

ABÉCÉDAIRE DU CSE

FONCTIONNEMENT ET
PRÉROGATIVES DU CSE

A Au secours ! Besoin d’une expertise	P.3
B Bureau et composition du CSE	P.8
C Crédit d’heures	P.13
D Durée du mandat et remplacement des élus absents en cours de mandat	P.18
E Exercice du mandat	P.20
F Fusion des instances représentatives du personnel	P.23
G Groupement : CSE central et CSE de groupe	P.26
H Harcèlement et discrimination : agir par le droit d’alerte en matière d’atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles	P.29
I Information du CSE dans les entreprises de 50 salariés	P.31
J Justice et CSE	P.34
K Kopek – Les subventions du CSE	P.36
L La mise en place du CSE	P.39
M Moyens des représentants du personnel	P.42
N Négociation	P.45
O Obligations comptables	P.48
P Procès-verbal des réunions	P.50
Q Que fait le CSE dans les entreprises d’au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ?	P.54
R Règlement intérieur du CSE	P.57
S Syndicat et CSE	P.59
T Travaux du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus	P.61
U UES	P.66
V Vie personnelle des salariés – RGPD	P.68
W Web	P.70
X XXL : le conseil d’entreprise	P.72
Y Youpi les commissions du CSE	P.74
Z Zen CSE	P.77

ÉDITO

L' élu ou le représentant syndical au comité social et économique (CSE) est confronté dans l'exercice de son mandat à la complexité croissante de ses attributions : attributions économiques, activités sociales et culturelles et attributions en matière de santé au travail. D'autant plus que depuis les ordonnances Macron de 2017, le nombre d'élus et les moyens pour exercer les fonctions ont été diminués.

Si la mise en place des comités sociaux et économiques est une obligation légale, leur fonctionnement et leurs attributions relèvent en priorité des accords d'entreprise. Le droit applicable est suspendu, dans bon nombre d'hypothèses, soit au résultat de la négociation, soit, à défaut d'accord, sur tel ou tel point, à l'application de dispositions légales supplétives. À condition de respecter les dispositions d'ordre public, les obligations des employeurs à l'égard des comités sociaux et économiques ont pu être négociées à la baisse par rapport auxdites dispositions supplétives.

Ces changements profonds nécessitent leur appropriation par les élus et mandatés. Dans de nombreux domaines, une assistance du CSE est souvent nécessaire et la loi lui reconnaît le droit de recourir à des experts, et notamment des avocats.

Cependant, les avocats et les experts ne sont pas là pour faire « à la place de » ! Les élus doivent donc être attentifs à conserver la maîtrise de leurs prérogatives. S'il est incontestable que le CSE doit avoir recours à des experts et les consulter, il ne doit pas tout leur déléguer. Par exemple, des avocats n'ont pas pour rôle de faire des enquêtes internes qui sont de la compétence des élus.

De ce point de vue, la démarche du cabinet Hujé Avocats doit être saluée et encouragée. L'accompagnement et la compétence technique qu'ils apportent aux comités sociaux et économiques ne sauraient se substituer à la démarche revendicative des élus et, le cas échéant, des organisations syndicales.

Le guide qu'il vous présente aujourd'hui constitue un bon exemple de leur savoir faire, de leur dynamisme et de leur dévouement à la cause des élus et mandatés.

Laurent Milet

Co-auteur de l'ouvrage « Le droit des comités sociaux et économiques », Lextenso éditions
Professeur associé Université Paris-Saclay, Faculté Jean Monnet
Conseil scientifique du cabinet Hujé Avocats

AVANT-PROPOS

Hujé avocats assiste et conseille au quotidien les représentants du personnel dans l'exercice de leurs prérogatives.

Cet abécédaire est le fruit d'une réflexion permanente menée au sein du cabinet Hujé avocats : celle de rendre le droit accessible aux élus.

L'abécédaire reprend dans ce cadre, dans chacune de ses lettres, les problématiques les plus récurrentes rencontrées dans l'exercice du mandat.

Hujé avocats fonctionne en réseau, dans une approche pluridisciplinaire de l'assistance aux membres du CSE, et collabore au quotidien avec des experts en la matière.

Dans cette logique, les lecteurs trouveront au fil de l'alphabet des précisions utiles apportées par le cabinet d'expert économique IRPEX ainsi que par le cabinet spécialisé en santé, sécurité et conditions de travail, ADDHOC Conseil.

A *u secours!*
**Besoin d'une
expertise**

Lorsque le CSE a besoin d'éclairage sur une situation complexe, il peut recourir à un expert. Au regard du peu de moyens fournis aux élus, cette démarche est essentielle car elle leur permet d'avoir accès à des informations et analyses critiques et indépendantes de celles prodiguées par l'employeur. Les rapports d'expertise constituent aussi un support primordial des revendications syndicales en termes d'emploi et de conditions de travail.

Avant les ordonnances Macron, le financement des expertises légales était assuré par l'employeur, alors qu'aujourd'hui elles doivent être pour partie financées par le CSE sur son budget de fonctionnement.

En synthèse, voici les règles de financement applicables (Art. L. 2315-80 du Code du travail – concerne uniquement les entreprises de 50 salariés et plus):

LE FINANCEMENT DES DIFFÉRENTES EXPERTISES DU CSE

Consultation concernée	Type d'expert	Prise en charge de l'expertise	Article du Code du travail
Orientations stratégiques	Expert-comptable	80 % employeur / 20 % CSE	L. 2315-80 ; L. 2315-87
Situation financière de l'entreprise	Expert-comptable	100 % employeur	L. 2315-80 ; L. 2315-88
Politique sociale, emploi, conditions de travail	Expert-comptable	100 % employeur	L. 2315-80 ; L. 2315-91
Opérations de concentration	Expert-comptable	80 % employeur / 20 % CSE	L. 2315-80 ; L. 2315-92 et L. 2312-41
Droit d'alerte économique	Expert-comptable	80 % employeur / 20 % CSE	L. 2315-80 ; L. 2315-92 et L. 2312-63
Grand licenciement économique - PSE	Expert-comptable et le cas échéant expert habilité santé, sécurité et conditions de travail	100 % employeur	L. 2315-80 ; L. 2315-92, 3° et L. 1233-34
Préparation des négociations sur le PSE	Expert-comptable	100 % employeur	L. 2315-80 ; L. 2315-92, 3° et L. 1233-34
Offre publique d'acquisition	Expert-comptable	80 % employeur / 20 % CSE	L. 2315-80 ; L. 2315-92 et L.2312-42 et L. 2312-52

Introduction de nouvelles technologies	Expert habilité	80 % employeur / 20 % CSE	L. 2315-80 ; L. 2315-94 ; L. 2312-8
Aménagement important modifiant les conditions de santé, sécurité et conditions de travail	Expert habilité	80 % employeur / 20 % CSE	L. 2315-80 ; L. 2315-87
Risque grave identifié et actuel, révélé ou non par un AT ou une MP	Expert habilité	100 % employeur	L. 2315-80 et L. 2315-94,1°
Préparation des négociations relatives à un APC	Expert-comptable	80 % employeur / 20 % CSE	L. 2315-80 et L. 2315-92,II
Préparation de la négociation relative à l'égalité professionnelle	Expert habilité	80 % employeur / 20 % CSE (100 % employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 2312-18)	L. 2315-80 et L. 2315-94, 3°
Préparation des travaux des CSE	Expert libre	100 % par le CSE	L. 2315-81
<p><i>Lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC prévu à l'article L. 2312-84 au cours des trois années précédentes, alors l'employeur finance à 100 % les expertises qui devraient être cofinancées par le comité (Art. L. 2315-80, 3°).</i></p>			

DÉLAI DE L'EXPERTISE

Un accord d'entreprise ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE fixe le délai maximal dans lequel l'expert doit remettre son rapport (Art. L. 2315-85 du Code du travail).

A défaut d'accord, l'expert doit remettre son rapport :

- 15 jours avant la consultation du CSE lorsque l'expertise a été sollicitée dans ce cadre (Art. R. 2315-47 du Code du travail) ;
- 8 jours suivant la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier lorsque le CSE est consulté sur une opération de concentration (Art. R. 2315-47 du Code du travail) ;
- Dans un délai de deux mois suivant sa désignation en dehors de ces deux hypothèses. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le CSE. (Art. R. 2315-47 du Code du travail).



Point de vue

Le CSE peut désigner à tout moment un expert-libre (notamment un avocat) sur simple délibération du CSE pour préparer ses travaux. La désignation peut être à durée déterminée ou indéterminée.



LA CONTESTATION PATRONALE DES EXPERTISES

L'employeur peut contester devant le Tribunal Judiciaire, dans un délai de 10 jours, la désignation des experts qu'il finance ou co-finance (Art. L. 2315-86 et R. 2315-49 du Code du travail).

En cas d'annulation judiciaire de la délibération du CSE désignant l'expert, ce dernier peut être tenu de rembourser ses honoraires à l'employeur. En pratique, le risque d'un éventuel remboursement est limité, puisque l'employeur contestera immédiatement la délibération et ne versera aucun honoraire à l'expert du CSE.

La saisine du juge suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté.



Point de vue de l'expert SSCT

Il convient de noter qu'il existe une situation d'insécurité juridique dans l'hypothèse d'un pourvoi en cassation de l'employeur après validation du Tribunal, puisque l'expert peut réaliser son expertise, mais ne pas en être rémunéré si la Cour de cassation invalide la délibération de l'instance, en violation aux droits constitutionnels de propriété et de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail.

LA NÉGOCIATION SUR LES EXPERTISES

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes (Art. L. 2315-79 du Code du travail).

Il est ainsi possible de négocier un accord relatif aux expertises afin de définir leur nombre, les délais de remise des rapports et leur financement. Des concessions peuvent par exemple être faites sur le nombre d'expertises, à la condition d'une meilleure prise en charge par l'employeur de son coût.

Voir annexe 1 page 82 : "Modèle de délibération relative à la désignation d'un expert à adapter."



Point de vue de l'expert économique

Le pouvoir d'investigation de l'expert-comptable du CSE est large et porte sur un grand nombre de thématiques : comptabilité, social, stratégie, conditions de travail, rémunérations, etc. L'expert doit obtenir l'ensemble des informations demandées à l'employeur, permettant au CSE l'accès à une information complète.

Bureau et **composition** **du CSE**

Le CSE comprend l'employeur (le Président), les membres élus (dite délégation du personnel) et les représentants syndicaux.

