

Actualité juridique

Rencontre des
Secrétaires,
Trésoriers et RS
de CSE

25 juin 2025



3S AVOCATS

SOMMAIRE

- I. Interprétation du statut
- II. Fonctionnement du CSE
- III. Prérogatives du CSE
- IV. Directive transparence

1

Interprétation du statut



3S AVOCATS

Interprétation du statut

Obligations de négociation

Le Groupe GEG adopte unilatéralement une “**note relative à la compensation des horaires décalés groupe GEG**”, introduisant deux nouvelles répartitions du temps de travail effectif.

Cette nouvelle organisation aboutissait, tout en maintenant une durée de travail de 8h05 par jour, à :

- Une prise de travail décalée en début d’après-midi pour s’achever en fin de soirée voire la nuit ;
- Une amplitude horaire étendue jusqu’à 13 heures par jour avec une pause de plusieurs heures en une ou plusieurs fois dans la journée.

Interprétation du statut

Obligations de négociation

Article 15 §3 du statut des IEG

« Sans préjudice, des dispositions législatives relatives aux modalités d'aménagement du temps de travail, l'horaire collectif de travail est en principe arrêté par voie d'accord collectif avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives :

a) Le terme de la négociation est conventionnellement fixé par les partis ; en l'absence d'accord sur ce terme, le délai de conclusion de l'accord est de trois mois à compter de l'ouverture de la négociation ;

b) Si aucun accord n'a pu intervenir à l'issue de la négociation sur l'horaire collectif de travail, celui-ci est arrêté par le directeur de service ou d'exploitation, après consultation de l'organisme compétent de la filière des comités mixtes à la production et information du directeur général de l'entreprise concernée ou de son délégué. »

Interprétation du statut

Obligations de négociation

Cass. Soc. - 9 octobre 2024, n° 23-15.816

« 8. Il en résulte que dans les entreprises dont le personnel relève du statut national des industries électriques et gazières, l'horaire collectif de travail est arrêté par un accord collectif et que ce n'est qu'après échec d'une négociation préalable avec les organisations syndicales représentatives, que l'employeur peut par une décision unilatérale arrêter l'horaire collectif de travail ou le modifier. »

- Le juge des référés est compétent pour ordonner la suspension de l'application de la note unilatérale tant qu'une tentative de négociation n'a pas été loyalement menée

Interprétation du statut

Obligations de négociation

Cass. Soc. - 9 octobre 2024, n° 23-15.816

« 8. Il en résulte que dans les entreprises dont le personnel relève du statut national des industries électriques et gazières, l'horaire collectif de travail est arrêté par un accord collectif et que ce n'est qu'après échec d'une négociation préalable avec les organisations syndicales représentatives, que l'employeur peut par une décision unilatérale arrêter l'horaire collectif de travail ou le modifier. »

- Le juge des référés est compétent pour ordonner la suspension de l'application de la note unilatérale tant qu'une tentative de négociation n'a pas été loyalement menée

Interprétation du statut

Obligations de négociation

Article 28 § 2 du statut des IEG

*« Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives à la négociation collective et au contrôle exercé par l'Etat dans les entreprises publiques, **tous avantages, primes, indemnités et autres compléments de rémunération non prévus par les autres dispositions du présent statut sont en principe institués par voie d'accord collectif** »*

- Principe de négociation loyale préalable obligatoire
- Exclusion des avantages statutaires
- Exclusion des « *primes et indemnités représentatives de frais professionnels ou compensatrices de sujétions particulières* » (Article 28§ 1)

2

Fonctionnement du CSE



3S AVOCATS

Fonctionnement du CSE

Rappel des limites du RI du CSE

Le CSE EDF UPTI introduit une nouvelle disposition dans son règlement intérieur :

« Le temps de participation aux séances, les temps de déplacement et les temps de délégation sont réputés être du temps de travail. Dans le cadre de la non-discrimination, l'employeur versera aux élus les indemnités de grand déplacement dans les mêmes conditions de versement que l'ensemble des salariés de l'UPTI ce qui ne constitue en rien pour l'employeur une contrainte ou une charge non prévue par le législateur ».

