



**SECAFI**  
Groupe ALPHA



# Rôle et fonctionnement du Comité Social Economique

## Formation UD CGT Grenoble 2/03/2021

### SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite  
au Tableau de l'Ordre de la région Rhône-Alpes  
Cabinet agréé par le Ministère du Travail,  
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Rhône-Alpes  
Immeuble Le Green  
241, rue Garibaldi – 69003 Lyon  
Tél 04 78 63 60 63

SAS au capital de 4 029 880 €  
312 938 483 RCS Paris  
Numéro d'identification intracommunautaire  
FR 88 312 938 483

*Mise à jour novembre 2018*

BORDEAUX ▶ BRUXELLES ▶ LILLE ▶ LYON ▶ MARSEILLE ▶ METZ ▶ MONTPELLIER ▶ NANTES ▶ PARIS ▶ TOULOUSE

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

## ▶ **Préambule**

## ▶ **Connaitre les règles de fonctionnement du CSE**

- ▶ Composition 9
- ▶ Rôle des membres 25
- ▶ La protection des membres 29
- ▶ La responsabilité du CSE 32

## ▶ **Préparer les réunions plénières du CSE**

- ▶ Cadre légal 35
- ▶ RI du CSE 38
- ▶ Convocation et ODJ 41
- ▶ Vote, délibération et procès verbal 49
- ▶ Notion de secret professionnel et de confidentialité 58

## ▶ **Travailler avec la CCSCT et les Commissions**

- ▶ La CCSCT 61
- ▶ Les commissions obligatoires 65

## ▶ **Savoir utiliser les moyens de fonctionnement du CSE**

- ▶ Moyens matériels des élus 74
- ▶ Les crédits d'heures 79
- ▶ La liberté de déplacement 86
- ▶ La formation des élus 87
- ▶ Les budgets 88

## ▶ **Exercer ses différentes attributions de représentant du personnel au CSE**

- ▶ Les différents droits d'alerte 94
- ▶ Missions liées à la défense des intérêts des salariés 105
- ▶ Missions économiques du CSE 124
- ▶ Missions santé et sécurité au travail 137
- ▶ Les expertises 147
- ▶ Missions sociales du CSE 155

Formations

Conditions  
de travail

Enjeux  
sociaux

Emplois

Perspectives  
économiques

# Préambule

# Plusieurs évolutions significatives depuis plus de 10 ans... Jusqu'à la loi travail 2016 et aux ordonnances de septembre 2017

## Loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social

- des dérogations possibles aux accords de branches
- accords de groupe

## Loi du 20 août 2008

- modifiant les règles de représentativité des organisations syndicales et les règles de validation des accords d'entreprise

## Loi du 13 juin 2013 « LSE »

- relative à la sécurisation de l'emploi modifiant les règles d'information et de consultation du CE et étendant le domaine de négociation des délégués syndicaux

## Loi du 17 août 2015 « Rebsamen »

- modifiant en profondeur le paysage de la représentation du personnel et les négociations annuelles obligatoires

## Loi du 8 août 2016 « Loi Travail » (ou « El Khomri »)

- modifiant notamment la hiérarchie des normes, les conditions de validité des accords collectifs et les cas de recours au licenciement pour motif économique

## Ordonnances du 22 septembre 2017

- modifiant l'organisation des IRP, les règles de négociation collective, les procédures de plan de départ volontaire...

+

## Ordonnances du 20 décembre 2017 dite « ordonnance rectificative »

+

## Décrets

+

## Loi de ratification du 29 mars 2018

+

## Décret du 26/10/2018

# Le processus d'adoption des ordonnances

---

## ▶ Un processus législatif en **3 étapes** :

- ▶ Vote par le Parlement d'une **loi d'habilitation** : loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;
- ▶ Adoption d'**ordonnances** par le Gouvernement : 5 ordonnances n°2017-1385, 1386, 1387, 1388 et 1389 du 22 septembre 2017 + une 6<sup>e</sup> ordonnance « rectificative » n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ;
- ▶ Vote par le Parlement d'une **loi de ratification** des ordonnances : loi n°2018-217 du 29 mars 2018 (publiée au JO du 31 mars 2018), suite à la Décision du Conseil constitutionnel n° 2018-761 du 21 mars 2018.

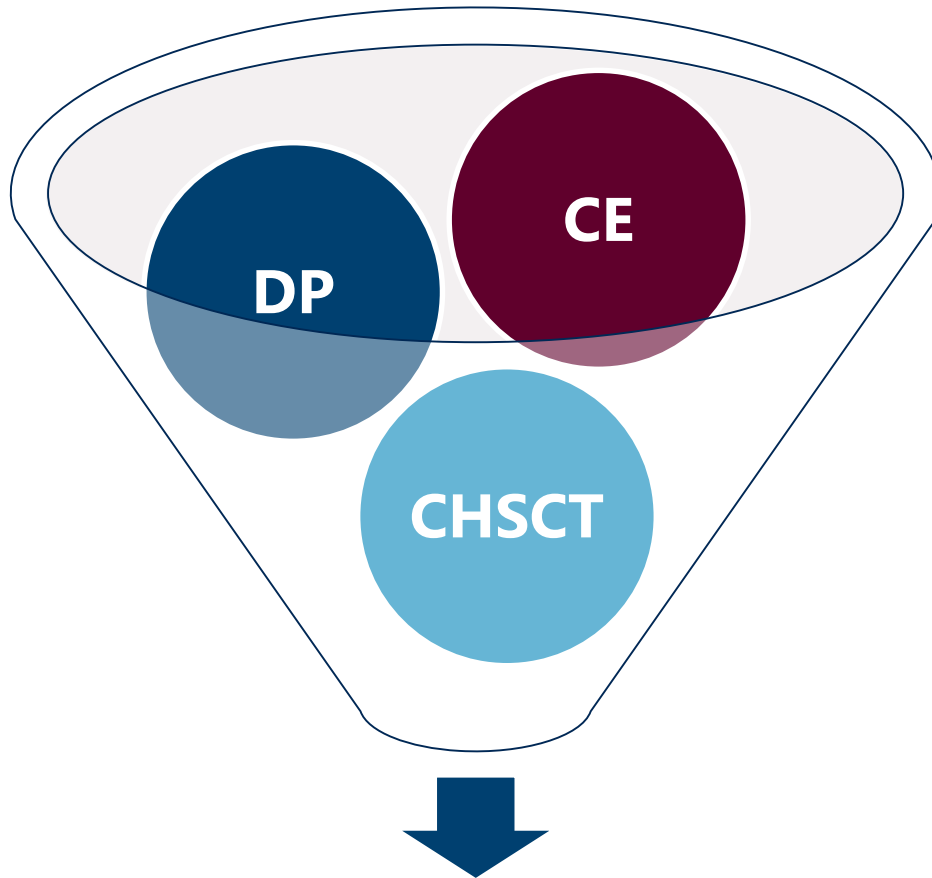
## ▶ **Les 6 ordonnances sont en vigueur dans leur version finale.**

▶ L'ensemble des décrets d'application a été adopté.

▶ Les dispositions des ordonnances sont applicables.



# Principe du Comité Social et Economique



## Comité Social & Economique

### Reprise de l'essentiel des prérogatives précédentes

#### ▶ **Entre 11 et 49 salariés :**

- ▶ Prérogatives DP ;
- ▶ Promeut la santé, sécurité et les conditions de travail ;
- ▶ Réalise les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie.

#### ▶ **50 salariés et plus :**

- ▶ Prérogatives DP ;
- ▶ Compétences « HSCT » (avec Commission dédiée Santé Sécurité Conditions de Travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou à risques) ;
- ▶ Attributions du CE.

«Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.»  
(article L.2312-1)

# Tableau des attributions minimales du Comité Social et Economique

Dans les entreprises...	Quelles IRP ?
<b>Au moins 11 salariés</b>	Mise en place d'un Comité Social et Economique
<b>Moins de 50 salariés</b>	Le CSE assume seulement les fonctions de DP
<b>Au moins 50 salariés</b>	Le CSE fusionne les fonctions des DP, CE et CHSCT
<b>Au moins 300 salariés (entreprise et/ou établissement) ou, si moins de 300, lorsque l'entreprise/l'établissement est classé(e) (site SEVESO / nucléaire), ou si l'Inspecteur du travail le demande (pour les activités à risques) ou par accord d'entreprise</b>	Mise en place d'une Commission de santé, sécurité et des conditions de travail centrale



# Connaitre les règles de fonctionnement du CSE

Formations

Conditions  
de travail

Enjeux  
sociaux

Emplois

Perspectives  
économiques



# Composition du CSE

---



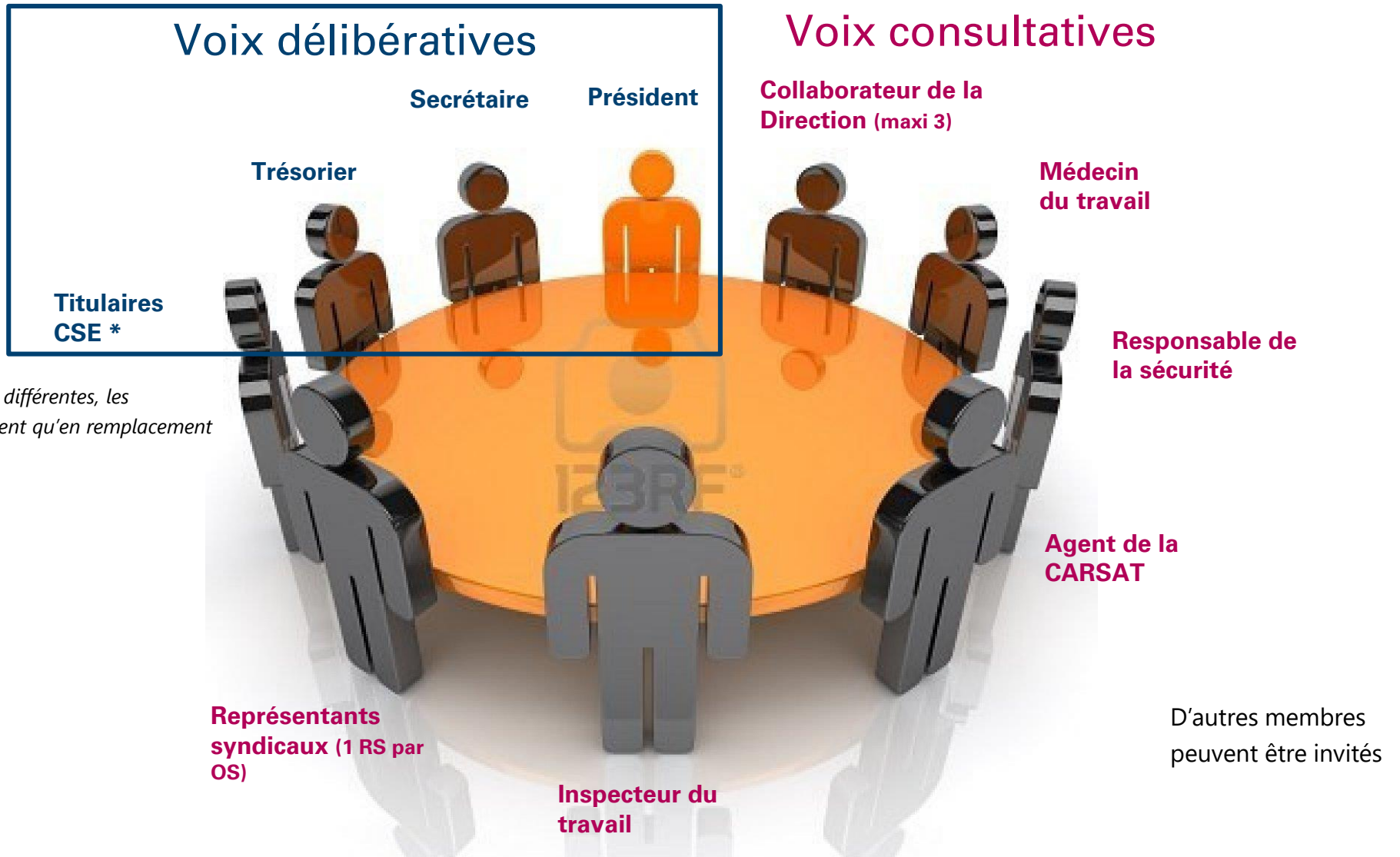
### Point pédagogique

- ▶ Art. L. 2314-1 du CT : « Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.
- ▶ Art. L2314-2 du CT: « Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

### ▶ Le CSE comprend :

- ▶ **L'employeur, président de droit ;**
- ▶ **Une délégation du personnel comprenant un nombre de membres fonction du nombre de salariés ;**
- ▶ **Dans les entreprises de 50 salariés et plus : un représentant syndical.**





\* Sauf dispositions différentes, les suppléants ne siègent qu'en remplacement d'un titulaire



# Composition du CSE

## Qui assure la Présidence ?

▶ La présidence est assurée par :

▶ **L'employeur ou son représentant** (= 1 seule personne) :

- ▶ L'employeur peut déléguer ses pouvoirs à la personne de son choix qui a la qualité et le pouvoir d'informer et consulter le CSE (en pratique : DRH, Directeur adjoint, salarié de l'entreprise ou du Groupe... mais pas une personne extérieure comme un conseil juridique). La désignation du représentant doit être expresse, spéciale et préalable aux réunions permanente ou temporaire ;
- ▶ La présence du Président au Comité **est obligatoire**. Il ne peut s'y soustraire sous peine de délit d'entrave, peu importe le motif de son absence puisqu'il peut se faire représenter ;
- ▶ Dans les entreprises de 50 salariés et +, **en cas de carence** et à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE, la présidence peut être assurée par **l'Inspecteur du Travail** (art. L2315-27 du CT).

▶ Le président peut se faire assister par :

▶ **3 collaborateurs maximum.**

▶ Son rôle :

- ▶ Fixe la **date et l'ordre du jour** de la première réunion qui suit l'élection ;
- ▶ Fixe en collaboration avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions plénières ;
- ▶ **Convoque** les membres du comité aux réunions ordinaires et extraordinaires ;
- ▶ **Préside** les réunions du comité, **organise les débats**, veille à la bonne tenue des réunions et **veille à la régularité des scrutins** ;
- ▶ S'assure que les droits **à information et/ou à consultation** du CSE sont respectés.

# Composition du CSE

## Quels élus participent aux réunions ?

### Les titulaires

- ▶ Le CSE comprend, outre l'employeur, une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé compte tenu du nombre des salariés. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.
- ▶ Le nombre est déterminé par accord, par défaut par décret
- ▶ Les membres titulaires
  - ▶ Assistent aux réunions ;
  - ▶ Possèdent un crédit d'heure mensuel individuel ;
  - ▶ Ont voix délibérative.

### Les suppléants

- ▶ Sauf dispositions différentes prévues par accord; les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence de titulaire
  - ▶ Sauf accord, pas de crédit d'heures (sauf en cas de remplacement d'un titulaire) ;
  - ▶ Pas de droit de vote (sauf en cas de remplacement d'un titulaire).
- ▶ Il est toutefois prévu que les titulaires peuvent, chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures :
  - ▶ Il est conseillé que le RI du CSE organise les modalités de suppléance.