LA PRÉSIDENTE DU CSE (ART. L. 2315-23 ET L. 2315-21 DU CODE DU TRAVAIL)

L'employeur assure la présidence du CSE qui ne peut pas siéger en tant que tel, hors de sa présence (sauf pour les réunions préparatoires organisées par les élus).

L'employeur peut être assisté éventuellement de trois collaborateurs (au lieu de deux auparavant pour le CE) qui ont voix consultative, sans pour autant que la délégation patronale puisse être en nombre supérieur à celle des représentants du personnel titulaires.

En tant que président, il lui incombe de :

- Fixer l'ordre du jour, conjointement avec le secrétaire ;
- Convoquer les membres du comité et leur donner les moyens d'y participer ;
- Organiser matériellement les réunions plénières ;
- Présider les séances en distribuant la parole aux participants ;
- Procéder aux informations et consultations prévues par la loi.

A noter ! Il existe une possibilité de présidence par l'inspecteur du travail en cas de carence de l'employeur, ce qui est très rarement demandé car les élus souhaitent un interlocuteur de l'entreprise (Art. L. 2315-27 du Code du travail).

LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL (ART. L. 2314-1 ET R. 2314-1 DU CODE DU TRAVAIL)

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire, sauf accord plus favorable (alors qu'auparavant il assistait aux réunions du CE avec voix consultative).

Les suppléants doivent tout de même être convoqués aux réunions du CSE pour remplacer, le cas échéant, le(s) titulaire(s) défaillant(s).

Le nombre de membres de la délégation du personnel est fixé par la loi en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise (cf. Crédit d'heures). Par accord collectif, le nombre des élus peut être augmenté ou diminué (Art. L. 2314-1 du Code du travail).

L'ORGANISATION DU CSE (BUREAU FACULTATIF)

Le CSE désigne obligatoirement parmi ses membres titulaires un Secrétaire et un Trésorier (Art. L. 2315-23 du Code du travail).

Si le Secrétaire ne dispose pas d'une voix prépondérante au comité, il est néanmoins l'élu de la majorité du comité et, par conséquent : (i) l'animateur principal du comité, (ii) son porte-parole, (iii) et l'interlocuteur privilégié du chef d'entreprise.

Sa présence, à l'instar de celle du Président, est obligatoire lors des réunions du CSE. Il faut donc procéder à son remplaçant en cas d'absence temporaire ou définitive.

Il lui revient en propre :

- d'arrêter l'ordre du jour des séances du CSE conjointement avec le Président (Art. L. 2325-29 du Code du travail) ;
- d'établir et d'afficher le procès-verbal des délibérations ;
- d'organiser et animer les réunions préparatoires du CSE.

Le Trésorier est responsable de la tenue des comptes. Il est également chargé de tirer des chèques, virer ou retirer des fonds pour le compte du CSE, d'établir le rapport annuel de gestion.

membres, sous la forme d'une résolution, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce dernier peut bénéficier d'une formation financée par l'employeur (Art. L. 2315-18 du Code du travail).

LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (ART. L. 2314-2 ET L. 2143-22 DU CODE DU TRAVAIL) – (VOIR SYNDICAT ET CSE)

Les représentants syndicaux (dit RS au CSE) sont des membres non élus du CSE qui ont voix consultative.



Point de vue



La mise en place d'un Bureau est facultative, mais conseillée car cela permet d'ajouter des fonctions non obligatoires telles que celles d'adjoint du secrétaire ou du trésorier.

En cas d'absence temporaire du Secrétaire, il est possible pour chaque réunion de désigner un Secrétaire de séance.

LE RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL (ART. L. 2314-1 DU CODE DU TRAVAIL)

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses

LES PERSONNES EXTÉRIEURES (ART. L. 2314-3 DU CODE DU TRAVAIL)

Médecin du travail, Responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, Agent de contrôle de l'inspection du travail et Agent des services

de prévention des organismes de sécurité sociale (à savoir CRAMIF et CARSAT) peuvent assister aux réunions du CSE, sur les points à l'ordre du jour relatifs aux questions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail (Art. L. 2314-3 du Code du travail) :

Réunion du CSE	Référence	Médecin du travail	Responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail	Agent de contrôle de l'inspection du travail	Agent de services de prévention des organismes de sécurité sociale
Sur les attributions SSCT au moins 4 réunions par an	Art. L. 2315-27 du Code du travail Applicable uniquement dans les entreprises de 50 salariés ou plus Expert-comptable Expert-comptable Expert-comptable Expert-comptable	Toutes	Toutes	À l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel	
Suite à un AT ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves					
En cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise					
À la demande motivée de deux représentants du personnel					
Réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail				Oui	Oui
Consécutives à un AT ayant entraîné un arrêt d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle	Art. L. 2314-3 du Code du travail applicable quel que soit l'effectif			Oui	Oui

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions (Art. L. 2315-27 du Code du travail).

Sont également autorisés à assister aux réunions du CSE :

- **les experts du CSE**, lorsqu'ils interviennent dans le cadre d'une mission légale rémunérée par l'employeur, dès lors que la réunion comporte à l'ordre du jour une question relevant de leur compétence (Circulaire DRT du 30 novembre 1984 n° 34) ;
- **le commissaire aux comptes** (Art. L. 2312-25 du Code du travail) lors de l'examen annuel des comptes ou d'une procédure d'alerte et ;
- **l'auteur d'une offre publique** d'échange ou d'achat lors de l'information du CSE sur cette opération (Art. L. 2312-42 du Code du travail).

L'avocat peut-il assister aux réunions du CSE ?

Aucun texte n'autorise la présence de l'avocat lors des réunions plénières du CSE. Mais ce dernier peut assister à ces réunions si l'employeur et la majorité des membres du comité ont donné leur accord (Cour de cassation, Chambre sociale, 22 novembre 1998, n° 86-13368). Cet accord peut toutefois être implicite et résulter du fait que l'assistance aux réunions de per-

sonnes étrangères n'a fait l'objet, de part et d'autre, d'aucune protestation (Cour de cassation, Chambre sociale, 2 juillet 1969, n° 68-40383).

La présence de l'avocat est également possible lors des réunions préparatoires (sous condition d'accord de l'employeur lorsque les locaux de la réunion ne sont pas directement gérés par le CSE).

Crédit d'heures

Le crédit d'heures de délégation constitue un temps que l'élu consacre librement à l'exercice de son mandat.

Certains temps dédiés à l'exercice du mandat ne sont pas déduits du crédit d'heures (Art. L. 2315-11 du Code du travail), à savoir ceux nécessaires (i) à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent, (ii) aux réunions du comité et de ses commissions et (iii) aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

En l'absence d'accord, la loi fixe un nombre d'élus et d'heures de délégation qui varie en fonction de la taille de l'entreprise (Article R. 2314-1 du Code du travail – cf. tableau ci-dessous). Seuls les titulaires disposent de ce crédit d'heures.

Toutefois, ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

La négociation permet de déterminer un nombre d'heures de délégation différent de celui fixé par la loi, sans que le crédit d'heures mensuel individuel ne puisse être inférieur à 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises (Art. L. 2315-7 du Code du travail).

L'accord permettra de préciser les modalités de déclaration et d'utilisation des heures (organisation du temps de travail pour pouvoir prendre les heures, spécificités des cadres au forfait jour, statut des heures de réunions préparatoires et des temps de déplacement vers le site d'ins-

pection, rémunération des heures de délégation effectuées le dimanche...).

Si les négociateurs diminuent le nombre d'élus, ils doivent mécaniquement augmenter le nombre d'heures de délégation attribué à chaque élu puisque la loi exige que le volume global des heures ne soit pas inférieur à celui prévu par les dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (Art. L. 2314-7 du Code du travail).

Par exemple, pour une entreprise de 180 salariés, il est prévu que la délégation du personnel du CSE comprenne 9 membres, disposant chacun de 21 heures de délégation mensuelles, soit un volume global de 189 heures de délégation. L'accord pourra réduire le nombre de membres à 7 tout en augmentant le nombre d'heures individuelles de délégation à 27, puisque le volume global de ces heures s'élèvera toujours à 189 (27 x 7) (*Selon questions/réponses du ministère du travail sur le CSE, page 25*).

Les élus ont particulièrement intérêt à négocier des dispositions qui permettent (i) de faire bénéficier d'heures de délégation supplémentaires pour le secrétaire et trésorier, (ii) d'octroyer des heures aux suppléants et (iii) de prévoir que les heures passées en réunions préparatoires ne soient pas déduites du crédit d'heures.

**Point de vue de l'expert économique**

Les possibilités offertes en matière de répartition des heures de délégation doivent être utilisées. En effet, les suppléants ne participant plus aux réunions de CSE, le fait de bénéficier de ces heures constitue le seul moyen d'impliquer ces élus dans le mandat.

Il est possible pour un élu de reporter les heures inutilisées sur le mois suivant dans la limite de 12 mois, à la condition d'en informer préalablement l'employeur (Art. L. 2315-8 et R. 2315-5 du Code du travail).

Les élus peuvent également répartir les heures entre titulaires, ou entre titulaires et suppléants (Art. 2315-9 et R. 2315-6 du Code du travail). Là encore, ils sont tenus d'en informer l'employeur.

Le report d'heures et la mutualisation ne doivent toutefois pas conduire un élu à bénéficier, dans le même mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il dispose (Art. R. 2315-5 et R. 2315-6 du Code du travail).

**Point de vue de l'expert SSCT**

Ces dispositifs seront utilement mis en oeuvre si l'un des élus est en arrêt maladie, congés ou lors d'une fermeture annuelle de site.

NOMBRE D'ELUS (HORS CAS D'ACCORD PREELECTORAL) – ART. R. 2314-1 DU CODE DU TRAVAIL

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147

150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	650
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	702
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	728
4000 à 4249	26	28	756

4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	

Durée du mandat et remplacement des élus absents en cours de mandat

D

DURÉE DU MANDAT

A défaut d'accord, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à quatre ans. Un accord collectif peut réduire cette durée sans qu'elle soit inférieure à deux ans (Art. L. 2314-33 et L 2314-34 du Code du travail).

Le nombre d'élus est déterminé en fonction du nombre de salariés (voir tableau Crédit d'heures – Art. R. 2314-1 du Code du travail).

Le nombre de mandats successifs d'un élu est limité à trois, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés ou accord collectif dérogeant à cette règle (Art. L. 2314-33 du Code du travail).

REMPLACEMENT DES ÉLUS ABSENTS EN COURS DE MANDAT

Les fonctions des membres élus du CSE prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. En revanche, les élus conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle (Art. L. 2314-33 du Code du travail).