Fonctionnement du CSE

Rappel des limites du RI du CSE

Article L. 2315-24 du code du travail

« Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre. Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. »

Fonctionnement du CSE

Rappel des limites du RI du CSE

Cass. Soc. - 26 mars 2025, n° 23-16.219

- L'indemnité de grand déplacement prévu par la circulaire PERS 691 du 20 décembre 1976 a pour objet de compenser les dépenses exceptionnelles qu'entraîne un mode de vie comportant des absences du domicile fréquentes et irrégulières ;
- L'employeur prend en charge les frais directement liés à l'exercice des missions des membres du comité social et économique, tels que les frais de déplacement, de nuitée et de restauration, dans les conditions fixées par l'accord collectif du 25 juillet 2017 ;
- Les membres du CSE ne peuvent pas réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'ils n'ont pas exposés et ne sont pas dans une situation comparable à celle des agents bénéficiaires de l'indemnité de grand déplacement.

3

Prérogatives du CSE



3S AVOCATS

Prérogatives du CSE

Expert habilité et auditions des salariés

- La Cour de cassation a jugé dans arrêt du 28 juin 2023 (22-10.293) que **l'expert-comptable** auquel le CSE peut faire appel en vue de sa consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise doit recueillir l'accord de l'employeur pour procéder aux auditions des salariés.
- Certains employeurs y ont vu un moyen de contester systématiquement les auditions prévues pour la mise en œuvre des expertises décidées par les CSE, quel qu'en soit le motif et y compris celles confiées à un **expert habilité**
- Le 10 juillet 2024 (n° 22-21.082), la Cour de cassation a toutefois jugé qu'en cas d'expertise pour **risque grave**, l'accord de l'employeur n'était pas nécessaire et que seul l'accord des salariés était requis.

Prérogatives du CSE

Expert habilité et auditions des salariés

TJ Saint-Nazaire - 17 décembre 2024, Framatome

- La question de l'expertise décidée pour un "projet important" restait ouverte
- Il « *serait contraire à l'essence même de ce type d'expertise, dont le principe n'a pas été contesté par l'employeur, de subordonner l'audition des salariés à son accord préalable* »
- **L'audition des salariés peut donc être réalisée par l'expert habilité sans autorisation de l'employeur dans le cadre d'un projet important.**

Prérogatives du CSE

Témoignages anonymes

Cass. Soc, - 11 décembre 2024 (n° 23-15.154) – GRDF DR DCT Est

- Le CSE vote une expertise pour risque grave en s'appuyant sur 20 témoignages anonymes, que le Tribunal Judiciaire écarte au motif qu'ils n'avaient pas pu être débattus de manière contradictoire.
- La Cour de cassation rejette cet argument et considère qu' *« en statuant ainsi, alors que le comité soutenait que les témoignages litigieux avaient été anonymisés par ses soins afin de protéger les salariés ayant témoigné d'éventuelles représailles et que ces témoignages étaient étayés par d'autres pièces, le président du tribunal judiciaire, auquel il appartenait d'examiner la valeur et la portée de ces témoignages ainsi que des autres pièces dont il avait constaté la production par le comité, a violé les textes susvisés. »*

Prérogatives du CSE

Témoignages anonymes

- Sillage d'une décision rendue à propos d'une sanction disciplinaire ouvrant la possibilité à l'employeur de faire état de témoignages anonymes pour démontrer l'existence de la faute (Cass. Soc., 13 avril 2023, n°21-20.308).

En synthèse :

- Le juge ne peut fonder sa décision **uniquement ou de manière déterminante** sur des témoignages anonymes;
- En revanche, il peut **prendre en considération** des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence.

