

ACTUALITE SOCIALE
Janvier février 2022

Cette année 2022 va être marquée pour les représentants du personnel par de nouvelles prérogatives issues de deux lois votées en aout 2021.

L'une d'elle est la **loi dite « Santé au travail »** dont certaines dispositions concerneront directement les représentants du personnel à compter du 31 mars prochain. Ainsi dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE devra être consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et sur ses mises à jour (art. L. 4121-3 modifié). Ce DUERP devra répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés mais aussi assurer la traçabilité collective des expositions (art. L. 4121-3-1 nouveau).

Les représentants du personnel au CSE ont droit à la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et les règles évoluent à ce sujet puisqu'il en ressort clairement désormais que tous les membres de la délégation du personnel du CSE pourront en bénéficier.

La **durée minimale de la formation sera de 5 jours lors du premier mandat**. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation sera d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2315-18 modifié).

Par ailleurs, l'autre **loi, dite « Climat »** aborde entre autres le rôle consultatif du CSE.

Dans le cadre des consultations sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le CSE est désormais consulté sur les conséquences environnementales de ces projets (art. L. 2312-8).

Une base de données rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Cette Base de Données Économiques et Sociales (BDES) a changé d'intitulé pour devenir la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE). En effet, parmi les thèmes obligatoires





relevant de cette base, figure désormais un chapitre sur les « *conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* » (que le contenu de la base soit négocié ou non) (art. L. 2312-21 et L. 2312-36).

Toujours au sujet de ses attributions, pour mémoire, le CSE est régulièrement invité à exprimer son avis sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Désormais dans le cadre de ces 3 consultations, le CSE doit « *être informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* » (articles L.2312-17 et L. 2312-22). A cette occasion, le CSE peut décider de se faire assister par un expert-comptable de son choix plutôt que de mener seul la consultation.

En ligne avec cette extension du champ d'intervention des élus, les missions de l'expert-comptable sont élargies portent sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social, mais aussi environnemental.

L'année 2022 peut également marquer la fin d'un cycle électoral.

La mise en place d'**élections professionnelles** pour le renouvellement du CSE va conduire les élus à maîtriser les dernières précisions jurisprudentielles.

Et principalement dans les entreprises à structure complexe, où la définition des établissements distincts sera plus que jamais un point d'attention. Le 1^{er} cycle d'élection a en effet montré combien le découpage ou non en établissements distincts avait un rôle déterminant dans la capacité des élus du CSE à agir, à être présent sur le terrain, à être un « contre-pouvoir » au plus près du terrain.

Pour rappel, le code du travail prévoit que le nombre et le périmètre des établissements distincts est en principe négocié par accord (art. L. 2313-2). À défaut d'accord, c'est l'employeur qui les fixe, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (art. L. 2313-4).

Pour la Cour de Cassation, la négociation doit être menée loyalement (Cass. soc. 17 avril 2019, n°18-22.948). La décision unilatérale de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts doit faire l'objet d'une information spécifique et préalable à l'organisation des élections professionnelles (art. R. 2313-1 ; Cass. soc. 17 avril 2019 précité).





En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le DREETS définit le nombre et le périmètre des établissements distincts. Cette décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire (art. L. 2313-5). Pour se positionner quant à l'existence d'un établissement distinct, le DREETS et le juge doivent s'appuyer sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par le(s) syndicat(s) contestant sa décision (Cass. soc. 22 janvier 2020, n°19-12.011).

À défaut d'accord, selon la Cour de cassation, il y a un établissement distinct quand il présente une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et d'exécution du service du fait de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable (Cass. soc. 19 décembre 2018, n°18-23.655). Selon elle, les juges du fond doivent rechercher si les responsables des établissements concernés ont « *effectivement une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service* » et si la reconnaissance à ce niveau d'établissements distincts est de nature à « *permettre l'exercice effectif des prérogatives du CSE* » (Cass. soc. 9 juin 2021, n°19-23.745).

Les équipes de SYNCÉA restent mobilisées à vos côtés et disponibles pour répondre à toutes vos questions sur ces sujets et toutes vos problématiques économiques, sociales, stratégiques et en matière de santé, sécurité et conditions de travail.



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS
Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Le Président
42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON
Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède – 35200 RENNES
Tél. : 02 22 91 02 20

info@syncea.fr - www.syncea.fr