## Nombre d'élus au CSE

À défaut d'accord, application des dispositions supplétives du décret

Effectif de l'entreprise (en ETP)	Nombre de titulaires
11 à 24	1
25 à 49	2
50 à 74	4
75 à 99	5
100 à 124	6
125 à 149	7
150 à 174	8
175 à 199	9
200 à 249	10
250 à 299	11
300 à 390	11
400 à 499	12
500 à 599	13
600 à 699	14
700 à 799	14
800 à 899	15
900 à 999	16
1000 à 1249	17
1250 à 1499	18
1500 à 1749	20
1750 à 1999	21
2000 à 2249	22
2250 à 2499	23
2500 à 2749	24
2750 à 2999	24

Effectif de l'entreprise (en ETP)	Nombre de titulaires
3000 à 3249	25
3250 à 3499	25
3500 à 3749	26
3750 à 3999	26
4000 à 4249	26
4250 à 4499	27
4500 à 4749	27
4750 à 4999	28
5000 à 5249	29
5250 à 5499	29
5500 à 5749	29
5750 à 5999	30
6000 à 6249	31
6500 à 6749	31
6750 à 6999	31
7000 à 7249	32
7250 à 7449	32
7500 à 7749	32
7750 à 7999	32
8000 à 8249	32
8250 à 8499	33
8500 à 8749	33
8750 à 8999	33
9000 à 9249	34
9500 à 9749	34
9750 à 9999	34
10000	35

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise  
ou dans le cadre de chaque établissement



## Les règles de suppléance en cas d'absence d'un titulaire

- ▶ Les titulaires et les suppléants sont élus séparément : aucun titulaire n'a de suppléant attribué : il n'existe pas de binôme. En cas d'absence du titulaire, ni le titulaire ni l'employeur ne choisissent le membre suppléant qui sera amené à le remplacer. Les règles de suppléance sont strictes : **la loi a prévu les modalités de remplacement des membres titulaires du CSE**. Elles dépendent de critères autres que la position respective du titulaire et du suppléant sur la liste de candidats aux élections.
- ▶ Il est ainsi impossible de créer des binômes préétablis. Il faut déterminer le suppléant compétent au moment où l'absence du titulaire est constatée, donc en début de réunion, en fonction des autres absences le cas échéant. **À chaque étape, si plusieurs suppléants sont susceptibles d'être désignés, c'est celui qui a obtenu le plus de voix aux dernières élections qui est choisi.**
- ▶ Lorsqu'un élu titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent, il est remplacé par un élu suppléant dont les règles sont fixées par l'article L.2314-37 du Code du travail dans l'ordre suivant :
  - ▶ Un suppléant de la même catégorie appartenant à la **même organisation syndicale** ;
  - ▶ À défaut de suppléant de même catégorie : un suppléant d'une autre catégorie appartenant à la même organisation syndicale et au même collège électoral ;
  - ▶ À défaut de suppléant de même collège électoral : un suppléant d'un collège différent appartenant à la même organisation syndicale ;
  - ▶ À défaut de suppléant de même appartenance syndicale ;
  - ▶ Un candidat non élu présenté par la même organisation qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant ;
  - ▶ À défaut de candidat non élu, un suppléant de la même catégorie élu sur **une autre liste**, avec priorité pour celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix ;
  - ▶ À défaut de suppléant de même catégorie : un suppléant du même collège élu sur une autre liste ;
  - ▶ À défaut de suppléant du même collège : un suppléant d'un autre collège élu sur une autre liste.



# Composition du CSE

## Le représentant syndical : membre de droit

### Le RS a pour mission de représenter son OS auprès du CSE

- ▶ Dans les entreprises de 50 salariés et + chaque organisation syndicale **représentative** dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner **un** représentant syndical.
- ▶ Il assiste aux séances avec voix consultative :
  - ▶ Il doit être convoqué et recevoir les mêmes informations que les membres élus ;
  - ▶ Il participe aux débats, il donne le point de vue de son syndicat, mais ne vote pas.
- ▶ Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique :
  - ▶ Un même salarié ne peut être désigné comme RS auprès de deux CSE d'établissements ;
  - ▶ Un même salarié ne peut siéger simultanément en CSE en tant qu'élu et RS ;
  - ▶ Le RS ne peut être membre de la Commission économique (sauf accord le prévoyant expressément) ou de la Commission des marchés.

#### ▶ Dans les entreprises de – 300 salariés et les établissements appartenant à ces entreprises

C'est à la date des dernières élections que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un RS

- ▶ Le DS est de droit le représentant syndical :
  - ▶ Sauf accord collectif en disposant autrement ;
  - ▶ Si l'entreprise emploie au moins 300 salariés, la désignation d'un RS au Comité d'établissement de moins de 300 salariés est libre.

#### ▶ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés

- ▶ Le RS ne peut être désigné que par une organisation syndicale représentative :
  - ▶ Le syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections ;
  - ▶ La condition d'avoir au moins deux élus au CSE a été supprimée en 2014 ;
  - ▶ Le DS peut être RS.



# Composition du CSE

## Le délégué syndical : membre de droit

▶ **L'implantation d'un délégué syndical par chacune des organisations syndicales représentatives est possible à partir du seuil de 50 salariés (dans l'établissement ou dans l'entreprise).**

- ▶ Son rôle :
  - ▶ Présenter des revendications à l'employeur ;
  - ▶ Améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés par la conclusion d'accords collectifs de travail.
- ▶ Ses principaux moyens :
  - ▶ Heures de délégation : mutualisables sous réserve de prévenir l'employeur ;
  - ▶ Formation prise sur le budget de fonctionnement du CSE ;
  - ▶ Affichage, organisation de réunions avec les salariés, distribution de tracts ;
  - ▶ Espace web depuis l'intranet.

▶ **Seule une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical :**

- ▶ Pour être considérée comme représentative, l'organisation syndicale doit réunir 10% des voix exprimées au 1er tour des élections professionnelles (il y a d'autres critères de représentativité, mais le critère électoral est primordial) ;
- ▶ Le salarié désigné comme délégué syndical doit être candidat aux élections professionnelles du CSE. Il n'a pas besoin d'être élu, mais il lui faut recueillir un minimum d'audience électorale personnelle : 10 % des suffrages exprimés (en principe, dans le collège dans lequel il présente sa candidature, mais le texte ne le précise pas). En l'absence de candidat justifiant d'un score électoral d'au moins 10 % (ou si tous les salariés remplissant cette condition renoncent à être désignés DS) , le syndicat peut désigner un candidat qui a réalisé un score moindre ou un de ses adhérents dans l'entreprise ou l'établissement.

▶ **Le délégué syndical est membre de droit du CSE** dans les entreprises de moins de 300 salariés. Dans les entreprises comptant au moins 300 salariés, les organisations syndicales représentatives ont la possibilité de désigner un représentant pour siéger au comité social et économique.

# Composition du CSE

## Autres invités ayant voix consultative

- ▶ Peuvent participer, avec voix consultative, à certaines réunions du CSE sur les points de l'ordre du jour portant sur les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et le cas échéant aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail :
  - ▶ **le médecin du travail ;**
  - ▶ **le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail.**
  
- ▶ De plus, peuvent assister aux réunions plénières **l'agent de contrôle de l'inspection du travail** ainsi que **les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale** qui sont invités :
  - ▶ **Aux réunions de la ou des CSSCT ;**
  - ▶ **À l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des élus du CSE** aux réunions portant sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail ou aux réunions 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 ;
  - Aux réunions consécutives à **un accident de travail** ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.



- ▶ Le CSE peut faire appel à titre **consultatif et occasionnel** au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée et qui comporte des questions relevant de leurs compétences :
  - ▶ Le commissaire aux comptes à la demande du Comité, dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ou du droit d'alerte économique ;
  - ▶ L'expert choisi par le CSE pour l'une de ses missions légales ;
  - ▶ L'auteur d'une offre publique d'acquisition (OPA), à la demande du comité, lors de l'information du comité sur cette opération.
  
- ▶ Lorsque les membres du CSE souhaitent convier un ou des tiers non prévus par la loi en réunion du CSE, **l'accord préalable de l'employeur** est alors nécessaire
  
- ▶ Réciproquement, lorsque l'employeur souhaite inviter des tiers non prévus par la loi, un accord à la majorité des membres titulaires du CSE est, en principe, nécessaire.

# Représentants du CSE au CA ou au Conseil de surveillance

- ▶ Art L2312-72 : « Dans les sociétés, **deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers** assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas :
  - ▶ Si 2 collèges : 1 représentant ouvrier/employé + 1 TAM/cadre.
- ▶ « Dans les sociétés où sont constitués **trois collèges électoraux**, en application de l'article L. 2314-11, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée **à quatre membres**. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification. » :
  - ▶ Si 3 collèges : 2 représentants ouvriers/employés, 1 AM, 1 cadre.
- ▶ Art. L2312-76 « Dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts précisent l'organe social auprès duquel les membres de la délégation du personnel du comité social et économique exercent les droits définis par la présente sous-section. »

- ▶ La désignation se fait par un vote à la majorité des élus titulaires présents. Les représentants au CA ou CS sont élus parmi les membres titulaires ou suppléants au CSE, pour la durée de leur mandat.
- ▶ Chaque représentant est choisi parmi ses pairs dans le collège dont il est issu. Cependant leur désignation se fait par un vote global de l'ensemble des élus titulaires du CSE, et non collège par collège.

- ▶ Les représentants doivent être convoqués dans les mêmes conditions que les autres membres.
- ▶ Les représentants ont droit aux mêmes documents que ceux adressés aux membres de ces Instances à l'occasion de leurs réunions.
- ▶ Les représentants peuvent soumettre les vœux du CSE au CA ou CS, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

- ▶ Art. L2312-75 « *Dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés au titre des articles L. 225-27, L. 225-27-1, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 du code de commerce, la représentation du comité social et économique auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité social et économique désigné par ce dernier.* »
- ▶ Désignation au CA ou CS d'administrateurs ou de membres élus ou désignés par les salariés pour les sociétés :
  - ▶ Dont le siège social est situé sur le territoire français à la clôture de chacun des deux exercices successifs au moins 1000 salariés permanents dans la société et ses filiales directes ou indirectes en France ;
  - ▶ Ou au moins 5000 salariés permanents dans la société et ses filiales directes ou indirectes situées en France ou à l'étranger ;
  - ▶ Et qui doivent mettre en place un CSE.

## Représentants du CSE aux assemblées générales

- ▶ Art L 2312-17 « (...) *Deux membres du conseil, désignés par le comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, ou les personnes mentionnées aux articles L. 2312-74 et L. 2312-75 peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.* » :
  - ▶ Deux membres sont désignés par le comité : l'un dans la catégorie des cadres, techniciens et agents de maîtrise et l'autre dans celle des ouvriers et des employés.
- ▶ Dans les sociétés deux membres du CSE sont désignés par le comité pour assister aux **assemblées générales**. Le Code du travail est totalement muet sur la question de la désignation des membres. On peut selon nous appliquer les modalités de désignation des représentants du CSE au conseil d'administration ou de surveillance.
- ▶ Les représentants du comité sont présents à toutes les assemblées générales qu'elles soient ordinaires ou extraordinaires. Ils disposent des mêmes informations que les actionnaires.
- ▶ Les représentants du comité doivent, à leur demande, être entendus par l'assemblée générale lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

# Durée et fin du mandat des membres du CSE

## ▶ Durée du mandat :

- ▶ **4 ans , sauf accord dérogatoire (entre 2 et 4 ans) ;**
- ▶ **Le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf pour:**
  - ▶ Les entreprises de moins de 50 salariés ;
  - ▶ Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral prévoit le contraire.

## ▶ Cas de fin anticipée du mandat :

- ▶ Décès ;
- ▶ Démission du mandat ;;
- ▶ La rupture du contrat de travail ;
- ▶ La perte des conditions requises pour être éligible ;
- ▶ Mutation (c'est-à-dire changement définitif d'établissement et non pour une mutation temporaire) hors du périmètre électoral ;
- ▶ Révocation d'un membre élu présenté sur une liste syndicale (révocation sur proposition de l'organisation syndicale qui a présenté l'élu et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège auquel il appartient).

## ▶ **Le fait pour un élu de changer d'organisation syndicale ou de catégorie professionnelle ne met pas fin à son mandat.**

# Organisation des élections partielles

- ▶ Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur, **si le titulaire ne peut être remplacé par un membre suppléant (selon les règles fixées par le Code du travail).**
- ▶ Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

▶ **Un collège électoral n'est plus représenté (on pourvoit aux sièges vacants).**

*Ex. : il n'y a plus d'élu-cadre ou ingénieurs (collège 3) au sein du CSE.*

▶ **Si le nombre d'élus titulaires est réduit de moitié ou plus**

*Ex. : dans un CSE de 4 élus titulaires à l'origine, il n'en reste plus que 2*

▶ **Et à condition qu'il reste au moins 6 mois avant le terme du mandat des membres :**

*Lorsque la durée du mandat est fixée à 4 ans, ces élections partielles peuvent donc intervenir au cours des quarante-deux premiers mois suivant les élections.*



**Point de vigilance**

- ▶ Selon un arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc. 24/05/2016 n°15-19866), si un collège n'est plus représenté ou si le nombre de délégués titulaires est réduit de la moitié ou plus, les élections partielles doivent être organisées pour tous les sièges vacants, titulaires et suppléants.
- ▶ Le Conseil constitutionnel censure les dispositions dispensant l'employeur d'organiser des élections partielles en cas d'annulation d'élections de représentants du personnel pour non-respect de la parité femmes/hommes sur les listes de candidats (Cons. const. 13-7-2018 n° 2018-720 QPC).



# Rôle des membres

---



## Composition du bureau

- ▶ Rien n'oblige un comité à mettre en place un bureau en tant que tel. Néanmoins il est fréquent qu'un bureau composé de représentants du personnel exerçant des responsabilités spécifiques soit institué, et ceci afin d'assurer une gestion collégiale entre les réunions du Comité.
- ▶ Les membres du bureau sont généralement désignés dès la première réunion avec l'employeur :
  - ▶ Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.
- ▶ Leur mode de désignation n'est pas précisé par les textes :
  - ▶ Selon la Cour de cassation, le vote doit avoir lieu à la majorité des membres titulaires présents. Mais selon une circulaire (Circ. DRT 12 du 30-11-1984), la désignation doit avoir lieu à la majorité des voix exprimées. Pour plus de sécurité, il est préférable d'opter pour la désignation à la majorité des membres titulaires présents ;
  - ▶ Les votes blancs et nuls ne comptent pas pour le calcul de la majorité des suffrages exprimés ;
  - ▶ Le président peut voter.
- ▶ Il est conseillé de désigner aussi un secrétaire et trésorier adjoints pour assister les titulaires et les remplacer en cas d'absence temporaire.
- ▶ Il peut être opportun de désigner également un élu animateur de la CSSCT.
- ▶ En cas d'égalité on applique l'usage électoral qui donne la place au plus âgé à moins qu'une autre méthode ait été prévue dans le règlement intérieur du CSE.
- ▶ Seul le CSE est juridiquement doté de la personnalité civile.
- ▶ Sauf pour les affaires courantes, aucune décision ne peut être prise par les seuls membres du bureau sans consultation préalable de la majorité des autres élus titulaires.

