges

- **Accord de représentation du personnel**

Bilan mandature passée, adaptation de la carte sociale, moyens et prérogatives des instances, gestion de carrière des élus

- **Formation des membres du CSE**

Fonctionnement et organisation, mandat, ressources, prérogatives individuelles, attributions économiques-emploi-conditions de travail, ASC,



**Contactez-nous pour un devis**

<https://idstrategie.fr/contactez-nous/>

**01 47 00 76 79**