Le titulaire absent est remplacé par un suppléant dans l'ordre suivant (Art. L. 2314-37 du Code du travail) :

- Un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.
- S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le

remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

- À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Si aucun remplacement n'est possible et que soit un collège électoral n'est plus représenté, soit le nombre des membres titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus, alors des élections partielles doivent être organisées (sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité) – (Art. L. 2314-10 du Code du travail).



Point de vue

Il ne faut pas hésiter à utiliser les dispositifs de remplacement pour des absences de courte durée.

E

xercice du mandat

Les élus disposent de moyens matériels qu'il convient de déployer pour exercer efficacement le mandat.

LOCAL ET MATÉRIEL À DISPOSITION DU CSE

L'employeur met à la disposition des élus du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions (Art. L. 2315-25 du Code du travail). Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il est seulement précisé que « *L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir* (Art. L. 2315-20 du Code du travail).

MOYENS DE COMMUNICATION

Les communications du CSE peuvent être affichées sur des panneaux réservés à cet usage (Art. L. 2315-15).

La dématérialisation de la communication du CSE n'est pas envisagée par le Code du travail. Il convient en conséquence de convenir par accord collectif, ou lors de l'adoption du règlement intérieur, des modalités de communication du CSE avec les salariés (notamment de définir les règles d'utilisation de l'intranet et de la messagerie professionnelle - voir *Web*).

FORMATION DES ÉLUS DU CSE

Les membres élus du CSE peuvent bénéficier de deux formations pour l'exercice de leur mandat :

- **Formation économique** (Art. L. 2315-63 du Code du travail) : dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

- **Formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres du CSE** (Art. L. 2315-18 du Code du travail) : les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur.



Point de vue de l'expert économique

Chaque élu peut se former auprès de l'organisme de son choix, à partir du moment où celui-ci est habilité par la DREETS pour dispenser ces formations.

L'élu du CSE doit informer l'employeur de son absence par courrier 30 jours avant le début de la formation.

PROTECTION DES ÉLUS

La protection des élus consiste à restreindre le pouvoir de licencier de l'employeur en le contraignant à obtenir préalablement une autorisation de l'inspection du travail, après avis du CSE (Art. L. 2411-1 et suivants du Code du travail). Cette protection, justifiée par l'intérêt général, vise à préserver l'indépendance des élus dans l'exercice de leur mandat représentatif (Cons. constit. décision n° 2012-242 QPC du 14/05/2012, point 7).

Cette protection couvre l'intégralité de la durée du mandat, et se poursuit après son terme dans un certain délai qui varie selon le mandat détenu.



F *usion des instances représentatives du personnel*

Avant l’ordonnance du 22 septembre 2017 (ordonnance dite Macron), cinq instances représentatives du personnel cohabitaient :

- Les délégués du personnel (dit DP) en charge de présenter les réclamations des salariés ;
- Le comité d’entreprise (dit CE) qui formulait des avis sur la gestion économique de l’entreprise ;
- Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (dit CHSCT) qui contrôlait la politique santé au travail mise en place par l’employeur ;
- Les Délégués Syndicaux (dit DS), incarnation des syndicats, portaient des revendications et avaient le monopole de la négociation collective.
- Une fusion facultative des DP/CE et CHSCT était possible par la mise en place d’une délégation unique du personnel (dite DUP).

Le Comité Social et Économique (dit CSE) instauré par l’ordonnance Macron rompt cet équilibre par une fusion en une instance unique des DP / CE et CHSCT, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2020.

Les délégués syndicaux conservent leurs prérogatives.

On distingue aujourd’hui « petit CSE » (entreprise de 11 à 49 salariés) et « grand CSE » (à partir de 50 salariés) :

- « *Petit CSE* » : dans les entreprises de 11 à 49 salariés, les attributions du CSE sont essentiellement limitées à la présentation à l’employeur des réclamations individuelles ou collectives

(prérogatives des anciens DP) – (cf. *Que fait le CSE dans les entreprises d’au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ?*).

- « *Grand CSE* » : dans les entreprises employant au moins 50 salariés, les attributions du CSE sont élargies à celles qui étaient reconnues au CE et au CHSCT.

Les modalités de mise en place, de fonctionnement du CSE ainsi que la définition de ses attributions relèvent en priorité d’un accord collectif qui doit respecter quelques grands principes fixés par la loi.

En l’absence d’accord, les dispositions supplétives prévues par le Code du travail s’appliquent.

Pour chaque thème, le triptyque initié par la loi du 8 août 2016 s’impose :

- Ordre public auquel il n’est pas possible de déroger dans un sens moins favorable ;
- Champ de la négociation collective précisant ce qui est négociable ;
- Les dispositions supplétives qui s’appliquent en l’absence d’accord.

Il est ainsi possible, en l’absence de disposition d’ordre public contraire, de prévoir, par accord collectif, des stipulations moins favorables que celles prévues par les dispositions supplétives.

Par exemple, concernant la périodicité des réunions du CSE :

- Aucune règle d’ordre public !

F

- Par accord collectif, le nombre de réunions ne peut être inférieur à 6 par an (Art. L. 2312-19 du Code du travail) ;
- Alors même qu'à défaut d'accord, les dispositions supplétives prévoient une réunion de CSE **mensuelle** dans les entreprises de plus de 300 salariés (Art. L. 2315-28 du Code du travail).

**Point de vue**

Il est regrettable que la mise en place des CSE se soit traduite par une réduction des moyens des élus combinée à un maintien de leurs prérogatives.

Il est important, dans ce contexte, que les élus se saisissent de leurs possibilités d'expertise et d'appuis externes (syndicats, avocats, inspection du travail).

Groupement **CSE central et CSE de groupe**

ATTRIBUTIONS DU CSE CENTRAL

En principe, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Toutefois, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués (Art. L. 2313-1 du Code du travail).

Le CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (Art. L. 2316-1 du Code du travail). Il est seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement.
- Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements et les projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CSE central est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière (notamment dans les cas d'offre publique d'acquisition) ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de

travail (notamment projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail). Dans ces situations, la désignation éventuelle d'un expert s'effectue au niveau du CSE central (Art. L. 2316-2 et L. 2316-3 du Code du travail).

Le comité social d'établissement est consulté sur les effets des projets propres à son périmètre. Il dispose des attributions des « grands CSE » y compris dans les établissements de 11 à 49 salariés (Art. L. 2316-25 du Code du travail).

COMPOSITION DU CSE CENTRAL

Le CSE central est composé (Art. L. 2316-4 et L. 2316-7 du Code du travail) : (i) de l'employeur ou de son représentant, (ii) d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Assistent également aux réunions du CSE central, à titre consultatif (iii) les représentants syndicaux et (iv) les personnes suivantes, lorsque les réunions du comité portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS

Le CSE central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège

de l'entreprise sur convocation de l'employeur. Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres (Art. L. 2316-15 du Code du travail).

BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL

Le CSE ne dispose pas d'un budget de fonctionnement propre. Son budget est donc déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement (Art. L. 2315-62 du Code du travail). A défaut d'accord, le tribunal judiciaire fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier (Art. R. 2315-32 du Code du travail).

CONTRIBUTIONS POUR LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Là encore, le CSE central ne dispose pas de subventions ASC propres. Toutefois, les CSE d'établissement peuvent confier au CSE central la gestion d'activités communes avec transfert conventionnel de budget (Art. L. 2316-23 du Code du travail).



G



Point de vue



Il est important de réfléchir sur chaque projet au périmètre de déclenchement des expertises santé et sécurité afin qu'elles soient mises en place au niveau le plus proche des conditions réelles de travail.

Harcèlement et discrimination **agir par le droit d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles**

Pour faire cesser une situation de souffrance au travail, les élus du CSE peuvent exercer leur droit d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles (ou éventuellement leur droit d'alerte danger grave et imminent), et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise (Art. L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail). On constate que cette prérogative est trop rarement utilisée alors même qu'un élu seul peut l'exercer.

Voici les étapes du droit d'alerte :

1/ Constatation par un élu d'une situation de souffrance au travail

Lorsqu'un élu subit ou constate par l'intermédiaire d'un travailleur, l'existence de faits de harcèlement moral ou sexuel ou de discrimination, il peut saisir l'employeur pour qu'une enquête conjointe soit menée. L'employeur doit immédiatement prendre des dispositions pour remédier à la situation.

2/ Enquête conjointe

L'enquête est menée conjointement par l'employeur et par l'élu qui définiront ensemble les modalités de sa mise en œuvre (calendrier, entretiens avec les intéressés, investigations à mener...).

3/ Clôture de l'enquête

À l'issue de l'enquête, si l'employeur et l'élu sont d'accord, ils établissent un rapport concluant à l'existence ou non d'une situation d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et décident de mesures adaptées à la 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 l'élu du 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. Il s'agira de demander des mesures permettant de faire cesser la situation de souffrance au travail (sanction du harceleur, revalorisation du salarié discriminé, fourniture de moyens suffisants au salarié harcelé...).

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du trésor public. Selon l'administration, il pourra par exemple (i) ordonner qu'un autocommutateur n'enregistre pas les conversations privées des salariés concernés ou encore qu'un système de caméra audiovisuel soit retiré, et (ii) à l'égard des candidats à une offre d'emploi, le juge pourra ordonner le retrait de demandes contenues dans des questionnaires qui ne présenteraient pas de liens directs ou nécessaires avec les emplois susceptibles d'être proposés dans l'entreprise (Circ. DRT 1993- 10 du 15 mars 1993, § I-B).



Point de vue



Récemment nous avons assisté un CSE qui a émis un droit d'alerte concernant deux salariés. L'employeur a souhaité décider unilatéralement des modalités de l'enquête.

Le cabinet Hujé Avocats est intervenu auprès de l'inspection du travail qui a rappelé à l'employeur ses obligations.



Point de vue de l'expert SSCT

Les élus du CSE négocieront que les entretiens se tiennent sans la présence de la Direction afin que les salariés entendus soient libres de leur parole.

Information **du CSE dans** **les entreprises** **de 50 salariés** **et plus**

L'employeur est tenu d'informer loyalement les élus du CSE sur l'évolution générale de l'entreprise, afin qu'ils puissent se prononcer de manière éclairée lorsqu'ils sont consultés.

LA BDES

Le principal vecteur d'informations des élus, nécessaire aux consultations et informations de l'instance, est la base de données économiques et sociales, dite BDES, obligatoire depuis 2013 (Art. L. 2312-18 du Code du travail).