▶ **Élaboration de l'ordre du jour conjointement avec le président.**

▶ **Établissement des procès-verbaux.**

**Au-delà de ces missions légales, il convient de préciser son rôle dans un règlement intérieur.**

▶ Exécution des décisions du comité : le Secrétaire n'a pas le pouvoir de prendre une décision au nom du comité. Il doit attendre qu'un vote en réunion plénière lui en donne mandat.

▶ Administration des affaires courantes :

- ▶ Interlocuteur privilégié de l'employeur, des salariés, de l'inspecteur du travail, des experts ;
- ▶ Organise et anime les réunions préparatoires du CSE ;
- ▶ Gère le courrier du CSE ;
- ▶ Veille à la conservation des archives...

▶ Lorsque le Comité emploie des salariés, le secrétaire peut assurer la fonction de Représentant de l'employeur, diriger le personnel, effectuer les différentes démarches administratives.

▶ Présence obligatoire en réunion plénière du CSE. En cas d'absence temporaire ou définitive du secrétaire, nécessité de procéder à son remplacement :

- ▶ Il est préférable de prévoir le remplaçant du secrétaire (en sachant que le secrétaire adjoint n'est pas de droit le remplaçant du secrétaire absent sauf si cette disposition est prévue dans le règlement intérieur du CSE) ;
- ▶ À défaut, il conviendra de désigner un secrétaire de séance par un vote en début de réunion plénière.



▶ **C'est le poste le plus exposé parce qu'il est responsable des moyens financiers du comité. Le Trésorier est l'élu qui a le plus grand besoin d'un règlement intérieur autant détaillé que possible de façon à éviter les dérives en termes de défraiements ou de dépenses qui n'ont pas été expressément autorisées par le comité.**

▶ Missions habituelles :

- ▶ La tenue des comptes : ouvrir, gérer les comptes bancaires ;
- ▶ L'établissement du budget ;
- ▶ La présentation du bilan annuel ;
- ▶ La vérification de certains points avant d'autoriser une dépense : conformité des devis et précision des descriptifs de prestations des fournisseurs, conformité de la dépense avec le budget, fiabilité économique et professionnelle des fournisseurs... ;
- ▶ Le règlement des factures ;
- ▶ La vérification des assurances ;
- ▶ Interlocuteur privilégié de l'expert comptable au CSE ou de son commissaire aux comptes le cas échéant ;
- ▶ Préparer le compte rendu annuel de gestion et le compte rendu de fin de mandat ;
- ▶ Assurer l'enregistrement de toutes les écritures, sur décision préalable de la majorité du CSE ;
- ▶ **En pratique**, le trésorier a également souvent pour mission de veiller à la conservation des archives :
  - ▶ Ordre du jour, procès-verbaux, rapports et documents d'information remis par la direction : à conserver sans limites de durée ;
  - ▶ **Justificatifs des activités sociales : minimum 4 ans, car le contrôle URSSAF porte sur les 3 dernières années + l'année en cours ;**
  - ▶ Documents contractuels **comptables : 10 ans.**



# Protection des membres et responsabilité du CSE

---



# Protection des représentants du personnel au CSE

## ► Qui est protégé ?

- ▶ Le salarié ayant demandé les élections ;
- ▶ Le candidat aux élections professionnelles ;
- ▶ Le candidat aux fonctions de représentant de proximité ;
- ▶ Les élus titulaires et suppléants au CSE ;
- ▶ Le RS et le RSS ;
- ▶ Les représentants de proximité ;
- ▶ Le délégué syndical ;
- ▶ Le salarié mandaté.

## ► Quand ?

- ▶ Avant les élections : pendant 6 mois à compter de l'envoi de la demande ou à partir du dépôt de candidature ;
- ▶ Une fois élue : pendant la durée du mandat ;
- ▶ Au terme du mandat : pendant 6 mois sauf pour :
  - ▶ Le RS pendant 6 mois s'il a exercé son mandat pendant au moins 2 ans ;
  - ▶ Le délégué syndical pendant 12 mois s'il a exercé pendant un an au moins.

## ► Dans quels cas ?

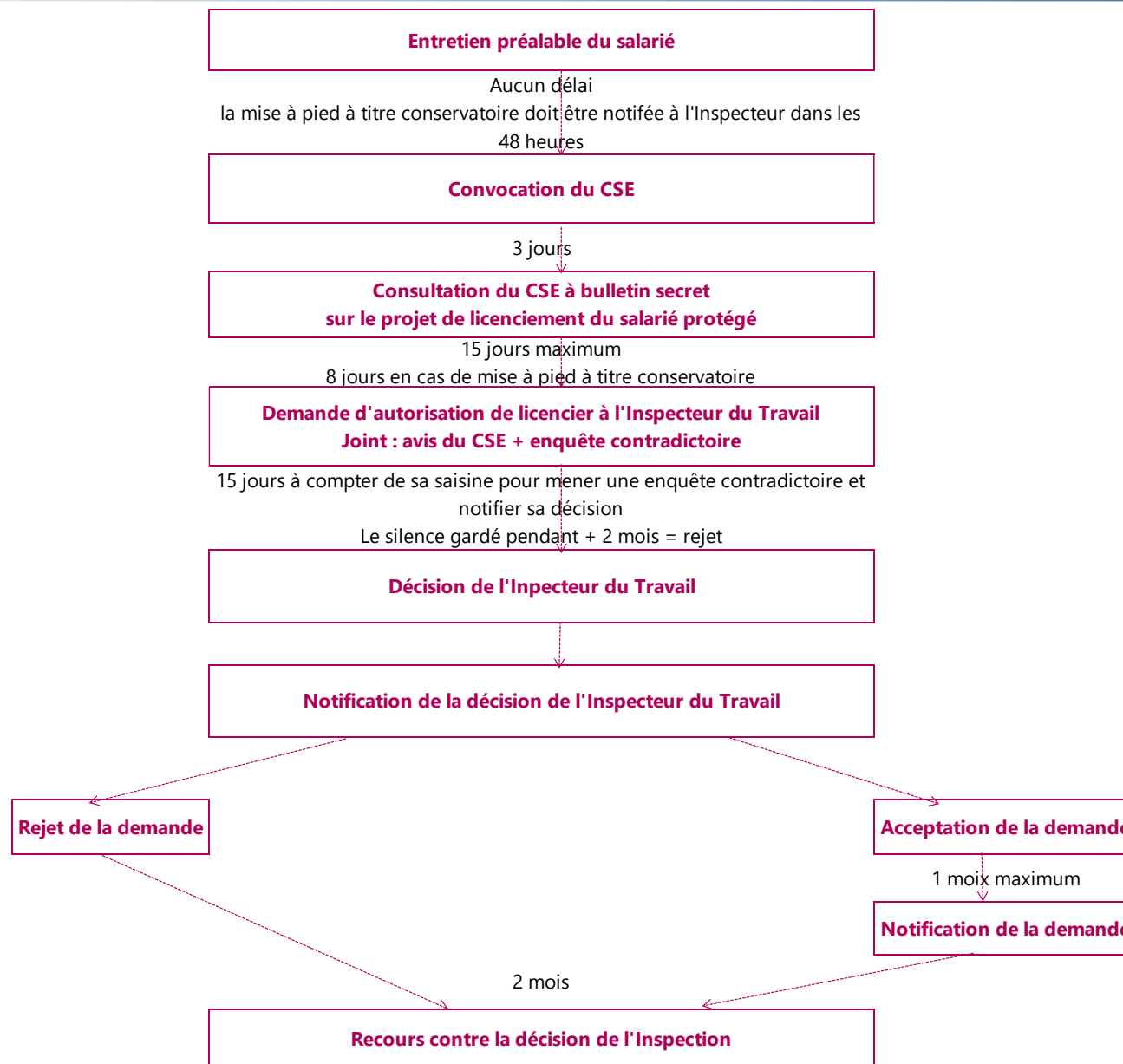
- ▶ Tout projet de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur :
  - ▶ Licenciement économique, pour faute, inaptitude... ;
  - ▶ Mise à la retraite ;
  - ▶ Rupture conventionnelle.
- ▶ En cas de transfert partiel d'entreprise (c.-à-d. le cas où une partie seulement de l'entreprise ou de l'établissement est reprise par une autre).



## Point de vigilance

- ▶ Aucun changement des conditions de travail ni aucune modification ne peut être imposé à un salarié protégé. En cas de refus, l'employeur est tenu de poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou d'engager la procédure spéciale de licenciement en demandant l'autorisation de l'inspection du travail.

# Procédure d'autorisation de licenciement



# Responsabilité civile et pénale du CSE

▶ Le comité est une **personne morale** à part entière, il peut :

- ▶ Acquérir, posséder, gérer et vendre des biens ;
- ▶ Accepter dons et legs ;
- ▶ Passer des contrats et contracter en son nom.

▶ Le CSE peut ester en justice pour la défense de ses intérêts propres, directs et *actuels* (*il n'agit pas en défense des salariés*) :

- ▶ Versement des budgets, procédure de consultation, délit d'entrave.

▶ Procédure :

- ▶ Vote à la majorité des membres titulaires présents : le principe de l'action en justice, le mandatement d'un de ses membres et éventuellement le cabinet d'avocat.

▶ Le Comité est responsable **civilement** :

- ▶ Contractuelle : en cas d'inexécution ou d'exécution irrégulière d'un contrat ;
- ▶ Extracontractuelle : lorsqu'un dommage a été occasionné en dehors de tout contrat (responsabilité pour faute : un accident lors d'une fête de Noël organisée par le CSE).

▶ Le Comité doit souscrire une assurance responsabilité civile.

▶ Le Comité est responsable **pénalement** :

- ▶ Dans le cadre des ASC : discrimination, mise en danger ;
- ▶ Au regard des décisions du CSE dans le cadre de son fonctionnement.



## Entretien individuel de début de mandat

- à la demande de l'élu
- sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.
- Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

## Entretien professionnel de fin de mandat

- Il permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.
- Pour les entreprises < 2000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.
- Pour les entreprises ≥ 2000 salariés ce recensement bénéficie à tout salarié titulaire d'un mandat

## Reconnaissance compétence des élus et non discrimination salariale

- Etablissement d'une **liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat** de représentant du personnel ou d'un mandat syndical qui seront inscrites au répertoire des certifications professionnelles.
- **Certification qui permettra d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche VAE** permettant, le cas échéant, d'obtenir une autre certification.
- **Garantie de non discrimination salariale** au profit des salariés titulaires d'un mandat d'élus ou DS, RSS, RS au CE, CHSCT dont les heures de délégation représentent 30 % de leur temps de travail (suivant une évolution moyenne des salaires ...)

Ces dispositions pour les entretiens concernent les mandats à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.



# Préparer les réunions plénières



# Cadre légal

---

# Définition de la réunion plénière

## ▶ Quelle différence entre réunion plénière et réunion préparatoire ?

- ▶ Le CSE peut se réunir selon différentes modalités, réunions plénières ou autres réunions appelées souvent « réunions préparatoires », mais seules les réunions plénières sont encadrées légalement.
- ▶ Les réunions plénières correspondent à l'obligation légale de l'employeur de réunir l'ensemble des membres du comité et dont le déroulement doit respecter une procédure légale, dont l'absence ou l'irrégularité peuvent être judiciairement sanctionnées, et dont les charges matérielles et financières d'organisation pèsent intégralement sur l'employeur.
- ▶ Les réunions plénières du CSE constituent une obligation de l'employeur en ce sens qu'il doit organiser une réunion du CSE à une fréquence minimale légalement définie, indépendamment des circonstances.
- ▶ Les réunions plénières se distinguent des autres réunions, préparatoires, internes, de travail, etc., que les membres du comité sont libres d'organiser ou non et dont les charges matérielles et financières d'organisation pèsent sur les moyens de fonctionnement du comité :
  - ▶ Leur particularité est de se tenir en dehors de la présence de représentants de l'employeur.

## ▣ Réunions du CSE :

- ▶ Entreprises d'au moins 300 salariés : 1 fois/mois ;
- ▶ Entreprises de moins de 300 salariés : 1 fois tous les 2 mois (un accord peut prévoir un nombre de réunions différent sans que celui-ci soit inférieur à 6 par an) ;
- ▶ Au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- ▶ Possibilité de tenir des réunions extraordinaires, à la demande de l'employeur ou de la majorité des membres ;
- ▶ Le CSE est également réuni :
  - ▶ À la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement,
  - ▶ Ainsi qu'à la demande de deux membres au CSE sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

- ▶ L'établissement d'un règlement intérieur présente un caractère obligatoire, mais n'est cependant assorti d'aucune sanction :
  - ▶ Cependant la réforme de la comptabilité du CE instaurée par loi du 5 mars 2014 impose de prévoir dans le règlement intérieur du comité certaines dispositions impératives.
- ▶ Une obligation légale du CSE pour fixer :  
« *Les modalités de fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées* ».
- ▶ La loi ne précise rien sur le contenu du règlement intérieur du CSE, le CSE choisit librement ses clauses.
- ▶ Le règlement intérieur du CSE peut comporter diverses dispositions sous réserve toutefois de ne pas contrevenir aux textes légaux concernant les attributions et le fonctionnement du CSE et de ne pas introduire des dispositions contraires à l'ordre public.
- ▶ Le règlement intérieur ne peut pas imposer des contraintes ou charges non prévues par la loi.
- ▶ Une nécessité de fonctionnement forte :
  - ▶ Pour définir les modalités de fonctionnement du CSE ;
  - ▶ Pour que les débats portent sur le fond (les projets de l'entreprise) et pas sur la forme (la manière de les discuter).



## Exemple de contenu du règlement intérieur du CSE (1/2)

- ▶ En ce qui concerne les modalités de fonctionnement du CE, le règlement intérieur peut comporter des clauses portant notamment sur les points suivants :
- ▶ Composition, attributions et modalités de fonctionnement du bureau ;
  - ▶ Secrétaire du comité : règles applicables en cas de partage des voix au moment de l'élection, attributions, rôle du secrétaire adjoint ;
  - ▶ Trésorier du comité : règles applicables en cas de partage des voix au moment de l'élection, attributions, rôle du trésorier adjoint ;
  - ▶ Organisation et déroulement des réunions périodiques du comité (ordre du jour, modalités de vote, suspensions de séance, enregistrement des réunions, etc.) ;
  - ▶ Organisation et déroulement des réunions extraordinaires du CSE ;
  - ▶ Organisation et déroulement des réunions d'information avec le personnel ;
  - ▶ Prise en charge des frais de déplacement et des temps de trajet ;
  - ▶ Modalités d'élaboration, d'adoption et de diffusion dans l'entreprise des procès-verbaux de réunion ;
  - ▶ Constitution des commissions du comité d'entreprise (nombre, attributions, pouvoirs, modalités de fonctionnement, etc.) ;
  - ▶ Il est par exemple possible de prévoir la réunion d'une commission facultative du CSE en préalable à toute réunion plénière du comité. En effet, le temps passé aux réunions des commissions facultatives n'est pas payé comme temps de travail, en dehors des crédits d'heures prévus pour les membres du comité et ne génère donc pas de coût supplémentaire non prévu par le Code du travail pour l'employeur.