Prérogatives du CSE

Consultation sur le règlement intérieur de l'entreprise

- Exemple récent de la modification, dans les RI des établissements EDF et du RI national d'ENEDIS, des dispositions relatives aux **contrôles de consommation d'alcool et de stupéfiants**.
- Expertise libre à l'occasion de la consultation du CSE sur l'évolution du règlement intérieur
- Saisine de la DRIEETS (qui peut intervenir à tout moment, y compris en dehors de la consultation du CSE)

Prérogatives du CSE

Consultation sur le règlement intérieur de l'entreprise

Décision DREETS de l'Essonne du 6 janvier 2025, EDF R&D

- Même s'il n'est assorti d'aucune sanction en cas de refus de s'y soumettre, **le contrôle aléatoire doit être justifié et proportionné** : Pas de contrôle aléatoire dit « préventif » pour l'ensemble du personnel
- Le règlement intérieur doit définir limitativement les **personnes habilitées à pratiquer les contrôles**
- La contre-expertise doit permettre au salarié d'avoir recours à un **instrument de mesure**

Prérogatives du CSE

Prérogatives du CSE en matière environnementale

La **loi Climat et Résilience du 22 août 2021** : Nouvelles prérogatives du CSE totalement sous-utilisées et sous-estimées

- Que recouvre la notion de « conséquences environnementales » ?
 - Qu'est-ce qu'une analyse d'impact environnementale ?
 - Comment appréhender la réparation du préjudice écologique ?
- Formation 1/2 journée ou 1 journée pour relancer ce sujet

4

**Directive
« transparency »**



3S AVOCATS

Directive transparence

Le CSE et la communication sur les rémunérations

CA Paris 10 avril 2025, n° 23/05552 – RTE

L'employeur n'est pas recevable à agir au nom des salariés en matière de respect du RGPD pour s'opposer aux **communications syndicales sur les comptes-rendus de CSP**

« L'employeur ne peut pas invoquer à titre personnel une atteinte au droit à la protection des données personnelles en lieu et place de ses salariés. »

➤ Contentieux identique chez ENEDIS

Directive transparence

Le CSE et la communication sur les rémunérations

Directive « transparence » du 10 mai 2023 (Article 9)

Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins

« L'exactitude des informations est confirmée par la direction de l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs ont accès aux méthodes appliquées par l'employeur »

Directive transparence

Le CSE et la communication sur les rémunérations

Directive « transparence » du 10 mai 2023 (Article 9)

*« Les représentants des travailleurs (...) ont le droit de demander aux employeurs des **éclaircissements et des précisions supplémentaires** sur toutes les données communiquées, y compris des explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les femmes et les hommes.*

Les employeurs répondent à ces demandes dans un délai raisonnable en fournissant une réponse circonstanciée.

Lorsque la différence de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas justifiée par des critères objectifs non sexistes, les employeurs remédient à la situation dans un délai raisonnable, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs (...) »

Directive transparence

Le CSE et la communication sur les rémunérations

Directive « transparence » du 10 mai 2023 (Article 10)

Evaluation conjointe des rémunérations avec l'employeur dès lors que:

- Les données révèlent un écart du niveau de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les femmes et les hommes ;
- L'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau par des critères objectifs non sexistes ;
- L'employeur n'a pas remédié à cette différence dans un délai de 6 mois à compter de la date de communication des données.

Directive transparence

Le CSE et la communication sur les rémunérations

Le Hub du CSE - 14 octobre 2025

- **Conférence 3S Avocats** : L'usage de la nouvelle directive « transparence » pour les CSE

- **Tables rondes** :
 - Prévenir et traiter les différentes formes de l'épuisement professionnel (Mathieu VANKEIRSBILC – CSE-C EDF / Valérie BARCA – 3^E Acante)
 - Comment le CSE peut-il peser dans les décisions de l'employeur ? (Pierre VIGNAL – 3S Avocats / Fethi ABOUBEKER – Degest Eco)

 Workstation (8 rue de Valois - 75001 Paris)

 Le 14 octobre 2025 - 9h00 à 17h00

 Accueil petit déjeuner, déjeuner et collation de fin de séminaire

 <https://ypl.me/JKx>



3S AVOCATS

Merci