Point de vue



Alors qu'elle est obligatoire depuis de nombreuses années, le cabinet HUIJÉ Avocats constate qu'elle n'est encore que trop rarement mise en place, et lorsqu'elle l'est, cette dernière est généralement peu alimentée. Elle constitue pourtant un outil essentiel pour les élus et les experts auxquels ils ont recours.

Son organisation, son architecture et son contenu peuvent être prévus par accord collectif, sous réserve d'y intégrer au moins les thèmes suivants : (1) l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, (2) l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, (3) les fonds propres, (4) l'endettement, (5) l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, (6) les activités sociales et culturelles, (7)

la rémunération des financeurs, (8) les flux financiers à destination de l'entreprise (Art. L. 2312-21 du Code du travail).

A défaut d'accord, les informations contenues dans la BDES portent sur les thèmes suivants (Art. L. 2312-26 du Code du travail) : (1) investissements, (2) égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, (3) fonds propres et endettement ; (4) ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ; (5) activités sociales et culturelles ; (6) rémunération des financeurs ; (7) flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ; (8) sous-traitance ; (9) le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe (Art. L. 2312-36 et R. 2312-8 du Code du travail qui liste le détail des indicateurs).

En l'absence d'accord, la base de données est tenue à la disposition des élus sur un support informatique dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, et sur un support informatique ou papier au sein des entreprises de moins de trois cents salariés (Art. R. 2312-12 du Code du travail).



Point de vue de l'expert économique

Les données de la BDES doivent porter sur les deux années précédentes, l'année en cours et les trois années suivantes. Cette projection des données à trois ans est essentielle pour comprendre les perspectives de votre organisation et anticiper de futures difficultés ou mutations.

AUTRES SOURCES D'INFORMATIONS

Les élus du CSE peuvent disposer d'informations dans le cadre de l'exercice de leurs prérogatives d'inspection et d'enquête (cf. Moyens des représentants du personnel).

Ils ont également la possibilité d'accéder (1) au registre unique du personnel (Art. L. 1221-15 du Code du travail), (2) aux décomptes de la durée du travail (Art. L. 3171-2 du Code du travail), et (3) aux documents obligatoires relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs (par exemple document unique d'évaluation des risques professionnels cf. Art. R. 4121-4 du Code du travail).

Le président du CSE doit également informer le comité des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention (Art. R. 2315-23 du Code du travail). Cela peut constituer une source précieuse d'informations pour les élus.

DISCRÉTION DES ÉLUS SEULEMENT POUR LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les élus du CSE sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées par l'employeur comme confidentielles. L'employeur doit également préciser la durée du caractère confidentiel de ces informations (Art. R. 2312-13 du Code du travail). Néanmoins, cette obligation de discrétion n'empêche pas interdiction de communiquer des informations non présentées comme confidentielles par l'employeur aux salariés. Il est par exemple tout à fait possible de prévoir que les PV du CSE soient affichés

dans l'entreprise (avec anonymisation éventuelle).

CONTENTIEUX AUTOUR DU DROIT À L'INFORMATION DU CSE

Un contentieux important s'est développé pour ordonner à l'employeur de communiquer les informations manquantes dans le cadre des consultations.

Dans cette situation, il convient d'être extrêmement diligent puisque le juge doit être saisi avant que le délai de consultation de l'instance ne soit écoulé.



Point de vue



Il convient de formuler par écrit la demande d'information en citant le texte qui prévoit le droit à l'information du CSE, afin d'établir en cas de contentieux que l'employeur a agi en connaissance de cause.

Voir annexe 2 page 82 : "Modèle de délibération relative à la confidentialité des informations à adapter".

J

Justice et CSE

PERSONNALITÉ MORALE DU CSE

La personnalité juridique est reconnue :

- Aux CSE de 50 salariés et plus (mais pas aux « petits CSE ») (Art. L. 2315-23 du Code du travail) ;
- Aux CSE d'établissement (Art. L. 2315-25 du Code du travail), ce qui constitue un avantage par rapport aux représentants de proximité ;
- Aux CSE centraux (Art. L. 2316-13 du Code du travail) ;
- Aux comités interentreprises ;
- Aux comités de groupe.

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes de CE, des comités d'établissement, des comités centraux d'entreprise, des DUP, du CHSCT, sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE (art. 9, VI, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017). Les contrats de travail des salariés des comités d'entreprise et des comités d'établissement sont concernés par ce transfert de plein droit au CSE.

ACTION JUDICIAIRE DU CSE

Dès lors que le CSE dispose de la personnalité morale, il peut agir en justice par l'intermédiaire d'un mandataire.

La décision d'agir en justice nécessite :

- une délibération du CSE : les élus prédisent qu'à la majorité (ou à l'unanimité), il est décidé d'engager une action en justice.

- un mandat : si le CSE n'a pas voté de délégation permanente, avant d'engager un procès, il doit désigner un de ses membres comme mandataire par délibération expresse pour représenter le CSE.

En l'absence de ces éléments, l'action pourra être rejetée par la juridiction saisie.

Le CSE pourra, à titre d'illustration, ester en justice dans les situations suivantes :

- demande d'informations complémentaires dans le cadre d'un projet présenté par l'employeur (par exemple : réorganisation) ;
- demande de report de la date de remise de l'avis du CSE faute d'information suffisante ;
- demande du CSE d'être informé et consulté.



Point de vue



En présence d'entrave au fonctionnement du CSE, il sera utile de démontrer, avant d'engager une action en justice, la récurrence des manquements de l'employeur.

Il conviendra en conséquence d'élaborer des écrits à destination de l'employeur lui relatant les dysfonctionnements, ce qui permettra ensuite de démontrer devant le Juge le caractère répété et intentionnel des manquements de la Direction.

K opek **Les subventions du CSE**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose, pour l'exercice de ses attributions (i) d'un budget de fonctionnement (art. L. 2315-61 du Code du travail) et (ii) d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles (art. L. 2312-81 du Code du travail), financés par l'employeur. Le CSE ne peut donc pas en principe utiliser le budget de fonctionnement pour financer une dépense sociale et culturelle et inversement.

Avant les ordonnances Macron, les deux budgets du CSE (fonctionnement et ASC) étaient parfaitement étanches et en conséquence aucun mouvement de fonds ne pouvait intervenir entre eux. Depuis lors, une exception existe : il est possible, en cas d'excédent budgétaire, de décider, par délibération, de transférer tout ou partie du reliquat du budget de fonctionnement ou des ASC vers l'autre budget ou à des associations, dans une limite de 10 % (Art. L. 2312-84, L. 2315-61, R. 2315-31-1 et R. 2312-51 du Code du travail).

LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DU CSE (ART. L. 2315-61 DU CODE DU TRAVAIL)

Montant de la subvention de fonctionnement

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2.000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2.000 salariés.

Masse salariale à retenir pour le calcul du budget de fonctionnement

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (Art. L. 2315-61 du Code du travail). L'indemnité versée dans le cadre de l'activité partielle (assimilée à un revenu de remplacement) n'est pas soumise à cotisations sociales, ce qui réduit considérablement la masse salariale de référence. Des négociations sont donc à encourager afin de neutraliser la période d'activité partielle pour ne pas réduire drastiquement le budget de fonctionnement du CSE.

À noter ! Les honoraires d'avocats dans le cadre d'un accompagnement juridique d'un CSE sont en principe payés sur le budget de fonctionnement. Toutefois, si les salariés peuvent avoir accès à cet accompagnement, il faudra prévoir une prise en charge également sur le budget des ASC selon une clé de répartition à déterminer.



Point de vue de l'expert économique

Attention aux nouvelles possibilités de transfert de budget offertes par les récentes dispositions légales. La tentation peut être grande de transférer le reliquat du budget de fonctionnement vers les activités sociales et culturelles (dans une limite de 10% du reliquat). Il est néanmoins important de conserver des ressources sur le budget de fonctionnement afin de se former, se doter d'un accompagnement juridique ou de réaliser des expertises libres.

LA CONTRIBUTION POUR FINANCER LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ART. L. 2312-81 DU CODE DU TRAVAIL)

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles (dites ASC) établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement (Art. L. 2312-78 du Code du travail). Cela signifie que le CSE jouit d'un monopole légal pour la gestion et le contrôle de toutes les ASC.

Pour ce faire, le comité dispose d'une contribution patronale dont le montant est déterminé par accord collectif.

A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente (Art. L. 2312-81 du Code du travail).

Dans le cadre de la gestion des ASC, le CSE peut rencontrer des difficultés liées à l'assujettissement ou non à cotisations sociales des prestations fournies. Existe à cet égard un contentieux non négligeable de redressement URSSAF de l'employeur relatif aux ASC du CSE. Attention ! L'employeur peut se retourner contre le CSE ensuite, ou l'appeler en garantie.



L a mise **en place du** **CSE**

Depuis le 1er janvier 2020, le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés dès lors que l'effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (Art. L. 2311-2 du Code du travail).

LE NIVEAU DE MISE EN PLACE DU CSE

Le CSE est institué en principe au niveau de l'entreprise (Art. L. 2311-2 du Code du travail).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus comportant au moins deux établissements distincts, il est procédé à l'élection de CSE d'établissement et d'un CSE central (Art. L. 2313-1 du Code du travail – cf. groupement d'établissement – CSE central).

Le CSE peut également être mis en place au niveau d'une unité économique et sociale (Art. L. 2313-8 du Code du travail – cf. UES).

Un comité interentreprises peut être institué par accord collectif lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site, ou d'une même zone le justifient (Art. L. 2313-9 du Code du travail).



Point de vue de l'expert SSCT

L'analyse des conditions de travail s'avère plus complexe lorsque le CSE couvre des unités de travail trop importantes ou un nombre élevé de salariés. Il convient en conséquence de négocier la mise en place de comité d'établissement à un niveau adapté.

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT DISTINCT

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, il est procédé à l'élection de CSE d'établissement et d'un CSE central (Art. L. 2313-1 du Code du travail).

Selon l'administration (question/réponses ministère du travail sur le CSE), l'établissement distinct correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel. **L'établissement distinct est une notion juridique, qui ne correspond pas nécessairement à un établissement physique et qui peut regrouper plusieurs établissements au sens de l'INSEE (SIRET).** Son périmètre est déterminé par accord ou décision unilatérale de l'employeur. La détermination d'établissements distincts a pour objet de définir le niveau au sein duquel les représentants du personnel seront élus. Par conséquent, la reconnaissance d'un établissement distinct entraîne pour l'employeur l'obligation d'y organiser des élections professionnelles. Le découpage de l'entreprise en établissements distincts doit permettre d'assurer la représentation de tous les salariés de l'entreprise.