## Exemple de contenu du règlement intérieur du CSE (2/2)

### ▶ Mais également :

- ▶ Utilisation du local du comité, personnel du comité, matériel du CSE, affichage des informations, etc. ;
- ▶ Ressources financières du CSE (modalités de versement des contributions de l'employeur, utilisation des budgets, etc.) ;
- ▶ Mandat de représentation du CSE (pour conclure des contrats, délégation pour exercer le pouvoir disciplinaire vis-à-vis des salariés du comité, etc.) ;
- ▶ Modalités d'engagement des dépenses (plafond, double signature, membres du CE habilités à signer les chèques, fonctionnement des comptes bancaires, etc.) ;
- ▶ Durée de validité du règlement intérieur, modalités d'adoption ou de modification.

### ▶ En ce qui concerne les clauses relatives aux prérogatives du CSE dans ses rapports avec les salariés, le règlement intérieur peut par exemple contenir des dispositions sur :

- ▶ La liberté de circulation dans l'entreprise pour prendre contact avec tous les salariés ;
- ▶ L'organisation de réunions dans le local du CSE pour permettre d'informer les salariés.

### ▶ Ce qu'il est obligatoire de prévoir : La loi formation et démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 (JO, 6 mars) a mis en place un régime complet de transparence des comptes du CE. Le dispositif prévoit plusieurs clauses obligatoires du règlement intérieur dans ce cadre :

- ▶ Modalités dans lesquelles les comptes annuels du CE sont arrêtés ;
- ▶ Modalités d'établissement du rapport d'activité et de gestion ;
- ▶ Modalité du compte rendu annuel au CE de la commission des marchés;
- ▶ Modalités de fonctionnement de la commission des marchés, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leurs mandats ( C. trav., art. L. 2315-44-3).







# L'ordre du jour et la convocation

---

- ▶ L'ordre du jour des réunions du CSE est établi par le président **et** le secrétaire et doit être communiqué au moins 3 jours avant la réunion :

**L'employeur a la possibilité de se faire représenter. Le représentant désigné exerce alors les fonctions de président du CSE. À ce titre, le représentant de l'employeur a le pouvoir de fixer l'ordre du jour avec le secrétaire du CSE.**

- ▶ Toutefois 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 :
  - ▶ Beaucoup de sujets doivent faire l'objet d'une consultation obligatoire du CSE (la marche générale de l'entreprise oblige l'employeur à consulter le CSE dans presque tous les domaines) ; de ce fait, rares sont les sujets qui échappent à la compétence du CSE et qui ne peuvent pas être portés à l'ordre du jour.
  - ▶ L'élaboration conjointe ne dispense pas l'employeur qui entend faire inscrire une question à l'ordre du jour du CSE de la soumettre préalablement au secrétaire du comité, alors même que la consultation de cette instruction est obligatoire. L'élaboration de l'ordre du jour reste commune et la discussion doit rester ouverte. Cela signifie que **ni le secrétaire ni le président ne peuvent rédiger unilatéralement l'ordre du jour** et imposer à l'autre de le ratifier ou de le signer.



## Point pédagogique

- ▶ L'employeur et le secrétaire doivent se concerter avant que l'un ou l'autre puisse procéder à une inscription unilatérale d'un point à l'ordre du jour.
- ▶ Avant que l'inscription de plein droit ne soit mise en œuvre unilatéralement par l'employeur ou le secrétaire, un entretien en vue d'une fixation conjointe doit être proposé par l'un ou l'autre (circulaire DGEFP-DRT n°2005-47 30 décembre 2005).

# Que faire en cas de conflit sur l'ODJ entre le secrétaire et l'employeur ?

- ▶ Comment régler le conflit en cas de désaccord sur l'inscription d'un point à l'ordre du jour ou si l'employeur n'a pas mis le secrétaire en situation de participer à l'ordre du jour ?
  - ▶ Saisir le juge des référés (TGI) ;
  - ▶ Possibilité pour les élus du comité, de provoquer une réunion extraordinaire avec le(s) point(s) qu'ils souhaitent voir inscrits à l'ordre du jour. Dans ce cas, les points figurent obligatoirement à l'ordre du jour ;
  - ▶ Bien que son intervention ne soit pas expressément prévue par les textes, l'inspecteur du travail peut également être sollicité comme arbitre. L'inspecteur du travail pourra établir alors l'ordre du jour avec le secrétaire (cette situation est très rare).



## Point pédagogique

- ▶ L'employeur qui établit unilatéralement l'ordre du jour commet le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise.
- ▶ Annulation des délibérations du comité : les parties sont remises en l'état où elles se trouvaient avant la réunion. *TGI Angers du 3 mars 2005 (société NEC Angers et a. c/SARL NEC computers Angers et a.)*. Le juge des référés a ordonné à l'employeur et au secrétaire d'établir en commun un ordre du jour.



## Points clairement libellés

- ▶ Un ordre du jour ambigu peut entraîner l'annulation des délibérations du CSE :
  - ▶ Il a par exemple été jugé que l'avis émis par le comité sur la mutation d'un de ses membres, lors d'une réunion dont l'ordre du jour est rédigé en termes vagues et imprécis et ne mentionne ni la suppression de l'emploi antérieurement occupé par l'intéressé, ni sa mutation, est nul et de nul effet (Cass. soc., 24 juill. 1984, no 83-12.030, Lamba c/ Zavaterro : Bull. civ. V, n° 320).

## Les questions inscrites à l'ordre du jour des réunions doivent relever de la compétence du CSE

- ▶ Les questions relevant des délégués syndicaux ne peuvent être examinées par le CSE ;
- ▶ La mention « questions diverses » est souvent portée à la fin de l'ordre du jour, ce qui permet de traiter certaines questions mineures :
  - ▶ Cette rubrique ne doit pas servir pour soumettre dans l'urgence des questions qui requièrent une véritable consultation, avec remise préalable d'informations précises et écrites, ou qui pourraient être examinées à la prochaine réunion ;
  - ▶ À l'inverse, cette rubrique ne doit pas être utilisée par le CSE pour prendre à la dernière minute une importante décision telle que l'exercice de poursuites en délit d'entrave (Cass. crim., 5 sept. 2006, no 05-85.895) par exemple.
- ▶ L'expert-comptable est désigné au cours d'une séance plénière du comité. Rappelons que la question du recours à un expert pour l'une des 3 I/C devra avoir été impérativement prévue et inscrite à l'ordre du jour de la séance du comité.

## Les conséquences du point mis à l'ODJ nettement indiquées

- ▶ S'agit d'une information ou d'une consultation ?

## Une documentation écrite et précise intégrée dans la BDES et transmise dans un délai suffisant

- ▶ La remise des documents dans la BDES marque le point de départ des délais d'I/C.

- ▶ Le Code du travail ne fixe pas de délai d'envoi des convocations, mais il prévoit un délai minimum de 3 jours avant la tenue de la réunion pour la communication de l'ordre du jour.

## À noter :

- ▶ **Le délai de 3 jours calendaires (y compris samedi et dimanche) correspond à 72 heures** séparant le moment où les membres du CSE reçoivent l'ordre du jour et le moment où s'ouvre la séance ;
  - ▶ Possibilité de prévoir un autre délai
- ▶ L'envoi tardif aux membres constitue en principe un délit d'entrave au fonctionnement du CSE.
  - ▶ Toutefois, l'urgence d'une situation peut justifier un délai plus court :
    - ▶ Par exemple : pour la fermeture d'un atelier en raison du risque d'accident provoqué par des grèves tournantes (Cass. crim., 6 févr. 1979, no 77-91.923) ;
    - ▶ Elle ne peut en revanche être invoquée par l'employeur pour convoquer le CE en réunion extraordinaire dans les 24 heures en vue de le consulter sur le licenciement d'un salarié protégé (Cass. crim., 22 juill. 1981, no 80-94.112).

# Qui est convoqué à une réunion plénière ? (1/2)

▶ La convocation des membres du comité est de la responsabilité de l'employeur :

- ▶ Le fait de préciser la date de la prochaine réunion dans le procès-verbal de la réunion précédente est insuffisant et n'exonère pas l'employeur de son obligation de convoquer régulièrement le CE (Cass. crim., 27 sept. 1988, n° 87-91.324 : Bull. crim. , n° 325).



## Point pédagogique

- ▶ En pratique (non prévu par le Code du travail), la convocation doit être écrite et comporter l'indication de la date, du lieu et de l'heure de la réunion. La convocation en principe accompagnée de l'ordre du jour, sont soit remis directement, contre émargement aux différentes personnes intéressées, soient transmis par lettre, et doivent en principe leur parvenir dans le délai prévu pour la communication de l'ordre du jour.
- ▶ Rien ne s'oppose à ce que la convocation soit adressée par voie électronique habituellement effectuée sur une messagerie professionnelle. Mais attention en cas d'arrêt maladie ou de congés payés, où il convient de doubler par un courrier au domicile du salarié
- ▶ Les modalités de convocation aux réunions du comité peuvent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le CSE ou être fixées dans le règlement intérieur du comité.

▶ Les personnes devant ou pouvant être convoquées aux réunions du CSE :

- ▶ **Les membres titulaires ;**
- ▶ **Les représentants syndicaux du CSE ;**
- ▶ Concernant les suppléants (qui n'assistent aux réunions que pour remplacer un titulaire) : il nous semble délicat de ne pas les convoquer, quitte à préciser ce point dans la convocation. En effet, ils doivent connaître l'heure et le lieu de la réunion au cas où ils seraient amenés à remplacer un titulaire, en outre, ils devraient disposer des mêmes informations que les titulaires. La question n° 77 des 100 questions-réponses sur le CSE publiées par le ministère du Travail précise que l'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le président aux membres titulaires et suppléants. Il est ensuite expliqué que cette transmission a seulement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché. Un accord collectif ou un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE peut prévoir que la communication de l'ordre du jour vaut convocation des suppléants aux réunions du comité (Questions-réponses CSE).



## Qui est convoqué à une réunion plénière ? (2/2)

### ▶ Les personnes « étrangères » au comité :

#### ▶ Pour les réunions en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail :

- En lien avec l'ordre du jour doivent également être convoquées aux réunions du comité : le médecin du travail et le responsable interne du service de santé et sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
- **Dans tous les autres cas : l'inspecteur du travail et l'agent de la Carsat** : l'employeur doit les informer annuellement (ainsi que le médecin du travail) du calendrier retenu pour les réunions consacrées à la santé au travail et confirmer les dates des réunions, par écrit, au moins 15 jours avant leur tenue ;
- L'ordre du jour de la réunion du CSE doit toujours être envoyé à l'inspection du travail et à l'ingénieur de la Carsat au moins 3 jours avant la réunion prévue ( C. trav., art. L. 2315-30).

#### ▶ Autres réunions :

- Les experts du CSE lors de la réunion afférente à leur expertise ;
- Les commissaires aux comptes de l'entreprise dans le cadre du droit d'alerte économique ;
- L'auteur de l'offre en cas d'OPA ( C. trav., art. L. 2312-42).

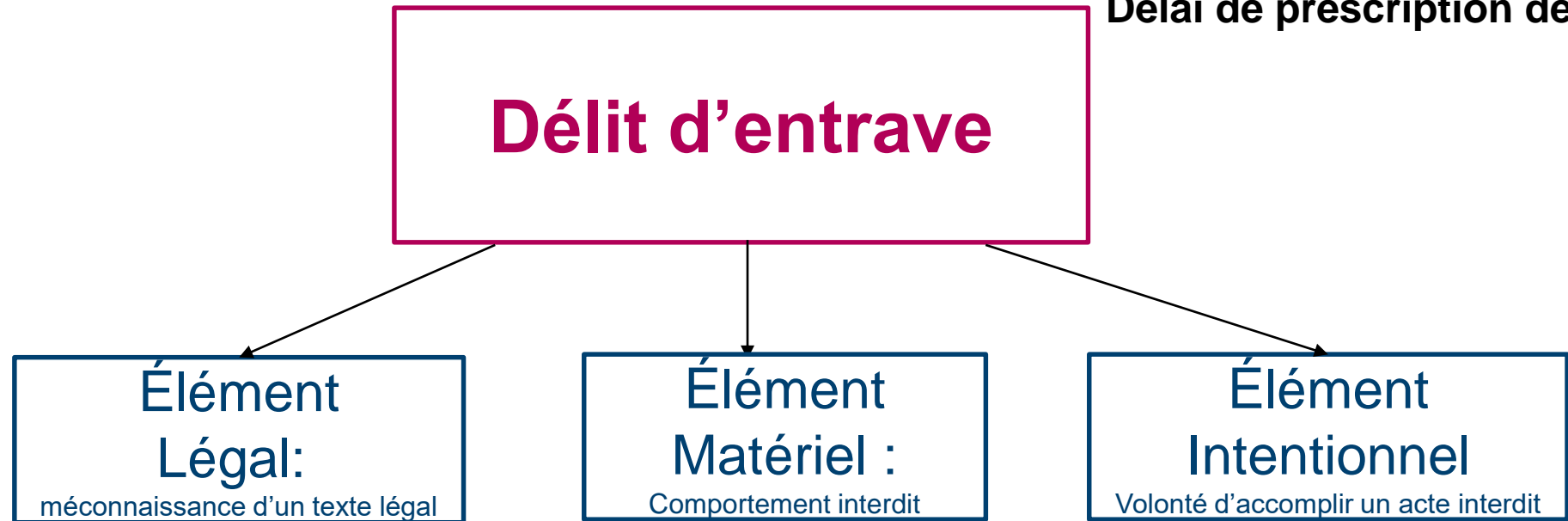
### ▶ Sanctions encourues en l'absence de convocation régulière du CSE :

#### ▶ Le défaut de convocation régulière est susceptible de constituer un délit d'entrave :

- ▶ La peine de prison a été supprimée pour les atteintes au fonctionnement des représentants du personnel. La peine de prison subsiste pour les atteintes à la constitution et la désignation des représentants du personnel ;
- ▶ Concernant l'amende, elle est portée à 7 500 euros pour les entraves au bon fonctionnement des IRP, leur constitution et mise en place.

- ▶ Sanction civile : en cas de convocation irrégulière, le comité d'entreprise peut demander au tribunal de grande instance d'annuler les décisions prises au cours de la réunion (Cass. soc., 7 janv. 1988, no 86-60.491, Raynaud c/ Charpin).

Délai de prescription de 3 ans



**Est punie d'une amende de 7 500 € l'atteinte au fonctionnement régulier des IRP.**

**L'infraction peut donner lieu à une action civile en réparation du préjudice**



# Vote, suspension de séance et procès verbal

---



▶ Tous les membres du CSE ont le droit de prendre la parole pour exprimer leur opinion pendant les séances (y compris les RS et les collaborateurs de l'employeur) .

▶ Seuls les membres titulaires disposent du droit de vote (et les suppléants dans la mesure où ils remplacent les titulaires absents).



**Point pédagogique : dans quels cas le Président peut-il voter ?**

▶ Lorsqu'il consulte les membres élus en tant que délégation du personnel, **le Président n'a pas le droit de vote.**

▶ **Mais s'il s'agit de mesures de fonctionnement interne du CSE, l'employeur peut participer au vote :**

- ▶ L'établissement du règlement intérieur du comité ;
- ▶ La désignation du secrétaire et du trésorier du CSE

**L'avis du CSE ne peut valablement être exprimé que par les membres élus titulaires.  
L'employeur ne recueille pas l'avis du CSE si celui-ci est émis par les organisations syndicales auxquelles appartiennent les membres du CSE.**

## ▶ Vote à bulletin secret ?

- ▶ Imposé par la loi quand le comité se prononce sur le projet de licenciement d'un représentant du personnel ou sur la nomination du médecin du travail. Dans tous les autres cas (sauf disposition particulière du règlement intérieur du comité ou décision ou résolution de celui-ci), **le vote à main levée est possible.**

## ▶ Le quorum est-il exigé ?

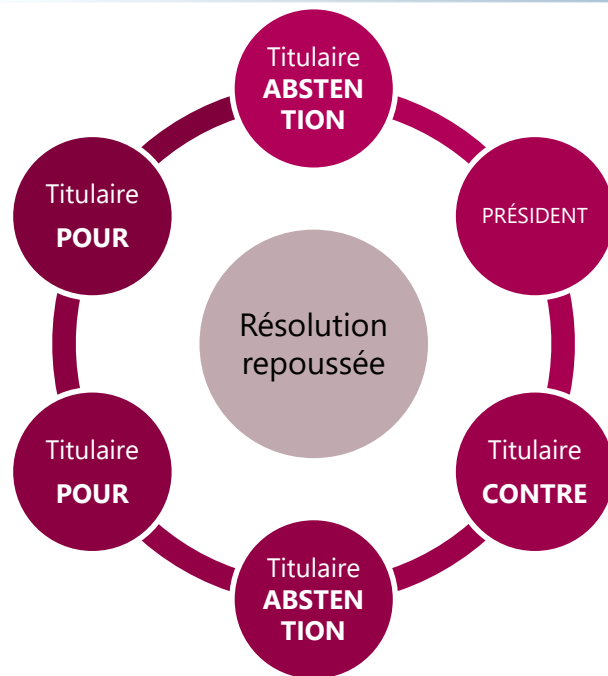
- ▶ Aucun quorum n'est exigé – relativement au nombre de votants - pour la validité des délibérations du CSE.

## ▶ Quelle majorité ?

- ▶ Le comité prend **ses votes et résolutions à la majorité des présents.** Le président n'a pas voix prépondérante (en cas de partage des voix, dans les situations bien entendu où le Président a le droit de voter) ;
- ▶ **Les désignations et élections auxquelles le CSE** procède ne sont pas des résolutions soumises à la règle de la majorité des membres présents ( Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trave. n° 84/8 bis). On retient la **majorité des voix exprimées.** La différence est de taille, car les abstentions et les votes blancs ou nuls ne sont pas pris en compte :
  - ▶ *Si 5 membres ayant voix délibérative sont présents pour procéder à une élection entre deux candidats. Un élu s'abstient, un autre vote blanc. Pour que le candidat soit désigné, il ne lui faut pas 3 (règle de la majorité des présents), mais 2 voix en sa faveur (règle de la majorité des voix exprimées).*



## Exemple de vote



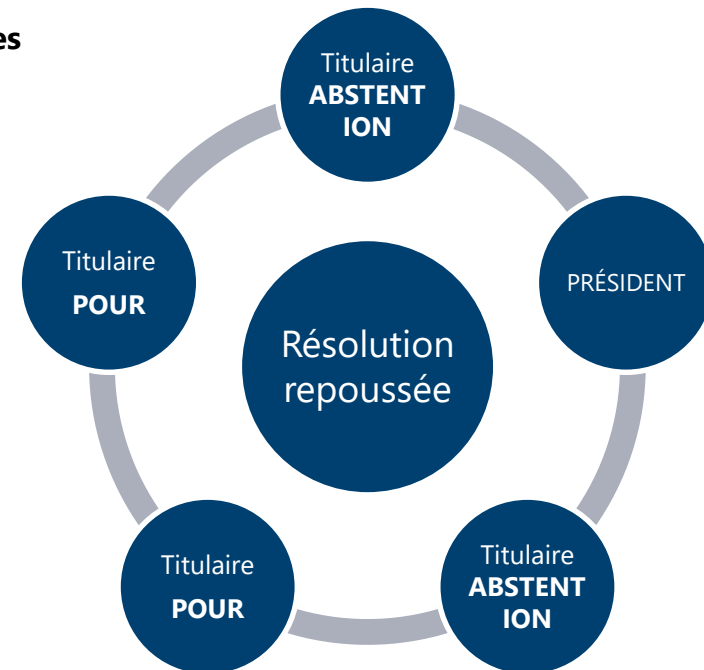
Pour être valable : il faudrait 3 voix pour

L'adoption à la majorité des présents suppose que la majorité des membres du comité présents lors de la séance s'est exprimée. Ne sont donc décomptés que :

- Les membres présents, plus précisément les titulaires ;
- Les suppléants à partir du moment où ils remplacent un titulaire.

Si un titulaire n'est pas remplacé, il n'est pas compté comme présent.

Composition des membres présents en CSE



Pour être valable : il faudrait 3 voix pour

- **Majorité = la moitié des votants présents + 1** (le Président ne vote pas, les suppléants remplaçant des titulaires absents ont le droit de voter) ;
- **Les abstentions et nuls sont comptés comme des CONTRE ;**
- **Les suppléants votent à la place des titulaires absents** (règle de substitution : d'abord dans la même OS, ensuite dans le même collège si pas de suppléant dans la même OS).

# La suspension de séance (1/2)

## ▶ Dans quels cas ?

- ▶ Comportement inacceptable de la Direction ;
- ▶ Demande d'avis des membres prématurée ;
- ▶ Il y a des tensions ou des incompréhensions ;
- ▶ Les élus montrent leurs différences devant l'employeur ;
- ▶ La réunion n'est plus structurée ;
- ▶ Les élus ont besoin de se concerter ;
- ▶ Les élus ont besoin d'avis extérieur ;
- ▶ La réunion s'éternise, plus personne n'est à l'écoute.



## SUSPENSION DE SÉANCE

La suspension de séance n'est pas prévue par le Code du travail. Il est donc préférable que les modalités d'application de ce dispositif soient prévues dans le règlement intérieur.

## ▶ En pratique, comment faire ?

- ▶ Les élus doivent pouvoir signaler au secrétaire la nécessité d'une suspension ou le secrétaire prend l'initiative (considération tactique/politique) ;
- ▶ La direction ne peut pas s'opposer à une suspension de séance, qui peut toujours faire l'objet d'un vote à la majorité des membres présents (le vote à main levée semble l'option la plus simple) ;
- ▶ La suspension est proposée par le secrétaire, qui précise la durée envisagée ;
- ▶ La Direction sort de la salle de réunion ou les élus se rendent dans une salle annexe ;
- ▶ La suspension est précisée dans le procès verbal ;
- ▶ La réunion reprend après la suspension. En cas de suspension décidée en fin de journée, la réunion peut reprendre dès le lendemain (ou plus tard), sans nouvelle convocation.



## Avis SECAFI

- ▶ La suspension de séance peut s'avérer utile pour gérer un incident de séance ou de se concerter entre élus.

### ▶ À quoi sert la suspension de séance ?

- ▶ Se concerter entre élus des options à prendre (tactique/stratégique) ;
- ▶ Discuter de l'avis à rendre ;
- ▶ Contacter des personnes extérieures : expert, expert-comptable, syndicat, avocat... ;
- ▶ Echanger avec la direction de manière informelle, donc hors cadre institutionnel et sans PV ;
- ▶ Préparer, rédiger ou adapter une résolution ;
- ▶ Gagner du temps : il est tout à fait possible de suspendre une réunion et de la reprendre un autre jour, par exemple une fois que la direction aura fourni les informations complémentaires demandées et visant à éclairer les débats (alternative : demander une autre réunion).



### Avis SECAFI

- ▶ La suspension de séance permet aussi de montrer à la Direction que le CSE est organisé et structuré et peut être source d'inquiétude pour la Direction.



### Point de vigilance

- ▶ Le président du CSE peut lui aussi demander une suspension de séance. Il n'a pas à la motiver.

# Le procès-verbal des réunions du CSE

- ▶ Les délibérations du CSE du PV sont consignées dans un procès-verbal.
- ▶ Le PV est établi par le secrétaire du CSE dans un certain délai.
  - ▶ Délai = Établi par accord collectif avec les délégués syndicaux
  - ▶ Si pas de DS : accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des titulaires - ou le CSE central, le cas échéant
  - ▶ Sinon : 15 jours suivant la réunion ou si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion.
  - ▶ En cas de licenciement collectif : PV établi et transmis dans les 3 jours suivant la réunion ou si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours, avant cette réunion. Si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire, ce délai est d'un jour
- ▶ À l'issue de ce délai, le PV est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises
- ▶ Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal
- ▶ Une fois adoptée, le PV peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire
- ▶ Même si la loi ne rend pas cette diffusion obligatoire, le procès-verbal des réunions a vocation à être diffusé auprès du personnel de l'entreprise, car il entre dans la mission du comité de tenir les salariés informés des problèmes concernant la vie de l'entreprise et dont il a débattu.
  - ▶ Seul le secrétaire est légalement habilité à procéder à cet affichage ou à cette diffusion. Il a ainsi été jugé :
    - ▶ qu'aucun texte ne subordonne l'affichage des procès-verbaux de réunions au contreseing et à l'autorisation de l'employeur ( Cass. crim., 23 juin 1981, n° 80-93.003) ;
    - ▶ que le président du CE commet le délit d'entrave s'il s'oppose à l'affichage du procès-verbal signé par le secrétaire, ou s'il affiche lui-même ou fait afficher ce procès-verbal ( Cass. crim., 25 févr. 1986, n° 84-96.003) ;
    - ▶ que le secrétaire peut demander en référé la cessation d'un affichage irrégulier effectué par l'employeur ( Cass. soc., 20 oct. 1988, n° 87-14.198).



## L'enregistrement des débats et recours à la sténographie

- ▶ L'employeur ou la délégation du personnel au comité peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité.
- ▶ Lorsque cette décision émane du comité, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme tel.
- ▶ Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du comité.
- ▶ Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.
- ▶ L'employeur comme le CSE peuvent donc bien décider le recours à l'enregistrement ou la sténographie sans que l'autre partie puisse s'y opposer (sauf en cas d'informations confidentielles).
- ▶ D'autre part, il apparaît que lorsque c'est le CSE qui décide du recours à l'enregistrement ou à la sténographie de ses réunions, il devra payer sur son budget de fonctionnement les frais y afférents, sauf accord entre les élus et l'employeur.





- ▶ Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile
  - ▶ il n'est pas obligatoire de conclure un accord avec les élus pour recourir à la **visioconférence**, mais dans ce cas, le nombre de réunions en **visioconférence** est limité à 3 par an ;
  - ▶ un accord entre l'employeur et les élus sur la **visioconférence** peut prévoir le recours à la **visioconférence** pour plus de 3 réunions par an, voire pour toutes les réunions du comité.
  
- ▶ Le décret du 29 décembre 2017 (n°2017-1819) détermine les conditions dans lesquelles le CSE peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret :
  - ▶ Lorsque le CSE est réuni en **visioconférence**, le dispositif technique mis en oeuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations ;
  - ▶ Le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.



# Les obligations de secret professionnel et de discrétion

- ▶ Les membres de la délégation du personnel au CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.
- ▶ Les **membres de la délégation du personnel au CSE et les représentants syndicaux** sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.
- ▶ Les procès-verbaux des réunions du comité peuvent être diffusés ou affichés sous réserve de ne pas enfreindre l'obligation de discrétion.
- ▶ Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données économiques et sociales revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

## Obligation de discrétion

- ▶ Elle ne peut jouer que si l'information présente un caractère confidentiel **et** est donnée comme telle par l'employeur :
  - ▶ Si l'employeur ne précise pas expressément au cours de la réunion du comité qu'il s'agit d'une information confidentielle, l'obligation n'existe pas.
- ▶ Conditions :
  - ▶ L'information est déclarée confidentielle par l'employeur ;
  - ▶ Elle est de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise ;
  - ▶ Il appartient à l'entreprise de l'établir.

## Les Informations confidentielles

- ▶ Documents économiques et financiers prévisionnels.
- ▶ Informations communiquées dans le cadre de la procédure de droit d'alerte.
- ▶ Informations communiquées dans le cadre de la recherche d'un repreneur suite à la fermeture d'un établissement suite à un PSE.

**Ces informations et documents étant présumés confidentiels, l'employeur n'est pas dans l'obligation de le signaler au Comité.**

Sanctions possibles du RP : action en réparation du préjudice/envisager une sanction disciplinaire.

## Vrai ou faux

1. Le CSE porte les revendications individuelles et collectives des salariés ?
2. Les sujets de santé et sécurité au travail doivent se tenir au moins une fois par mois ?
3. L'ordre du jour des réunions du CSE est établi conjointement par les membres élus du CSE et le président du CSE ?
4. Le PV de réunion du CSE peut être rédigé par la Direction et approuvé par les élus ?
5. En cas de circonstances exceptionnelles, le crédit d'heures de délégation peut être dépassé ?
6. Après expiration de son mandat, le titulaire du CSE reste protégé pendant 12 mois ?
7. Les élus titulaires et suppléants au CSE désignent le secrétaire et le trésorier ?
8. Le CSE dispose d'un budget global pour fonctionner et gérer les activités sociales et culturelles ?
9. L'employeur peut refuser la nomination d'un expert sur l'une de ces 3 informations/consultations : situation économique et financière de l'entreprise, orientations stratégiques et GPEC et politique sociale ?
10. Le représentant syndical au CSE a le droit de participer aux votes du CSE ?
11. Il n'est plus obligatoire d'adresser l'ordre du jour aux membres suppléants du CSE ?
12. Le Président du CSE peut voter en réunion du CSE ?
13. Le représentant de la section syndicale, non représentatif dans l'entreprise n'a pas le droit de siéger en CSE ?
14. Le Président du CSE peut venir en réunion avec 3 collaborateurs, peu importe qu'il soit salarié de l'entreprise ?
15. Le règlement intérieur du CSE peut accorder des moyens supplémentaires aux membres du CSE ?





# Travailler avec la CSSCT, les Commissions, les Représentants de Proximité

---

▶ Il existe plusieurs types de commissions :

- ▶ Les commissions d'ordre public : la CSSCT et la Commission des marchés ;
- ▶ Les commissions obligatoires que le comité est tenu de mettre en place lorsque certains seuils sont franchis : économique, formation, égalité professionnelle et aide au logement ;
- ▶ Les commissions facultatives que le comité peut mettre en place dans les domaines les plus divers pour l'examen de problèmes particuliers.

▶ Des représentants de proximité peuvent être mis en place par accord d'entreprise.

## Entités concernées

- Entreprises et établissements de 300 salariés et +
- Entreprises et établissements de – de 300 salariés :
  - Par décision de l'inspection du travail (en fonction de la nature de l'activité, de l'agencement ou l'équipement des locaux);
  - Par accord collectif ;
  - Par décision unilatérale de l'employeur (fixe nombre de CSSCT et périmètre)
- Installations Nucléaires de Base (peu importe l'effectif)
- Installations SEVESO Seuil Haut (peu importe l'effectif)
- Activités de stockages souterrains de gaz naturel, d'hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux ou de produits chimiques à destination industrielle (peu importe l'effectif)



**« Ne pas confondre CSSCT avec CHSCT »**

**Délégation de tout ou partie des missions SST du CSE à la CSSCT**  
+  
**Le CSE reste le seul à rendre des avis ou à pouvoir désigner un expert**

Aux IRP de créer un cadre « sur mesure »  
pour assurer le fonctionnement de cette commission et son articulation avec le CSE



Négociations avec les OS

À défaut d'accord

Négociations avec le CSE

À défaut d'accord

Modalités fixées dans le règlement intérieur du CSE (vote à la majorité des membres)

## Contenu de l'accord

### Les clauses obligatoires

- Nombre de membres de la ou des CSSCT, périmètre ;
- Missions déléguées à la ou les CSSCT par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- Modalités de fonctionnement (heures de délégation des membres...);
- Modalités de leur formation.