Exemple : Une entreprise de 200 salariés comporte 4 établissements :

- Établissement A = 25 salariés
- Établissement B = 25 salariés
- Établissement C = 75 salariés
- Établissement D = 75 salariés

Découpage retenu pour les élections :
 • Établissement distinct 1 = A + B = 50



salariés • Établissement distinct 2 = C = 75 salariés • Établissement distinct 3 = D = 75 salariés Compte tenu du découpage retenu, l'entreprise devra organiser trois élections.

Des comités sociaux et économiques d'établissement seront mis en place au niveau de chaque établissement distinct et un comité social et économique central sera mis en place au niveau de l'entreprise.

LA RECONNAISSANCE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Le nombre et le périmètre de ces établissements sont :

- En principe définis par accord entre l'employeur et les DS, ou à défaut de DS, par accord conclu avec le CSE (Art. L. 2313-2 et L. 2313-3 du Code du travail).
- En l'absence d'accord, l'employeur décide unilatéralement du découpage (Art. L. 2313-4 du Code du travail), compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.
- Cette décision peut être contestée devant le Direccte / Dreetts (Art. L. 2313-5 et R. 2313-1 et suivants du Code du travail). Dans cette situation, c'est l'administration qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts.
- La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Judiciaire (Art. R. 2312-3 et R. 2313-15 du Code du travail).

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (ART. L. 2313-7 DU CODE DU TRAVAIL)

Des représentants de proximité peuvent être institués par accord d'entreprise majoritaire. Cet accord fixe leur nombre, leurs attributions, leurs modalités de désignation et de fonctionnement.

Les prérogatives des représentants de proximité sont moins étendues que celles des membres d'un CSE d'établissement (pas de personnalité civile, pas de droit de désigner un expert, etc.).

Il est donc conseillé de faire reconnaître l'existence d'un établissement distinct en adoptant une définition plus souple de l'établissement.

Moyens d'action des représentants du personnel

Les élus du CSE disposent de moyens leur permettant de recueillir des informations nécessaires à l'exercice de leur mandat : inspections, enquêtes et droits d'alerte.

INSPECTIONS

Inspections périodiques

Dans les « grands CSE », au moins quatre fois par an, le CSE réalise une inspection en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (Art. L. 2312-13 et R. 2312-4 du Code du travail).

Participations aux visites de l'inspection du travail

Dans les « grands CSE », lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations (Art. L. 2312-10 du Code du travail).

Le président du CSE doit également informer le comité des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention (Art. R. 2315-23 du Code du travail).

Entreprises extérieures

Le CSE se voit confier un rôle dans la prévention des risques liés à la coactivité (Art. R. 4514-1 du Code du travail).

ENQUÊTES ET SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- le CSE est amené à procéder à des enquêtes : (i) en cas d'accident du travail (Art. L. 2312-5 et L. 2315-11 du Code du travail) ; (ii) en cas de danger grave et imminent (Art. L. 2312-5 du Code du travail) et (iii) en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement (Art. L. 2312-60 du Code du travail).

- Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (Art. L. 2312-5 du Code du travail).

LES DROITS D'ALERTE

Le CSE dispose de différents droits d'alerte, notamment :

Quel que soit l'effectif (Art. L. 2312-5; L. 2312-59 et L. 2312-60 du Code du travail)

- Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (Art. L. 2312-59). Très utile pour traiter des situations individuelles de souffrance au travail.
- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent avec intervention de l'inspection du travail en cas de désaccord (Art. L. 2312-60 du Code du travail).

Dans « les grands CSE » :

- Le droit d’alerte économique (Art. L. 2312-63 du Code du travail) ;
- Le droit d’alerte sociale sur les emplois précaires qui peut permettre au CSE de saisir l’inspection du travail pour que l’employeur soit contraint de mettre en place un plan de résorption de la précarité (Art. L. 2312-71 du Code du travail).



Point de vue de l’expert économique

La procédure de droit d’alerte économique comporte certaines étapes importantes qu’il convient de respecter :

1. La connaissance de faits de nature préoccupante pour l’entreprise
2. La transmission d’une liste de questions à l’employeur précisant les inquiétudes
3. L’attente des réponses de l’employeur aux questions du CSE
4. Dans le cas où les réponses apportées confirment le caractère préoccupant, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable (expertise cofinancée à hauteur de 20% par le budget de fonctionnement)



Négociation

Depuis les ordonnances Macron de 2017, en l’absence de disposition d’ordre public contraire, il est possible de prévoir, par accord collectif, des stipulations relatives à la mise en place, au fonctionnement et aux attributions du CSE :

Champ de la négociation	Type d'accord	Enjeux
MISE EN PLACE DU CSE		
Nombre d'établissements distincts	Accord collectif majoritaire	Le découpage négocié des établissements peut permettre d'augmenter les instances de proximité.
Mise en place des représentants de proximité	Accord collectif majoritaire	Si l'employeur refuse la mise en place d'établissements distincts, cela permet d'assurer une représentation au plus près des travailleurs.
Composition du CSE (i) modification du nombre d'élus (ii) durée du mandat et succession de mandats	Protocole d'accord préélectoral	Possibilité d'obtenir l'augmentation du nombre d'élus et de solliciter une diminution de la durée des mandats.
Conseil d'entreprise	Accord collectif majoritaire	Le CSE peut se voir ajouter la possibilité de négocier les accords et se transforme ainsi en conseil d'entreprise.
FONCTIONNEMENT DU CSE		
Heures de délégation	Protocole d'accord préélectoral	L'objectif sera d'obtenir des heures de délégations supplémentaires.
Suppléant	Accord collectif majoritaire	Offrir la possibilité aux suppléants d'assister aux réunions du comité.
Réunions	Accord collectif majoritaire	Négocier la périodicité des réunions.
Commissions	Accord collectif majoritaire	Obtenir des moyens pour les élus de ces commissions.
Formations	Accord collectif majoritaire	Obtenir un co-financement des formations économiques.
Expertises	Accord collectif majoritaire	Négocier une prise en charge financière de l'employeur plus importante que celle prévue par la loi.
Budget de fonctionnement et contributions aux ASC	Accord collectif majoritaire	Solliciter la majoration du budget.



ATTRIBUTIONS

Consultations	Accord collectif majoritaire	S'assurer au préalable que les dispositions négociées sont plus favorables que celles supplétives applicables sans accord.
BDES	Accord collectif majoritaire	

**Point de vue**

Il est important de ne pas négocier en deçà des dispositions supplétives du Code du travail qui s'appliquent à défaut d'accord.



bligations comptables

Depuis le 1^{er} janvier 2015, tous les comités, quel que soit l'effectif de l'entreprise, sont soumis à des règles sur la tenue des comptes avec **des obligations comptables** plus ou moins importantes selon leurs ressources. Ces règles sont d'ordre public et ne peuvent donc pas être aménagées par accord (Art. L. 2315-64 et suivants et D. 2315-33 et suivants du Code du travail).

Ces obligations comptables sont sans objet pour les « petits CSE » qui n'ont pas de budget.

La présentation des comptes ainsi que les documents comptables sont fixés par deux règlements de l'Autorité des normes comptables (ANC) :

OBLIGATIONS COMPTABLES DES CSE

Ressources du Comité	Type de comptabilité	Autres obligations
Inférieure à 153.000 €	Comptabilité dite ultra simplifiée (Art. L. 2315-65 et D. 2315-35)	X
Supérieure à 153.000 € et un des 3 critères suivants : (i) 50 salariés employés par le CSE, (ii) 1,55 million d'euros de bilan et (iii) 3,1 millions d'euros de ressources	Comptabilité dite simplifiée (Art. L. 2315-64 et D. 2315-33 du Code du travail)	Recours à un expert-comptable
Supérieure à 153.000 € et deux des trois critères susvisés	Comptabilité de droit commun (Art. L. 2315-64 du Code du travail et L. 123-12 et R. 612-1 du Code du commerce)	Certification des comptes



Point de vue de l'expert économique

Les missions des élus du CSE portent sur des sujets de plus en plus nombreux (économique, organisation, conditions de travail, réclamations individuelles et collectives, etc.). En parallèle, les moyens pour exercer correctement les mandats ont diminué avec les récentes réformes du Code du travail. Afin que les élus se concentrent sur les missions essentielles, ils peuvent confier la tenue des comptes (souvent chronophage) à un expert-comptable.

P

rocès- verbal des réunions

TYPOLOGIE DES RÉUNIONS

Il existe plusieurs catégories de réunions du CSE :

- **Les réunions plénières** sont celles « officielles », les seules au cours desquelles les décisions peuvent être valablement prises, les votes valablement organisés et au cours desquelles l'employeur peut s'acquitter de ses obligations d'information et de consultation ;
- **Les réunions dites « préparatoires »** sont celles informelles, librement organisées par les représentants des salariés au CSE, sans la direction, afin d'y discuter de leurs positions, de leur stratégie, etc. Ce sont, en fait, des réunions de travail correspondant à du temps de délégation.

PÉRIODICITÉ ET NOMBRE DES RÉUNIONS

Ordre public

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 (Art. L. 2315-27 du Code du travail).

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 ou ayant pu porter atteinte à la

santé publique ou à l'environnement ;

- ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Voir annexe 3 page 83 : "Modèle de courrier de demande de réunion extraordinaire à adapter."

Dispositions supplétives à défaut d'accord

A défaut d'accord, le CSE se réunit au moins tous les deux mois dans les entreprises entre 50 et 299 salariés et au moins tous les mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (Art. L. 2315-28 du Code du travail).

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi par le président et le secrétaire (Art. L. 2315-29 du Code du travail).

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

CONVOCATION

L'ordre du jour est communiqué aux membres par l'employeur au moins 3 jours avant la séance (Art. L. 2315-30 du Code du travail).

DÉROULEMENT DES SÉANCES

Réunion par visioconférence

Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité (Art. L. 2315-4 du Code du travail). En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

Pendant la période d'état d'urgence, les possibilités de réunir le CSE par visioconférence ont été généralisées.

Votes au sein du CSE

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les absentéistes sont considérés comme ayant voté contre.

Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (Art. L. 2315-32 du Code du travail). Cela signifie que l'employeur peut prendre part au vote pour ce qui concerne le fonctionnement du CSE, mais pas pour les décisions du CSE adoptées dans le cadre de ses attributions consultatives.