### Les clauses facultatives... mais conseillées

- Les **moyens qui leur sont alloués** ;
- Les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

- ▶ **La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions** du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE (Article L2315-38).
- ▶ Nous préconisons de préciser dans l'accord ou le règlement intérieur du CSE la liste des attributions déléguées à la CSSCT dans les domaines qui relèvent de sa compétence, par exemple :
  - ▶ De renforcer son expertise sur certains facteurs de risques spécifiques, en analyse des situations de travail, ou en capacité d'enquête lors des accidents du travail, etc. ;
  - ▶ De préparer les propositions du CSE prévues aux 1° (les orientations stratégiques de l'entreprise) et 3° (politique sociale) de l'article L2312-17 ;
  - ▶ De préparer les propositions du CSE aux titres de consultations ponctuelles à la demande de l'employeur ou du CSE ;
  - ▶ De procéder aux inspections, aux enquêtes à caractère professionnel auprès des salariés ou suite à risque grave (accidents du travail, maladies professionnelles, danger grave et imminent, etc.) et de préparer les propositions correspondantes du CSE.



# Commission SSCT : lieu d'analyse et de préparation de délibération sur des sujets pointus

▶ Lieu d'analyse, de préparation des sujets, de préparation des délibérations, d'instruction.



## Point de vigilance

### Commission SSCT = CHSCT

La possibilité de recours à un expert et les attributions ~~consultatives~~ sont détenues et maintenues au sein du comité social et économique (CSE). **La commission pourra avoir un rôle de préparation, d'investigation si besoin, mais restera pilotée par le CSE qui conserve la compétence générale en matière de santé au travail.**

Une Délégation du CSE, mais quelle délégation ?

- ▶ Transmission des informations pertinentes et des consignes ;
- ▶ Remontée des analyses, etc. :
  - ▶ **Négocier des moyens et des méthodes d'articulation avec le CSE** pour minimiser le risque de déconnexion ;
  - ▶ **Organiser la présentation et le débat sur l'ensemble des travaux de la commission en réunion CSE** (et pas uniquement en commission). C'est bien le CSE qui votera ses avis et pourra désigner l'expert, **ce qu'il ne peut faire valablement sans en débattre en séance**. Cela veut dire que l'ensemble des éléments officiels (délibération, avis, mais également étude spécifique, position de la commission SSCT) sera consigné dans le PV officiel du CSE.





# Dispositions communes à toutes les commissions

## *Hors CSSCT*

- ▶ En l'absence d'accord, le Code du travail prévoit l'existence d'un certain nombre de commissions obligatoires en fonction de l'effectif dans les entreprises d'au moins :
  - ▶ 1 000 salariés, une commission économique est créée au sein du CSE ou du CSE central ;
  - ▶ 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation ;
  - ▶ 300 salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du CSE ;
  - ▶ 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE.
- ▶ Composition des commissions (en l'absence d'accord) :
  - ▶ Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE (sauf pour la commission économique et la commission des marchés) ;
  - ▶ À l'exception de la Commission économique et la CSSCT, les commissions du comité sont présidées par un de ses membres.
- ▶ Nombre d'heures de délégation :
  - ▶ À noter que les dispositions relatives aux heures de délégation de la commission économique et de la commission logement disparaissent du Code du travail. En revanche, il est mis en place un contingent d'heures de délégation utilisable pour le travail de ses commissions : 30 h/an pour les entreprises entre 300 et 1 000 salariés et 60 h/an si au moins 1 000 salariés.
- ▶ Experts et techniciens :
  - ▶ Le cas échéant, l'employeur peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE (ceux-ci sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion).
- ▶ Rapport des commissions :
  - ▶ Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du CSE.



▶ En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du CSE ou du CSE central.

## ▶ **Missions** :

- ▶ La commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

## ▶ **Composition** (dispositions supplétives) :

- ▶ Est présidée par l'employeur ou son représentant ;
- ▶ Comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le CSE ou le CSE central parmi leurs membres.

## ▶ **Réunions** :

- ▶ La commission économique se réunit au moins deux fois par an ;
- ▶ Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

## ▶ **Assistance de la commission économique par un expert-comptable** :

- ▶ La commission économique peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité social et économique et par les experts choisis par le comité.

▶ En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de formation.

▶ **Missions :**

- ▶ Préparer les délibérations du comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise ;
- ▶ Étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- ▶ Étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

▶ En l'absence d'accord, c'est la commission formation qui :

- ▶ Est consultée sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :
- ▶ Des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- ▶ De la VAE ;
- ▶ Est informée des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.



# La commission d'information et d'aide au logement

▶ En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du CSE.

## ▶ **Missions :**

Elle facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation. À cet effet, la commission :

- ▶ Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- ▶ Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre ;
- ▶ En outre, la commission logement aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

▶ **Composition et constitution de la commission d'information et d'aide au logement :** un décret (à paraître) détermine :

- ▶ Le nombre maximum de membres de la commission d'information et d'aide au logement des salariés ;
- ▶ Les conditions dans lesquelles les conseillers que s'adjoit la commission sont, le cas échéant, rémunérés ;
- ▶ Les conditions dans lesquelles la commission d'information et d'aide au logement des salariés est constituée.

# La commission de l'égalité professionnelle

---

▶ En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique.

▶ **Missions :**

▶ Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité relatives à la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.



- ▶ La commission des marchés est mise en place au sein du comité social et économique qui dépasse au moins deux des trois critères suivants (*modification apportée par le décret n° 2018-920 du 26 oct. 2018*) :
  - ▶ 50 salariés à la clôture de l'exercice et/ou 1 550 000 euros de total du bilan ;
  - ▶ 153 000€ de ressources annuelles ;
  - ▶ 3 100 000 euros de ressources annuelles.
- ▶ Cette commission est chargée, pour des marchés dont le montant est supérieur à 30 000 euros, de choisir les fournisseurs et prestataires du comité, en fonction de critères arrêtés par le CSE.
- ▶ Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.
- ▶ Elle établit un rapport d'activité annuel
- ▶ La loi précise que seuls les élus titulaires peuvent être désignés comme membres de cette commission. En revanche, la loi renvoie au règlement intérieur le soin de déterminer librement :
  - ▶ Le nombre de membres composant la commission ;
  - ▶ Les modalités de la désignation des membres de la commission ;
  - ▶ Et la durée du mandat des membres de la commission.



# Nouvelle instance de proximité : représentant de proximité



Sauf accord, le CSE est mis en place uniquement au niveau de l'entreprise. Dès lors que les DP, voire des CHSCT, sont mis en place au niveau d'établissements, mais sans comités d'établissement, le CSE mettra fin à la représentation de terrain.

## ➤ Représentants de proximité, une nécessité dans les entreprises ayant des enjeux locaux

Mise en place par accord  
d'entreprise



Négociations avec les OS

Ou à défaut

Négociations avec le CSE

Ou à défaut

Modalités fixées dans le règlement intérieur du CSE  
(vote à la majorité des membres)

### Disposition à négocier

- ▶ Le nombre de représentants de proximité.
- ▶ Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- ▶ Les modalités de leur désignation.
- ▶ Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.
- ▶ Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui (tout salarié peut se porter candidat) pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Ils bénéficient du statut de salarié protégé.

# Les représentants de proximité élus du CSE ou salariés désignés par le CSE pour agir sur le terrain

- ▶ **Les représentants de proximité sont en réalité des élus du CSE ou des salariés désignés par le CSE pour agir sur le terrain et non des délégués du personnel d'un site ; l'accord d'entreprise sur le CSE peut mettre en place des représentants de proximité (ce n'est pas obligatoire) avec des prérogatives en matière de prévention des risques.**
- ▶ Lieu de captation des réalités du terrain : des attributions négociées par accord
  - ▶ Traitement de certaines difficultés locales ou sujets locaux ;
  - ▶ Relais et remontées de difficultés.



## Point de vigilance

### Des questions à instruire au moment de leur mise en place :

- ▶ Quel relais terrain et comment capter les réalités terrain ?
- ▶ Quelle articulation avec le CSE et la CSSCT ?
- ▶ Quelle Implantation des représentants de proximité ?
- ▶ Quelle formation ?
- ▶ Comment prévenir leur isolement ?
- ▶ Quel relais terrain et comment capter les réalités terrain en cas d'absence de représentants de proximité ?





# Savoir utiliser les moyens de fonctionnement du CSE

# Les moyens matériels

---



- ▶ L'employeur met à la disposition du CSE un **local aménagé** et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions
  - ▶ Le local du comité doit être aménagé, c'est-à-dire éclairé, chauffé et meublé. En l'absence de précisions il semble qu'une table, des chaises en nombre suffisant et une ou des armoires fermant à clefs constituent un minimum auquel le comité peut prétendre. Il doit par ailleurs être conforme aux normes d'hygiène et de sécurité applicables à l'entreprise : aération, lumière, température, norme incendie, exposition sonore, sanitaires à proximité, etc. Les dépenses correspondantes à cet aménagement sont à la charge de l'employeur et ne peuvent être déduites du budget de fonctionnement du CSE ;
  - ▶ La loi n'a pas défini le matériel nécessaire. Il comprend par exemple : l'installation d'une ligne téléphonique, la fourniture de matériel de dactylographie et de photocopie. Par contre les frais courants : documentation, papeterie, abonnements doivent être imputés sur le budget de fonctionnement.
- ▶ Le local peut servir :
  - ▶ À tenir des permanences ;
  - ▶ À la rédaction des procès-verbaux de réunions et à la tenue des comptes ;
  - ▶ À la gestion des activités sociales et culturelles (remise des bons d'achat, des travaux photo, etc.) ;
  - ▶ À l'archivage et la consultation des documents du comité ;
  - ▶ À des réunions du bureau, des commissions ou pour les réunions organisées avec le personnel ;
  - ▶ Pour accueillir les personnes travaillant avec le comité (experts, fournisseurs du CE, etc.).
  - ▶ À organiser, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.
- ▶ Il peut également inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, sous certaines conditions.



- ▶ Le CSE doit obligatoirement disposer de ses propres **panneaux d'affichage**.
- ▶ Il n'existe aucune réglementation fixant les caractéristiques des panneaux d'affichage du CSE (taille, emplacement, nombre, etc.).
- ▶ Il est d'usage dans les entreprises de régler cette question par accord avec le CSE, en tenant compte de la taille de l'entreprise et des besoins du CSE. Un tel accord est d'ailleurs expressément prévu par le Code du travail au sujet des panneaux syndicaux .
- ▶ Un accord peut également prévoir la diffusion des informations du comité par le biais de l'intranet de l'entreprise. Un site internet du CSE peut aussi être utilisé pour diffuser des informations, notamment et surtout sur ses activités sociales et culturelles. La jurisprudence ne s'est jamais prononcée à notre connaissance sur la possibilité de substituer complètement un de ces réseaux au panneau d'affichage « matériel » du CSE.
- ▶ Les **panneaux d'affichage** du comité servent principalement pour afficher les procès-verbaux des réunions, les comptes rendus de gestion et les informations que le CSE souhaite diffuser auprès des salariés de l'entreprise en matière notamment d'activités sociales et culturelles.



# Les réunions d'information avec le personnel de l'entreprise

- ▶ Le comité peut organiser dans son local des réunions d'information avec le personnel de l'entreprise portant notamment sur des problèmes d'actualités.
- ▶ D'après l'administration, ces réunions :
  - ▶ Doivent s'inscrire dans le cadre des attributions économiques et socio-économiques du comité d'entreprise et correspondre aux missions de ce dernier ;
  - ▶ Peuvent par exemple concerner l'environnement économique et social de l'entreprise (conjuncture économique de la branche, etc.), les aides des collectivités publiques, l'information et la consultation du personnel sur des projets en cours d'examen au CSE (plan de formation, licenciements, introduction de nouvelles technologies, etc.).
- ▶ Les membres du comité peuvent également informer les salariés des positions qu'ils ont prises au cours des séances du CSE, sur la base des informations communiquées et dans le respect de l'obligation de discrétion.
- ▶ Ces réunions ont lieu dans le local du comité. Les réunions d'information du personnel doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des salariés qui y participent. Cette condition ne s'applique pas aux membres du CSE qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

- ▶ Même si le Code du travail est totalement muet sur cette question, un accord conclu avec le CSE ou un accord d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le comité est autorisé à utiliser la messagerie électronique et/ou l'intranet de l'entreprise.
- ▶ Il est, par exemple, possible de permettre au comité d'utiliser les courriels et/ou l'intranet pour :
  - ▶ Diffuser en interne les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise ;
  - ▶ Informer les salariés sur les décisions du CE en matière d'activités sociales et culturelles ;
  - ▶ Communiquer avec les fournisseurs du comité d'entreprise, etc.
- ▶ À défaut d'accord de l'employeur, le comité ne peut de sa propre initiative utiliser l'intranet de l'entreprise.
- ▶ De nombreux comités créent par leurs propres moyens ou par l'intermédiaire d'un prestataire de services, leur site internet. Cette initiative ne requiert pas l'accord de l'employeur, dans la mesure où le CSE gère librement ses ressources.
- ▶ En outre, il incombe au comité de respecter les droits des personnes ou de l'entreprise.

# Les crédits d'heures

---

- ▶ Le **volume global d'heures de délégation** prévues par les dispositions supplétives (décret) constitue un **plancher** :
  - ▶ Le PAP peut modifier le nombre d'élus ou le volume d'heures de délégation ;
  - ▶ Pour les membres du CSE au forfait jour : le crédit d'heures est regroupé en demi-journées (= 4h de mandat) qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Lorsque le crédit d'heures restant est < à 4h, le représentant du personnel bénéficiera d'une demi-journée en plus venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés.
- ▶ **La notion de circonstances exceptionnelles** : le nombre d'heures de délégation « peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles » (art. R.2314-1) : c'est-à-dire une activité inhabituelle nécessitant de la part des représentants un surcroît d'activité :
  - ▶ Débordant le cadre habituel de leurs tâches en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre (Cass. crim., 3 juin 1986) ;
  - ▶ Caractérisée par la conjoncture économique difficile dans laquelle se trouvait l'entreprise (Cass. soc., 26 oct. 1977) ;
  - ▶ Du fait de la préparation d'un important licenciement économique (Cass. soc., 7 déc. 1977) ;
  - ▶ Du fait de l'existence d'un conflit collectif important (Cass. soc., 8 juill. 1998) ;
  - ▶ Du fait de l'examen d'un important projet de restructuration régionale de l'entreprise (Cass. soc., 6 juillet 1994, n° 93-41705) ;
  - ▶ Du fait de l'examen d'un projet assimilable à un plan de sauvegarde de l'emploi constituant une menace sur les effectifs (Cass. Soc., 10 déc. 2003, n°01-41658).
- ▶ **Annualisation et mutualisation** :
  - ▶ D'une part, ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la **limite de douze mois**, cette règle ne pouvant amener un membre à disposer dans un mois d'une fois et demie son crédit d'heures. L'élu doit pour bénéficier de cette disposition informer son employeur au moins 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulées ;
  - ▶ D'autre part, les membres du CSE peuvent se répartir entre eux les heures de délégation, à condition que cela n'entraîne pas l'un d'eux à disposer **dans le mois** de plus d'**une fois et demie le crédit d'heures** dont il bénéficie normalement. Là aussi, les membres doivent informer l'employeur 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation.





## Décret sur le CSE n°2017-1819 du 29-12-2017 : nombre d'élus et heures de délégation à défaut d'accord (1/2)

Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires	Crédit d'heures individuel	Total des heures
	CSE	CSE	CSE
<b>11 à 24</b>	1	10	10
<b>25 à 49</b>	2	10	20
<b>50 à 74</b>	4	18	72
<b>75 à 99</b>	5	19	95
<b>100 à 124</b>	6	21	126
<b>125 à 149</b>	7	21	147
<b>150 à 174</b>	8	21	168
<b>175 à 199</b>	9	21	189
<b>200 à 249</b>	10	22	220
<b>250 à 299</b>	11	22	242
<b>300 à 390</b>	11	22	242
<b>400 à 499</b>	12	22	264
<b>500 à 599</b>	13	24	312
<b>600 à 699</b>	14	24	336
<b>700 à 799</b>	14	24	336
<b>800 à 899</b>	15	24	360
<b>900 à 999</b>	16	24	384
<b>1000 à 1249</b>	17	24	408
<b>1250 à 1499</b>	18	24	432
<b>1500 à 1749</b>	20	26	520
<b>1750 à 1999</b>	21	26	546
<b>2000 à 2249</b>	22	26	572
<b>2250 à 2499</b>	23	26	598
<b>2500 à 2749</b>	24	26	624
<b>2750 à 2999</b>	24	26	624



## Décret sur le CSE n°2017-1819 du 29-12-2017 : nombre d'élus et heures de délégation à défaut d'accord (2/2)

Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires	Crédit d'heures individuel	Total des heures
	CSE	CSE	CSE
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
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
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7449	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
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

# Prise des heures de délégation

- ▶ **Le représentant du personnel n'a pas à obtenir l'autorisation préalable de l'employeur avant d'utiliser ses heures de délégation et de s'absenter de son poste de travail ou même de l'entreprise en vue de l'exercice de ses fonctions représentatives.** Néanmoins et afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, l'employeur peut exiger que le représentant du personnel l'informe avant de s'absenter de son poste de travail et de prendre ses heures de délégation.
- ▶ **Temps non déduits des heures de délégation** (article L.2315-11)
  - ▶ Temps nécessaire à la recherche de **mesures préventives** dans toute situation d'urgence et de gravité (notamment dans le cadre de la procédure de danger grave et imminent) ;
  - ▶ « **Réunions du comité** et de ses **commissions** [hors CSSCT], dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'État ». À défaut d'accord, le décret (article R.2315-7) précise que cette limite est fixée à 30h/an pour les entreprises entre 300 et 1000 salariés et 60h/an si au moins 1000 salariés :
    - ▶ La rédaction de l'article L.2315-11 pourrait laisser penser que le temps en réunion de CSE ne serait pas automatiquement et sans limites hors crédit d'heures de délégation. Il nous semble qu'il s'agit d'une imprécision rédactionnelle (contraire à l'esprit de la loi) due à la 6<sup>e</sup> ordonnance. La Décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 (§54) clarifie l'interprétation de cet article en utilisant le terme « dans ce dernier cas », ce qui montre bien que la limitation ne porte que sur les temps de commissions (hors CSSCT) et pas de réunions plénières de CSE. Le Ministère du Travail dans ses 100 questions-réponses sur le CSE confirme cette interprétation (cf. Question 70, page 50 : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/QR-CSE>) ;
  - ▶ Aux **enquêtes** menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant relevé un risque grave.

# Distinguer les heures de délégation des heures considérées comme du temps de travail effectif

- ▶ *À défaut de stipulations dans l'accord prévu à l'article L2314-7, le nombre de membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE et le temps mensuel des heures de délégation (hors réunions convoquées par l'employeur) nécessaire à l'exercice des fonctions est défini à l'article R. 2314-1 du décret N°2017-1819 du 29 décembre 2017.*
- ▶ Rencontre avec des salariés :
  - ▶ Entretiens sur le travail, permanences, pauses café... → heures de délégation
  - ▶ Promotion de la prévention → heures de délégation
  - ▶ Entretiens sur des « situations à caractère professionnel grave » → **hors heures de délégation**
- ▶ Temps de formation :
  - ▶ Temps de formation spécifiques SSCT → **hors heures de délégation**
  - ▶ Temps d'autoformation – mise à niveau → **heures de délégation à négocier**
- ▶ Inspections :
  - ▶ Comme point de l'ordre du jour des réunions ordinaires → **hors heures de délégation**
  - ▶ Organisées à l'initiative des membres du CSE / CSSCT → heures de délégation
- ▶ Enquêtes : AT-MP-DGI-situations à caractère professionnel grave → **hors heures de délégation**
- ▶ Missions particulières et études sur projets :
  - ▶ Confiées par les membres → **heures de délégation à négocier**
- ▶ Entreprises extérieures :
  - ▶ Définition du plan de prévention → **hors heures de délégation**
  - ▶ Suivi des entreprises extérieures → heures de délégation

# Crédits d'heures pour les membres du CSE Central et du Conseil d'entreprise

## ▶ CSE central : maximum de 25 titulaires (sauf accord unanime) :

- ▶ Le CSE central ne pourrait pour sa part compter plus de 25 titulaires (contre 20 maximum actuellement) et plus de 25 suppléants, sauf accord unanime des OS ;
- ▶ La composition du CSE central est négociée par accord d'entreprise (il n'est plus prévu que chaque CSE établissement soit obligatoirement représenté au CSE central) ;
- ▶ À défaut d'accord, la DIRECCTE est compétente pour la répartition des sièges entre les différents établissements (dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine et recours possible dans les 15 suivants au TI).

## ▶ Des heures supplémentaires pour le Conseil d'Entreprise :

- ▶ Un temps de délégation supplémentaire est prévu pour les élus du conseil d'entreprise participant à une négociation ;
- ▶ Ce temps, qui s'ajoute aux heures de délégation, est d'au moins 12h/mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés, d'au moins 18h de 150 à 499 salariés, et d'au moins 24h à partir de 500 salariés.

## Liberté de déplacement des élus

- ▶ Les membres du CSE et les représentants syndicaux au CSE peuvent, **durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise** ;
- ▶ Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, **circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission**, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés
- ▶ La liberté de déplacement s'étend à **tous les lieux de travail sur lesquels sont occupés les salariés**, y compris s'il s'agit « d'unités de travail décentralisées », mais également à l'extérieur de l'entreprise pour y rencontrer divers organismes ou administrations.

- ▶ La jurisprudence considère que les frais de déplacement (hébergement, transport, repas) engagés par un représentant du personnel pour se rendre aux réunions de l'institution représentative à laquelle il appartient sont **à la charge de l'employeur**. Cette question peut bien évidemment être réglée par voie d'accord ou faire l'objet d'un usage d'entreprise pu dans le RI.
  - ▶ Que la réunion soit organisée à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du comité d'entreprise, les frais de déplacement des membres du CSE doivent être remboursés par l'employeur.
- ▶ En l'absence d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables au déplacement des représentants du personnel, le coût est évalué sur la base du barème fiscal
- ▶ En revanche, l'obligation de prise en charge des frais de déplacement ne joue pas, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire dans les autres cas de déplacement (= budget de fonctionnement)
  - ▶ Réunion avec l'inspecteur du travail, réunions préparatoires du CSE
- ▶ S'agissant de la rémunération des temps de trajets
  - ▶ pour les trajets effectués pendant le temps de travail. Le représentant du personnel ne devant subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat, les temps de trajet ne peuvent donner lieu à la moindre retenue sur salaires
  - ▶ pour les trajets effectués en dehors l'horaire normal de travail du représentant du personnel. Les temps passés à ces trajets sont assimilés par la Cour de cassation à des temps de travail effectif qui doivent être rémunérés comme tels.

## **Pour les entreprises d'au moins 50 salariés :**

### **▶ Formation économique** (pour les élus titulaires du CSE)

- ▶ 5 jours maximum pour les élus titulaires élus pour la première fois, financée par le budget de fonctionnement et rémunérée par l'employeur comme du temps de travail effectif. La durée de cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique et syndicale ;
- ▶ Il est à noter qu'un titulaire qui n'a pas encore bénéficié du stage de formation économique peut y prétendre, même à l'occasion d'un nouveau mandat ( Cass. soc., 5 mai 1993, n° 89-41.681, n° 1840 P + BS) ;
- ▶ que des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent étendre le bénéfice de la formation économique aux membres suppléants du comité, qui peuvent d'ailleurs en tant que salarié de l'entreprise demander à bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- ▶ qu'un suppléant du comité social et économique qui devient définitivement titulaire a droit au stage de formation économique.

### **▶ Formation en santé, sécurité et conditions de travail** (pour tous les élus du CSE) :

- ▶ Prise en charge par l'employeur dans la limite de 3 jours pour les entreprises < 300 salariés et 5 jours pour ≥ 300 salariés ;
- ▶ Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du SMIC ;
- ▶ Prise en charge des frais de déplacement et de séjour dans les limites fixées par le Code du travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

### **▶ Congé de formation économique, sociale et syndicale** : pour tout salarié, maintien de salaire dans la limite de 12 jours/an.



### Budget de fonctionnement

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés,
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

### Budget ASC

- L'employeur verse chaque année une contribution dont les **modalités de calcul sont définies par accord d'entreprise**,
- A défaut d'accord, le mode de calcul est **identique à celui existant à ce jour et fonction de la masse salariale brute**.



#### Point de vigilance

La loi de ratification des ordonnances a supprimé la mention " la contribution versée par l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées à ce titre lors des trois dernières années précédant la prise en charge des ASC par le comité".



# Les ordonnances puis la loi de ratification ont fortement diminué la base de calcul des budgets du CSE

La masse salariale qui sert au calcul des budgets du CE est réduite



~~Indemnités versées à l'occasion de la rupture~~

~~Intéressement, participation et toutes indemnités non soumises à cotisation de sécurité sociale (ex. : certaines primes de panier non cotisables, indemnités km...)~~

## ► Masse salariale brute servant de calcul pour les budgets :

- Nouvelle définition : ensemble des gains et rémunérations soumis à **cotisations de sécurité sociale** (art L 242-1 du code de la sécurité sociale).
- Toutes les **indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail** à durée indéterminée **sont exclues** de l'assiette de calcul des budgets du CE (ordonnances Macron)
- La loi de ratification donne un « coup de rabot » supplémentaire en **supprimant de la base de calcul les sommes distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement** ou au titre de **la participation, alors que les ordonnances avaient intégré ces éléments dans la base de calcul des budgets du CE.**

## ► Situation antérieure :

- Avant le 31 mars 2011, les subventions perçues par le Comité étaient assises sur la masse salariale brute : les Directions reprenaient le plus souvent le montant déclaré à l'URSSAF sur la Déclaration Annuelle Des Salaires (DADS).
- L'arrêt du 31 mars 2011 de la Cour de cassation dans le litige opposant la direction d'IBM à ses comités d'établissements introduisait la notion de masse salariale brute comptabilisée : introduction de la référence au fameux « compte 641 ».
- L'arrêt de la Cour de cassation du 31 mai 2016 réaffirmait l'usage des comptes 641 en mentionnant des retraitements au calcul (rémunérations des mandataires sociaux, remboursements de notes de frais, indemnités de rupture supra-légales).
- **La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence** pour appliquer dès à présent la nouvelle règle pour les CE : Cass Soc, 7 février 2018, n°16-24.231.

# Tensions sur le budget de fonctionnement du CSE : davantage de besoins pour moins de ressources

Les besoins de financement du CSE vont augmenter par rapport aux besoins du CE



*Frais de fonctionnement des 3 instances (dont : frais de déplacement pour le rôle CHSCT et le rôle DP)*

*Financement de la formation des DS et des représentants de proximité*

*Eventuels frais de justice du CHSCT (avant : payé par la Direction) en plus de ceux du CE*

*Frais divers liés à l'augmentation de la responsabilité des élus alors que dans bien des cas le nombre des sièges et des heures diminue : sténo pour PV, aides pour gérer les ASC...*

*Co-financement de certaines expertises jusque là prises en charge à 100 % par l'employeur (dont projet important/expert CHSCT ou Droit d'Alerte Economique du CE)*

▶ Comme pour diminuer encore les moyens des élus :

- ▶ les ordonnances ont prévu la possibilité de transfert une partie de l'excédent du budget de fonctionnement vers le budget ASC : le comité peut décider, par une délibération, de transférer une partie (maximum 10%) du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles (et inversement de ce dernier vers le premier).
- ▶ Le transfert des réserves antérieures n'est pas autorisé.

▶ A l'occasion des négociations préalables à la mise en place du CSE (ou lors des NAO), le sujet des budgets du CE peut être abordé.

*Budget de fonctionnement : des besoins supérieurs pour des ressources diminuées... attention aux pièges du transfert...*

- ▶ Obligation d'établir une comptabilité pour tout CSE.
- ▶ Cette obligation varie selon la taille du CSE, ses ressources.
- ▶ Certains membres élus désignés par le CSE doivent arrêter les comptes.
- ▶ Les comptes doivent être approuvés par les membres élus du CSE selon une séance plénière spécifique. Le PV est aussi spécifique.
- ▶ Les salariés sont informés sur les comptes annuels.
- ▶ Les « grands » CSE (selon des seuils) doivent confier la mission de présentation des comptes annuels à un expert comptable. Depuis le 1er janvier 2016, désignation d'un commissaire aux comptes et d'un suppléant distincts de ceux de l'entreprise.

# Établissement et contrôle des comptes du CSE

## La comptabilité des petits CSE

**Les petits CSE sont ceux dont les ressources (fonctionnement et œuvres sociales cumulées) sont inférieures ou égales à 153.000€.**

*(=budgets de fonctionnements et ASC après déduction ressources résultant des cotisations facultatives des salariés de l'entreprise et les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité)*

Leurs obligations comptables se résument, d'une part, à la tenue d'un livre dans lequel sont enregistrés, par ordre chronologique, les mouvements effectués en termes de dépenses et de recettes. D'autre part, ils doivent fournir un état de synthèse comportant les détails sur leur patrimoine ainsi que leurs engagements.

## La comptabilité des CSE de taille moyenne

**Dans cette catégorie, on retrouve les CSE dont les ressources allouées sont supérieures à 153 000€ et qui, à l'issue de l'exercice, n'excèdent pas 2 de ces 3 critères :**

- 50 salariés
  - 1,55 M€ de total bilan
  - 3,1 M€ de ressources annuelles
- (=budgets fonctionnement et ASC déduction faite des montants versés au CSE central)*

- ▶ La première obligation est de laisser la présentation des comptes annuels aux soins d'un expert-comptable. Ce dernier est rémunéré sur le budget de fonctionnement.
- ▶ La possibilité est accordée à ces CSE d'utiliser une version simple de leurs comptes que sont le bilan, le compte de résultat et l'annexe. Ils peuvent aussi attendre la clôture de l'exercice pour retracer leurs créances ainsi que leurs dettes.