Procès-verbaux de séance

1/ RÉDACTION DES PROCÈS-VERBAUX DE SÉANCE

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi et signé **par le secrétaire** du comité.



Point de vue de l'expert SSCT

L'employeur ne peut exiger de co-rédiger ou de signer le PV. On ne peut a fortiori laisser l'employeur rédiger seul les PV et ce même s'il le propose.

Nous vous conseillons en conséquence de définir clairement dans le règlement intérieur les règles relatives tant à la rédaction et à l'approbation des PV de séances qu'aux modalités de communication aux salariés.

Le délai et les modalités d'établissement du PV font l'objet d'un accord.

À défaut, les dispositions supplétives prévoient (Art. D. 2315-26 du Code du travail):

- Le PV est transmis à l'employeur par le secrétaire du CSE dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion.
- Dans le cadre de la consultation prévue pour les licenciements économiques, le PV est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans un délai de 3 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours, avant cette réunion. Lorsque l'entreprise est en redresse-

ment ou en liquidation judiciaire, ce délai est d'un jour.

Il est regrettable qu'aucun moyen spécifique ne soit accordé au secrétaire pour cette tâche.

2/ APPROBATION ET DIFFUSION DU PROCÈS-VERBAL DE SÉANCE

Le PV est ensuite adopté lors de la réunion d'instance suivante.

La diffusion des PV n'est pas obligatoire, mais elle doit être encouragée car elle permet aux salariés de savoir ce qui est discuté en instance et ainsi mieux défendre leurs droits.



Point de vue



De nombreux prestataires effectuent la rédaction des PV du CSE. L'instance, peut, en fonction de ses ressources, financer cette prestation. L'employeur accepte parfois de prendre à sa charge cette dépense.

Que fait
le CSE dans
les entreprises
d'au moins
11 salariés et
de moins de
50 salariés ?

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS ET DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans les petits CSE, les élus disposent des attributions suivantes (Art. L. 2312-5 du Code du travail) :

- Présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur ;
- Veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise ;
- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ;
- Exercer son droit d'alerte (Art. L. 2312-5 du Code du travail) : (i) **en cas d'atteinte aux droits des personnes** quel que soit l'effectif de l'entreprise (Art. L. 2312-59) ou (ii) **en cas de danger grave et imminent** avec intervention de l'inspection du travail en cas de désaccord (Art. L. 2312-60 du Code du travail).

MOYENS MATÉRIELS DU CSE

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il est seulement précisé que « *L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir* » (Art. L. 2315-20 du Code du travail).

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le financement de la formation

prévue est pris en charge par l'employeur (Art. L. 2315-18 du Code du travail).

PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS

La réunion collective **mensuelle** du CSE est obligatoire (ordre public) – (Art. L. 2315-21 du Code du travail).

La délégation du personnel peut réclamer l'organisation d'une réunion en cas d'urgence (Art. L. 2315-21 du Code du travail).

MODALITÉS

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus (Art. L. 2315-22 du Code du travail).

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'entreprise désirent en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspection du travail et des membres de la délégation du personnel du CSE.



Point de vue

Il faut se saisir des questions/ réponses écrites afin de fixer les positions de l'employeur ce qui s'avère très utile en présence d'un litige individuel ou collectif.



Règlement intérieur du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adoption d'un règlement intérieur est obligatoire (Art. L. 2315-24 du Code du travail).

Il permet de déterminer les modalités :

- de fonctionnement du CSE, notamment la composition du Bureau, le calendrier des réunions, l'utilisation du local... ;
- de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, par exemple, fréquence des permanences, la diffusion des procès-verbaux... ;
- (i) selon lesquelles les comptes annuels du comité sont arrêtés (Art. L. 2315-68 du Code du travail) et (ii) d'établissement du rapport d'activité de gestion (Art. L. 2315-69 du Code du travail) ;
- en l'absence d'accord, de constitution des commissions facultatives ou supplétives (Art. L. 2315-46 et suivants du Code du travail) ;
- de fonctionnement de la commission des marchés lorsqu'elle est obligatoire (Art. L. 2315-44-3 du Code du travail) ;

Le règlement intérieur est adopté à la majorité des membres titulaires du CSE et il peut être abrogé ou modifié à tout moment.



Point de vue



HUIJÉ Avocats est à votre disposition pour vous aider dans l'élaboration du règlement intérieur de votre CSE.

Il convient de souligner à cet égard que le règlement ne peut pas imposer d'obligations à l'employeur qui ne résulteraient pas de dispositions légales. Mais, il est toutefois possible de prévoir par accord collectif des moyens et des prérogatives supplémentaires.



Syndicat et CSE

Le représentant syndical (dit RS au CSE) est un membre non élu du CSE qui a voix consultative (et non délibérative) ce qui signifie qu'il ne peut pas participer aux votes de l'instance.

Son rôle consiste à orienter le positionnement des élus en adéquation avec les positions syndicales.

A l'instar des autres élus du CSE, le RS au CSE bénéficie du statut protecteur (autorisation de licenciement qui doit être sollicitée préalablement par l'employeur auprès de l'inspection du travail) - (Art. L. 2411-1 du Code du travail).

Les RS au CSE sont convoqués aux réunions du comité en même temps que les élus. Ils ont le droit de s'exprimer librement, de prendre part aux débats et de disposer de toutes les informations nécessaires. Ils font ainsi connaître la position de leur syndicat d'appartenance sur les sujets discutés en CSE.

Pour l'exercice de cette mission, les RS disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois (Art. L. 2325-6 du Code du travail).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical (dit DS) est de droit représentant syndical au CSE. Le DS est à ce titre destinataire des informations fournies au CSE (Art. L. 2143-22 du Code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un RS au CSE qui n'est pas forcément DS.



Point de vue



Le RS au CSE sera choisi parmi les salariés de l'entreprise éligible au CSE, sans être ni élu, ni suppléant car il n'y a pas de cumul des voix délibérative et consultative.



T
ravaux
du CSE dans
les entreprises
de 50 salariés
et plus

ATTRIBUTIONS DU CSE

Les missions exercées par les « petits CSE » sont aussi assurés par les « grands CSE » (**voir Que fait le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ?**).

Les « grands CSE » disposent également des attributions suivantes (Art. L. 2312-8 du Code du travail) :

- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- Exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, en matière économique et en matière sociale ;
- Pour certains de ses membres, participer aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés ;
- Assurer ou contrôler la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise ;
- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail (Art. L. 2312-8, L. 2312-9, L. 2312-78 du Code du travail).



Point de vue



Les « grands CSE » ne disposent plus de la possibilité de poser par écrit des questions avec l'obligation de réponse écrite de l'employeur (dites « questions DP »), ce qui diminue sans conteste les prérogatives des élus (Art. L. 2315-22 du Code du travail réservé aux CSE de moins de 50 salariés).

Nous vous conseillons tout de même de maintenir la pratique des questions écrites adressées à la Direction.

Si l'employeur vous conteste cette attribution, vous pourrez lui rappeler que vous avez le droit de le saisir sous toute forme de problématiques relatives à l'organisation du travail ou aux conditions de travail, puisque l'article L. 2312-5 du Code du travail prévoit que la Délégation du personnel « a pour mission de présenter à l'employeur **les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise** ».



DROIT À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION

L'employeur doit informer (**voir Information du CSE**) et consulter le CSE de manière récurrente sur certains sujets et ponctuellement sur des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES

L'employeur doit (ordre public) organiser 3 grandes consultations (Art. L. 2312-17), dont la périodicité est déterminée par accord. Cette dernière ne peut être supérieure à **3 ans** (Art. L. 2312-19 du Code du travail).

A défaut d'accord, ces consultations sont **annuelles** (Art. L. 2312-22 du Code du travail).

Ces trois consultations récurrentes portent sur (Art. L. 2312-17 du Code du travail) :

- **Les orientations stratégiques de l'entreprise** qui sont définies par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance ;

Le CSE formule son avis sur lesdites orientations, leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, la GPEC, etc.

- **La situation économique et financière de l'entreprise**

Cette consultation porte sur la situation économique et financière de l'entreprise passée, présente (comptes annuels) et prospective (comptes prévisionnels).

- **La politique sociale, emploi et conditions de travail**

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit (Art. L. 2312-26 et L. 2312-27 du Code du travail).



Point de vue de l'expert économique

Nous vous conseillons en début d'année de construire l'agenda social en positionnant vos dates de CSE, commissions, consultations, négociations, etc. Plusieurs bonnes raisons pour prendre l'initiative sur ce sujet :

- Vous avez besoin d'informations régulières, actualisées et prospectives.
- Les employeurs doivent vous informer et vous

consulter annuellement sur la situation économique, la politique sociale et les orientations stratégiques. Ce qu'ils ne font pas toujours... L'agenda social permet de positionner ces temps obligatoires.

- Les expertises annuelles s'inscrivent dans la consultation du CSE. Définir des dates en début d'année permet de savoir à quel moment le CSE pourra disposer des travaux de l'expert pour rendre ses avis éclairés et motivés.

LES CONSULTATIONS PONCTUELLES

Le comité est aussi informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur (Art. L. 2312-8 du Code du travail) :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8, le comité social et économique est consulté dans les cas suivants (Art. L. 2312-37 du Code du travail) :

- 1° Mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- 2° Restructuration et compression des effectifs ;
- 3° Licenciement collectif pour motif économique ;
- 3° bis Opération de concentration ;
- 4° Offre publique d'acquisition ;
- 5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

DÉLAI POUR RENDRE SON AVIS

Les délais dans lesquels le CSE rend son avis sont fixés par accord collectif ou à défaut par la loi (Art. 2312-19 du Code du travail). Ces délais sont, à défaut d'accord de (Art. R. 2312-6 du Code du travail) :

- 1 mois en principe ;
- 2 mois s'il y a intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou



plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Des délais spécifiques s'appliquent dans le cadre d'une consultation relative à des licenciements pour motif économique (Art. L. 1233-30 du Code du travail).



Point de vue



Afin que les élus ne soient pas pris au dépourvu, il convient de rappeler que le délai de l'information / consultation du CSE démarre à compter de la remise de l'information (même incomplète). À ce titre, cette date de remise ne coïncidera pas avec la première réunion du CSE de sorte qu'à cette réunion, le délai aura d'ores et déjà débuté.

Il conviendra de solliciter, sans délai, les informations manquantes au cours de la réunion. Si l'employeur demeure inerte, il sera nécessaire de saisir le juge rapidement.

Voir annexe 4 page 84 : "Modèle de délibération relative à la demande d'informations à adapter"

UES

UTILITÉ DE L'UES

Lorsqu'une unité économique et sociale (dite UES) regroupant au moins onze salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place (Art. L. 2313-8 du Code du travail).

Si cette notion prétorienne a été initialement érigée pour lutter contre les découpages frauduleux des entreprises qui faisaient obstacle à la mise en place des instances représentatives du personnel, l'unité économique et sociale est aujourd'hui reconnue, indépendamment de toute question de fraude, à chaque fois que le périmètre approprié de mise en place de la représentation du personnel dépasse le cadre d'une entreprise seule et regroupe, plus largement, un espace intégrant plusieurs entreprises partageant des intérêts économiques et sociaux communs.

L'UES est reconnue par accord collectif ou par décision de justice. HUIJÉ Avocats peut vous accompagner pour faire reconnaître l'existence d'une UES. Il convient dans cette hypothèse de réunir un faisceau d'indices (organigrammes, bulletins de paie communs, extrait k-bis...) permettant de l'établir.



Point de vue



Si votre employeur sollicite la reconnaissance d'une UES, il conviendra de vérifier les motivations de ce dernier, et notamment de veiller à ce qu'il ne s'agisse pas d'un moyen de réduire le nombre d'instances représentatives du personnel dans le périmètre visé.

CRITÈRES DE RECONNAISSANCE D'UNE UES

L'UES se caractérise par :

- **Une unité économique** caractérisée par (i) l'existence d'un pouvoir de direction unique, ce qui peut résulter par exemple d'une communauté de dirigeants, de moyens, d'intérêts et par l'exercice d'activités similaires, connexes, complémentaires ou voisines et (ii) d'activités similaires ou complémentaires.
- **Une unité sociale** : par exemple la présence d'une politique sociale et une gestion des personnels communes, une interchangeabilité du personnel, une identité de statut social collectif, de conditions de travail...

V
ie
personnelle
des salariés
RGPD

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) issu de la loi n°2018-493 du 20 juin 2018, contraint toutes les entités qui utilisent des informations personnelles à garantir la protection et le contrôle de ces données.

Le CSE est ainsi soumis à cette obligation puisqu'il est amené à recueillir un certain nombre d'informations et de données relatives à la vie privée des salariés (coordonnées, statut marital, enfant, revenus fiscaux...).

Les salariés peuvent s'opposer à l'utilisation de leurs données personnelles. Il appartiendra au CSE de les informer que sans ces informations, ils se voient appliquer le tarif le plus élevé ou peuvent être exclues du bénéfice d'une prestation.

Le CSE doit désigner un responsable du traitement des données, qui (i) assure la réalisation et la tenue d'un registre des activités de traitement effectuées et (ii) la sécurisation des données.

L'objectif est de permettre aux personnes concernées de bénéficier de droits d'accès à leurs données, à la portabilité, au déferencement, de rectification et d'opposition.

La CNIL a publié sur son site internet un « Guide sur la sécurité des données personnelles » qui donne des précisions utiles sur ce qui est attendu des différents collecteurs de données personnelles.



+AddHOC
CONSEIL

Point de vue de l'expert SSCT

Il peut être utile quand le CSE dispose de moyens suffisants de sous-traiter cette question très technique.

Web

La généralisation du télétravail au cours de la période d'urgence sanitaire a mis en exergue des difficultés de communication des CSE auprès des salariés.

En effet, le Code du travail ne précise pas les modalités selon lesquelles le CSE a droit de s'adresser au personnel de l'entreprise (hormis le droit d'afficher ses communications - Art. L. 2315-15 du Code du travail).

Les outils de communication disponibles (notamment usage de la messagerie électronique et de l'intranet) sont donc exclusivement régis par le règlement intérieur du CSE ou par un accord collectif.

En l'absence d'accord, le CSE pourra s'appuyer sur les moyens de communication dévolus aux organisations syndicales pour diffuser des informations aux salariés.

Cette communication envers les salariés porte notamment sur les travaux du comité et les activités sociales et culturelles gérées par l'instance.

Il peut à cet égard être utile de créer un site internet ou un blog permettant de mettre à la disposition des salariés toutes les informations utiles.

L'employeur n'est pas habilité à contrôler préalablement les communications du CSE.

Il n'en demeure pas moins qu'il appartient aux élus de ne pas diffuser des propos injurieux ou diffamatoires, ni des informations personnelles de salariés (sauf à avoir recueilli leur accord sur une telle diffusion).

À noter ! Le procès-verbal des réunions du comité social et économique peut,

après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité (Art. L. 2315-35 du Code du travail).

XXL **Le conseil d'entreprise**

Le CSE, peut, par accord collectif, être désigné comme seul compétent, en lieu et place des syndicats, pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement. Il est alors dénommé « conseil d'entreprise » et dispose en outre de toutes les autres prérogatives du CSE (Art. L. 2321-1 et suivants du Code du travail).

Le conseil d'entreprise peut être institué au niveau de l'entreprise ou de l'UES.

L'accord collectif qui institue le conseil précise nécessairement :

- La liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle constitue l'unique thème obligatoire (Art. L. 2321-3 du Code du travail) ;
- Les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements (Art. L. 2321-2 du Code du travail) ;
- Le nombre d'heures de délégation (Art. L. 2321-4 du Code du travail) ;
- Les règles relatives à l'indemnisation des frais de déplacement (Art. L. 2321-6 du Code du travail).

La mise en place d'un conseil d'entreprise est facultative et ne doit pas être encouragée puisqu'elle affaiblit la force de négociation des organisations syndicales.

Y **oupi les** **commissions** **du CSE**

Les commissions sont des instances internes au comité qui ont pour but de l'aider dans l'exercice de ses attributions.

Les commissions n'ont en aucun cas la personnalité morale : seul le CSE reste titulaire des droits et obligations qui lui sont confiés. Les commissions ont donc légalement au plus :

- une mission d'étude et d'analyse, en vue de préparer les réunions plénières du CSE qui est seul habilité à être consulté et à prendre des décisions et ;

- une mission d'accueil et d'accompagnement des salariés.

En revanche, elles n'ont pas une mission d'information et de consultation : leurs discussions avec la direction ne peuvent être considérées comme l'exécution d'une obligation d'information ou de consultation du CSE. Elles font donc partie des modalités d'organisation interne auxquelles le CSE peut recourir pour gagner en efficacité.

La mise en place des commissions du CSE dépend prioritairement d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, certaines commissions sont obligatoires selon l'effectif de l'entreprise :

Commission	Attributions	Obligatoire ?
La commission santé, sécurité et condition de travail (Art. L. 2315-36 et suivants du Code du travail)	Traite des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (elle récupère tout ou partie des attributions du CHSCT).	Uniquement pour 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés; dans 2° Les établissements distincts d'au moins 300 cent salariés et dans 3° Les établissements disposant d'une installation nucléaire. L'inspecteur du travail peut imposer la création de cette commission dans les autres entreprises.
La commission économique (Art. L. 2315-47 du Code du travail)	Etudie les documents économiques et financiers transmis au CSE, prépare les consultations du CSE relatives à ses attributions économiques et approfondit les questions posées par le CSE	Obligatoire à défaut d'accord dans les entreprises de plus de 1.000 salariés
La commission de la formation professionnelle et de l'emploi (Art. L. 2315-49 du	Prépare les délibérations du CSE sur les questions relatives à la formation, l'expression des salariés, l'emploi des jeunes, les handicapés, étudie le rapport annuel sur la formation. Peut notamment procéder à des enquêtes ou sondages auprès des salariés.	Obligatoire à défaut d'accord dans les entreprises de plus de 300 salariés

Code du travail)		
La commission d'information et d'aide au logement (Art. L. 2315-50 du Code du travail)	Facilite l'accès des salariés à la propriété et au logement locatif. Propose des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement. Est consultée sur l'affectation du 1 % patronal. Cogestion possible du 1 % patronal.	Obligatoire à défaut d'accord dans les entreprises de plus de 300 salariés
La commission de l'égalité professionnelle (Art. L. 2315-56 du Code du travail)	Préparer la consultation sur le rapport de l'égalité professionnelle.	Obligatoire à défaut d'accord dans les entreprises de plus de 300 salariés

Le temps passé aux réunions de la CSSCT n'est pas déduit des heures de délégation (Art. R. 2315-7 du Code du travail).

Z en CSE

L'accompagnement juridique par un cabinet d'avocats permet aux représentants du personnel d'exercer leur mandat avec plus de tranquillité et avec l'assurance d'une réponse conforme au droit applicable.

Les salariés et les représentants du personnel méritent de disposer des meilleures approches, compétences et expertises pour les conseiller et élaborer une stratégie permettant de rééquilibrer le rapport de force face à leur employeur.

Le cabinet Hujé Avocats vous assiste notamment pour :

- Rédiger le règlement intérieur de l'instance ;
- Former les élus en début de mandat ou sur des sujets techniques ;
- Elaborer une délibération ;
- Rédiger des questions écrites à la Direction ;
- Le déclenchement d'une expertise ;
- Fournir des renseignements juridiques dans des situations collectives ;
- Orienter les salariés qui rencontreraient des difficultés (harcèlement, non-paiement des heures supplémentaires, licenciement injustifié...) ;
- La rédaction de compte-rendu d'entretien préalable à licenciement ;
- Elaborer des stratégies et vous aider dans les différentes négociations avec l'employeur ;
- Agir en justice...

L'approche pro active, anticipative et stratégique du cabinet Hujé Avocats permet de rendre juridiquement crédibles les salariés et les représentants du personnel.

Le cabinet Hujé Avocats n'a pas vocation à empiéter sur vos prérogatives et à se substituer à votre rôle. Le cabinet se veut être le membre complémentaire de votre CSE, qui vous assiste, vous conseille, vous informe, vous soutien.



MODÈLE DE DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA DÉSIGNATION D'UN EXPERT À ADAPTER

Délibération relative à la réunion du CSE du [à compléter]

Le CSE, réuni le [à compléter], avec notamment comme point à l'ordre du jour : [à compléter].

1. Décide de mandater un expert-comptable pour assister le comité dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur :

1. Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
2. La situation économique et financière de l'entreprise ;
3. La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

2. Désigne à cette fin le cabinet d'expertise [à compléter].

3. Mandate son secrétaire pour assurer la coordination entre l'expert, le comité et le Président du CSE.

Vote :

- nombre de votants :
- ont voté pour :
- ont voté contre :
- se sont abstenus :

Extrait du procès-verbal de la réunion du CSE du [à compléter].

Certifié conforme aux délibérations du comité, [Nom Prénom à compléter]

Secrétaire

MODÈLE DE DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS À ADAPTER

Le CSE, réuni le (à compléter), avec notamment comme point à l'ordre du jour : « (à compléter) ».

RELEVÉ QUE :

La note remise aux élus le (à compléter) a pour objet de décrire un projet de réorganisation (ou autre à préciser).

Il est apposé sur les pages de cette note la mention « Confidentiel ».

La direction prive ainsi les membres du comité de la possibilité, pourtant inhérente à leur qualité de représentants, de communiquer avec les salariés sur le projet présenté alors même que notamment :

- l'impact de ce projet sur l'avenir des salariés est important,
- les salariés seront demandeurs d'informations sur le contenu du projet,
- les représentants du personnel ont besoin de pouvoir échanger sur leurs situations, leurs inquiétudes, leurs souhaits.

Les membres du CSE rappellent que l'article L. 2312-8 du Code du travail dispose que « Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. »

Même si les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel, il ne suffit pas que l'employeur soutienne que les documents sont confidentiels pour qu'ils le soient effectivement.

L'information donnée aux membres du CSE doit non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur, mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir.

Or, en l'espèce le document remis par la direction ne contient manifestement pas que des informations économiques de nature confidentielle.

L'employeur a ainsi présenté l'ensemble des documents et échanges, mêmes oraux, comme étant confidentiels de manière abusive.

Il est en effet particulièrement abusif de couvrir du sceau de la confidentialité l'ensemble des informations fournies aux élus, rendant ainsi impossible toute communication des élus avec leurs mandants.

La jurisprudence considère ainsi qu'un tel abus ne peut être réparé que par la reprise de la procédure d'information et consultation à son début.

EN CONSEQUENCE :

Le CSE :

DEMANDE à l'employeur de lever l'obligation de confidentialité portant sur le document d'information transmis ou, pour le moins, de limiter cette obligation à une série d'informations, limitativement énumérées, présentant un véritable caractère confidentiel.

CONSTATE que, du fait de cette transmission d'un document abusivement présenté comme confidentiel, la procédure d'information consultation engagée est irrégulière,

DEMANDE à la direction de reprendre cette procédure d'information et de consultation à l'origine après qu'ait été levé l'obligation de confidentialité sur ce document.

Vote :

- nombre de votants :
- ont voté pour :
- ont voté contre :
- se sont abstenus :

DECIDE d'ores et déjà de mandater son secrétaire, pour le cas où la direction passerait outre cette délibération, pour engager toute action judiciaire afin que soit constaté l'irrégularité de la procédure d'information consultation et enjoint à la direction de reprendre la procédure sur la base d'un document débarrassé des mentions relatives à la confidentialité, et qu'il lui soit fait interdiction de mettre en œuvre son projet tant que le processus d'information consultation n'aura pas été régulièrement mené jusqu'à son terme.

Vote :

- nombre de votants :
- ont voté pour :
- ont voté contre :
- se sont abstenus :

Extrait du Procès-verbal de la réunion du CSE de la société (à compléter) en date du (à compléter),
Certifié conforme aux délibérations du CSE,

Le Secrétaire

Madame/Monsieur (à compléter)

MODÈLE DE COURRIER DE DEMANDE DE RÉUNION EXTRAORDINAIRE À ADAPTER

Lettre remise en main propre contre décharge

Objet : Demande de convocation d'une réunion extraordinaire du CSE en application de l'article L. 2315-28 du Code du travail

Madame/Monsieur le Président, ou son délégataire,

Les élus ont été informés des faits suivants :
[à compléter].

Il n'est pas contestable que la direction a

l'obligation d'engager un **processus d'information et/ou de consultation des instances représentatives du personnel avant de déployer un tel projet** [par exemple].

En outre, les décisions de l'employeur doivent être précédées de l'information et de la consultation du CSE en application de l'article L. 2312-14 du code du travail.

A ce stade, les élus ne disposent d'aucune note d'information sur le projet.

Face à l'imminence du déploiement de ce projet, alors même que la procédure d'informa-

tion et de consultation n'est pas été entamée, ni même prévue, et face à l'absence d'informations des élus sur ledit projet, les élus n'ont d'autre choix, **en application de l'article L. 2315-28 alinéa 3 du code du travail, de demander à la direction de convoquer dans les plus brefs délais une réunion extraordinaire et d'inscrire le point suivant à l'ordre du jour :**

1. Information en vue de la consultation [à compléter]

[à compléter], Secrétaire du comité se tient à votre disposition pour convenir d'une date dans les meilleurs délais.

Les élus rappellent que sauf à commettre un délit d'entrave, la direction :

> n'a pas à se faire juge de l'opportunité d'une telle réunion. L'employeur n'est pas en effet « juge de l'opportunité de la requête qui lui est adressée » ;

> **devra nécessairement tenir cette réunion dans les jours précédant la phase de déploiement du projet**, afin de donner à la réunion extraordinaire tout son effet utile, et de permettre au comité de formuler des recommandations, interrogations, auxquelles la direction devra apporter des réponses précises avant toute mise en œuvre du projet.

Nous rappelons que l'article L. 2312-15 du code du travail dispose que « Le comité social

et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. 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. ».

En vue de rendre cette réunion utile, les élus sollicitent la remise des informations suivantes préalablement à la tenue de la réunion : [à compléter].

Les élus rappellent qu'ils n'hésiteront pas :

> **à saisir le juge des référés afin qu'il soit fait interdiction à la direction de mettre en œuvre son projet tant que le CSE d'établissement n'aura pas été convoqué et que la procédure d'information et de consultation du comité n'aura pas débutée et menée à son terme ;**

> **à faire constater et sanctionner le délit d'entrave que la direction pourrait commettre.**

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur le Président, l'assurance de nos salutations distinguées,

Prénom et noms des représentants du personnel et signatures (NB : au moins la majorité des membres du CSE)

MODÈLE DE DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA DEMANDE D'INFORMATIONS À ADAPTER.

Délibération relative à la réunion du CSE en date du [à compléter]

Le CSE, réuni le [à compléter], avec notamment comme point à l'ordre du jour : [à compléter].

Les élus sont convoqués en vue d'étudier le projet [à compléter].

Les élus ont reçu un document, lequel est particulièrement incomplet et lacunaire.

RAPPELE QUE :

Pour mémoire, l'article L2312-8 du code du travail dispose :

« Le comité social et économique a pour mission d'assurer **une expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les

questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2 ».

En application de l'article L2312-12 du même code, le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Enfin, en application de l'article L. 2312-15 du code du travail le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. **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.**

CONSTATE QUE :

En l'espèce, le document transmis au comité est insuffisant et manque toujours de clarté.

Les élus ont posé de nombreuses questions dans leur délibération du [à compléter]/lors de la réunion du [à compléter], questions auxquelles il n'a toujours pas été apportées de réponses.

Il est donc incontestable que la direction devra fournir sans délai aux élus un document d'informations comprenant : [à compléter].

Il est indispensable que ces informations et explications manquantes, et que l'ensemble des réponses des élus posées au sein de cette délibération, soient transmises aux membres du comité dans un délai suffisant avant toute nouvelle réunion du comité.

EN CONSÉQUENCE :

Le CSE,

CONSTATE le manque d'informations sur le sujet soumis à information et consultation ;

FAIT INJONCTION à la direction de lui transmettre les informations sollicitées dans la présente délibération ;

RAPPELLE qu'il ne peut émettre un avis sans disposer de la moindre information écrite et précise ;

Vote :

- nombre de votants :
- ont voté pour :
- ont voté contre :
- se sont abstenus :

DECIDE de mandater son secrétaire, pour le cas où la direction passerait outre cette délibération, pour engager toute action judiciaire afin notamment :

- que soit transmis au CSE les documents et informations sollicitées dans la présente délibération,
- qu'il soit fait interdiction à la direction de mettre en œuvre son projet tant que le processus d'information consultation n'aura pas été régulièrement mené jusqu'à son terme,
- que le délai d'information consultation du CSE soit prorogé.

Vote :

- nombre de votants :
- ont voté pour :
- ont voté contre :
- se sont abstenus :

Extrait du Procès-verbal de la réunion du CSE du [à compléter].

Certifié conforme aux délibérations du CSE, Madame/Monsieur [à compléter]

Secrétaire

NOUS CONTACTER :

HUJE AVOCATS AARPI

**AVOCATS AU BARREAU
DE PARIS
2 RUE DE POISSY -
75005 PARIS**

.....
contact@huje-avocats.fr
.....

www.huje-avocats.fr
.....

Tel. : 01 44 32 00 40
.....

Fax : 01 44 32 00 25



HUGUES CIRAY

**AVOCAT ASSOCIÉ /
PARTNER**

TEL. : 06 22 50 14 66
h.ciray@huje-avocats.fr



JÉRÉMIE JARDONNET

**AVOCAT ASSOCIÉ /
PARTNER**

TEL. : 06 74 35 84 86
j.jardonnet@huje-avocats.fr



MOUNA BENYOUCEF

**AVOCATE ASSOCIÉE /
PARTNER**

TEL. : 06 29 99 82 14
m.benyoucef@huje-avocats.fr



Chers élus,

Cet Abécédaire constitue un outil de compréhension des notions essentielles du CSE : crédit d'heures, budgets, comptabilité, et 23 autres questions aussi importantes dans l'exercice de vos mandats.

Bien sûr, cet instrument ne saurait se substituer à des ouvrages spécialisés ou à des conseils juridiques d'un avocat. Il se veut simple et ludique, sur des règles de base.

Il illustre cependant la volonté du cabinet Hujé Avocats de vous mettre à disposition son savoir-faire, sa technicité et sa créativité, pour parvenir à une égalité des armes mais aussi pour instaurer, maintenir ou rétablir le respect des personnes grâce à l'application de la règle de droit.

En collaboration avec des cabinets d'expertise auprès des CSE tant économique et sociale qu'en santé et sécurité, Hujé Avocats vous assure un accompagnement optimal et pluridisciplinaire !

Nous restons à votre écoute pour vous aider concrètement à l'élaboration des réclamations individuelles des salariés mais aussi à la mise en œuvre pratique des décisions des représentants du personnel, par la rédaction d'avis, de délibérations, de résolutions, de courriers à l'employeur, à l'inspection du travail, etc.

Vos biens dévoués,

HUGUES CIRAY

JÉRÉMIE JARDONNET

MOUNA BENYOUCEF