## La comptabilité des gros CSE

**Les comités qui, à la clôture d'un exercice, excèdent au moins 2 des 3 critères ci-dessus.**

- 50 salariés
- 1,55 M€ de total bilan
- 3,1 M€ de ressources annuelles

- ▶ La première obligation est de faire certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes. Ce dernier est rémunéré sur le budget de fonctionnement

Art. L2315-64



# Exercice des différentes attributions au CSE

---



# Les différents droits d'alerte

---



## Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

- ▶ Art. L.2312-59 du Code du travail : « Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe **une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles** dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, **il en saisit immédiatement l'employeur**. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. »

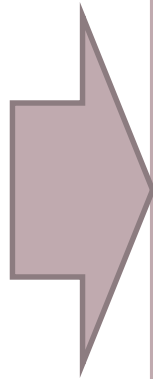
▶ L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

- ▶ 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 le membre de la délégation du personnel au comité social et économique 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 forme des référés.
- ▶ 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.

# Alerte en cas d'utilisation non conforme du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE)

▶ Article L.2312-61 et L.2312-62 du Code du travail : « Lorsque, dans le cadre de la consultation prévue au 2° de l'article L. 2312-17, le comité social et économique constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du code général des impôts, la demande d'explications prévue à l'article L. 2312-25 est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité. »

- ▶ Si le comité n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.
- ▶ Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.



- ▶ Au vu du rapport prévu à l'article L. 2312-61, le comité social et économique peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.
- ▶ Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité.
- ▶ Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité.
- ▶ Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.



## Point de vigilance

- ▶ Le CICE est un avantage fiscal qui concerne les entreprises employant des salariés et équivaut à une baisse de leurs cotisations sociales
- ▶ Le dispositif "Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi" sera supprimé le 1er janvier 2019. L'entreprise détenant des créances de CICE pourra les utiliser pour une durée de 3 ans suivant la naissance de la créance. À l'expiration de ce délai, elle pourra demander le remboursement de la fraction non utilisée.



▶ Art L. 2312-63 « Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité. Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés et en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L. 2315-46. Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes. »

## Cadre juridique

**IRP en position de décider**

- ▶ **Comité social et économique**
- ▶ **Comité social et économique central**

## Principe

Identification de faits préoccupants pour la situation de l'entreprise :

Diagnostic opérationnel relatif aux faits jugés préoccupants, permettant de :

- ▶ **Relativiser ou, au contraire, étayer le caractère préoccupant des faits ;**
- ▶ **Envisager leurs conséquences éventuelles ;**
- ▶ **Imaginer les réorientations nécessaires pour sortir de cette situation.**

# Le droit d'alerte économique : une procédure assez complexe (1/4)

*Des faits préoccupants à établir rigoureusement*

Quelle est l'origine d'un droit d'alerte ?

« *Des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise* » :

Comment caractériser un fait préoccupant ?

- ▶ Pas de définition précise
- ▶ L'appréciation revient aux IRP du CSE
- ▶ Elle est très large, mais pas illimitée

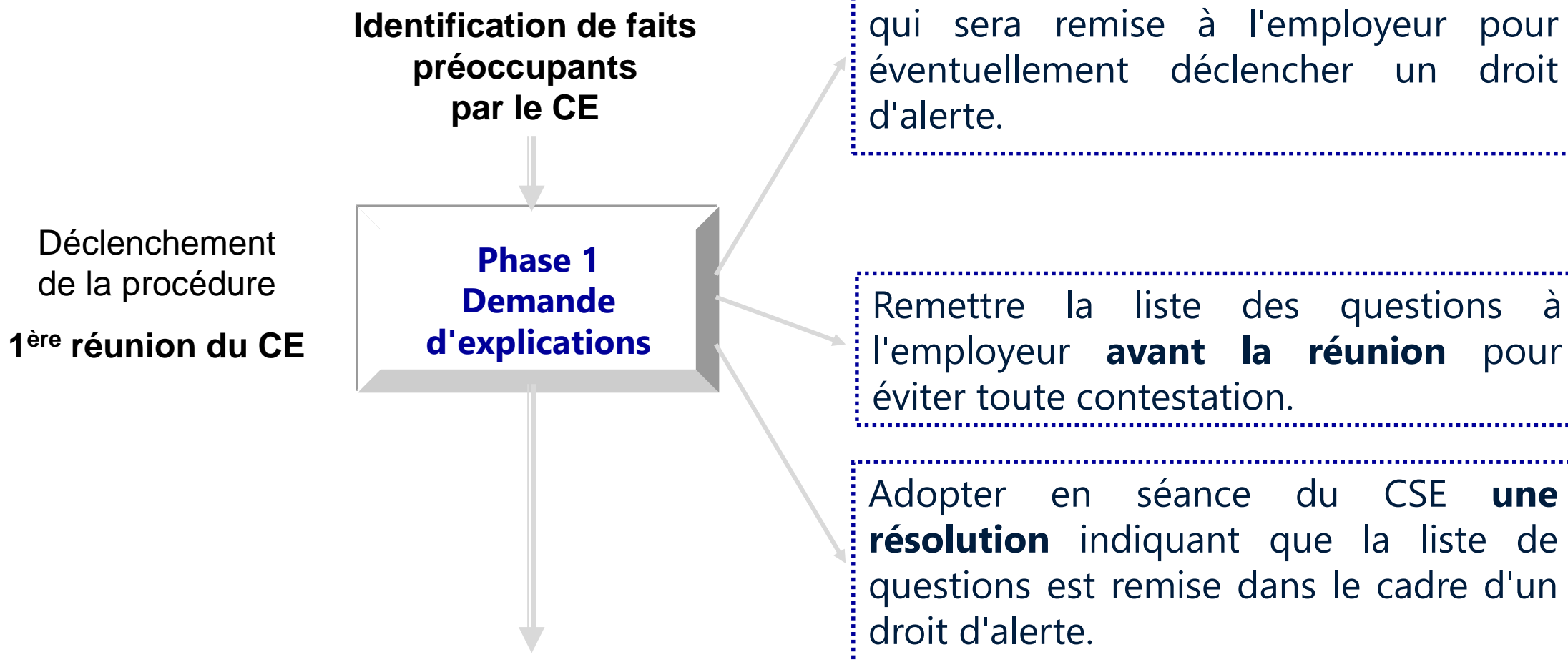
Comment déterminer le caractère préoccupant de la situation ?

« *La seule annonce d'un projet de fusion n'est pas un fait préoccupant.* »  
Cour de cassation - 30 juin 1993.

Notre conseil : **travailler en amont avec l'expert pour rédiger les questions qui précisent le caractère préoccupant de la situation.**

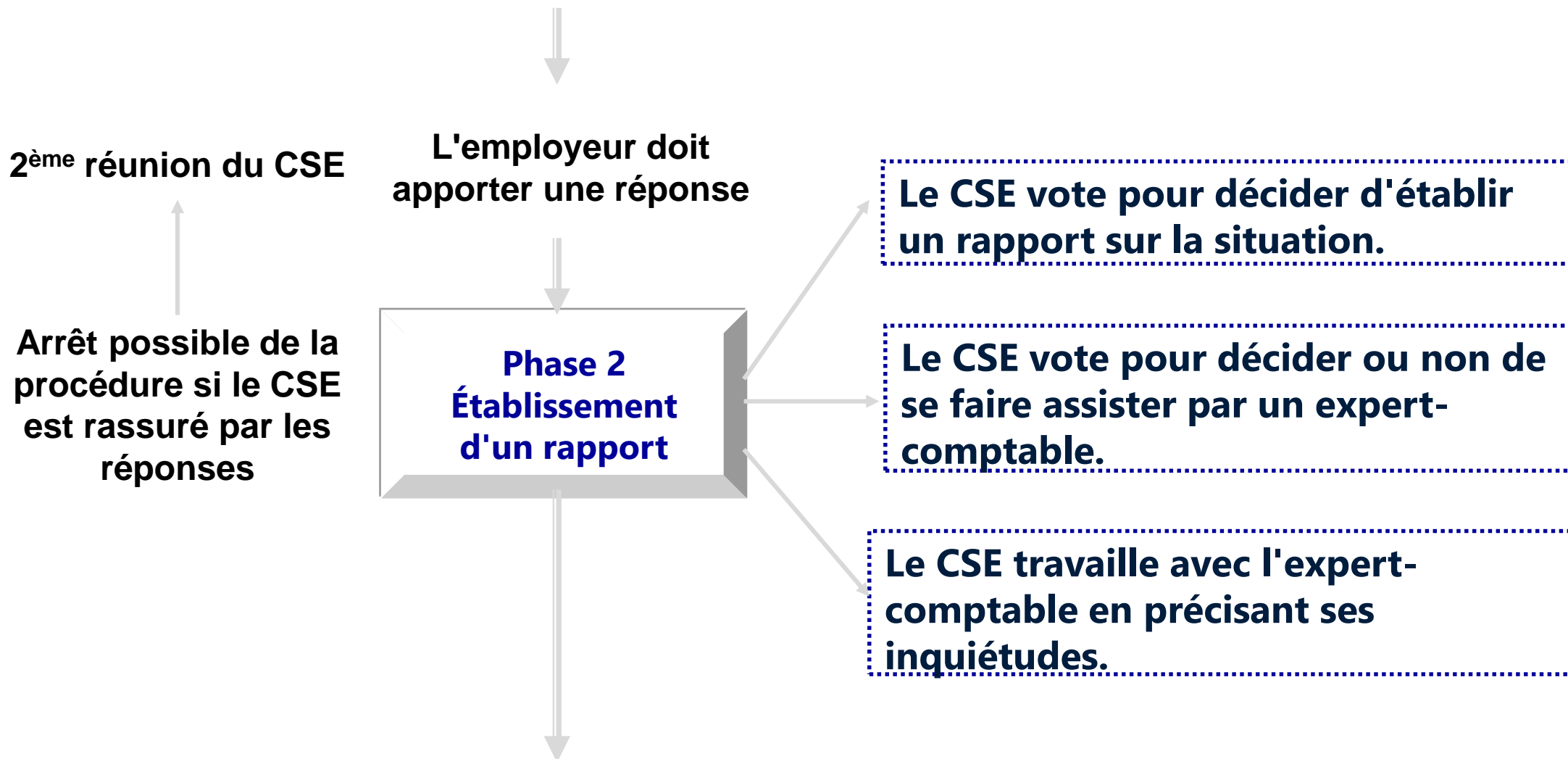
## Le droit d'alerte économique : une procédure assez complexe (2/4)

*Une procédure à suivre avec précision*



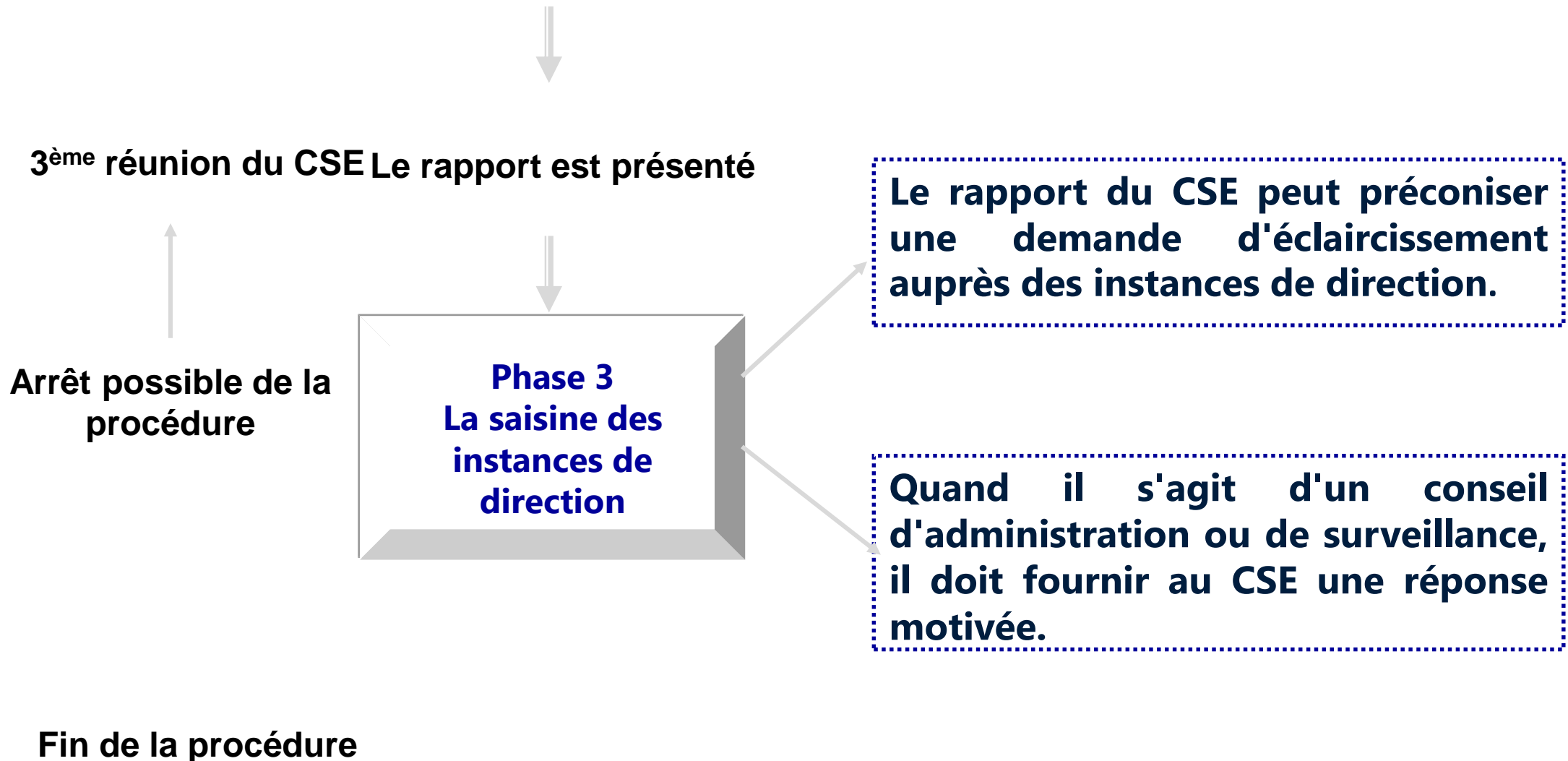
## Le droit d'alerte économique : une procédure assez complexe (3/4)

*Une procédure à suivre avec précision (suite)*



# Le droit d'alerte économique : une procédure assez complexe (4/4)

*Une procédure à suivre avec précision (suite)*



▶ Art L. 2312-70 « Lorsque le nombre **des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important** par rapport à la situation existante lors de la dernière réunion du comité social et économique ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

▶ Lors de cette réunion ordinaire, **l'employeur communique au comité :**

- ▶ **le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires ;**
- ▶ **Les motifs l'ayant amené à y recourir ;**
- ▶ **Ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet. »**

▶ Art L. 2312-71 « Lorsque le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser **un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire**, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. »

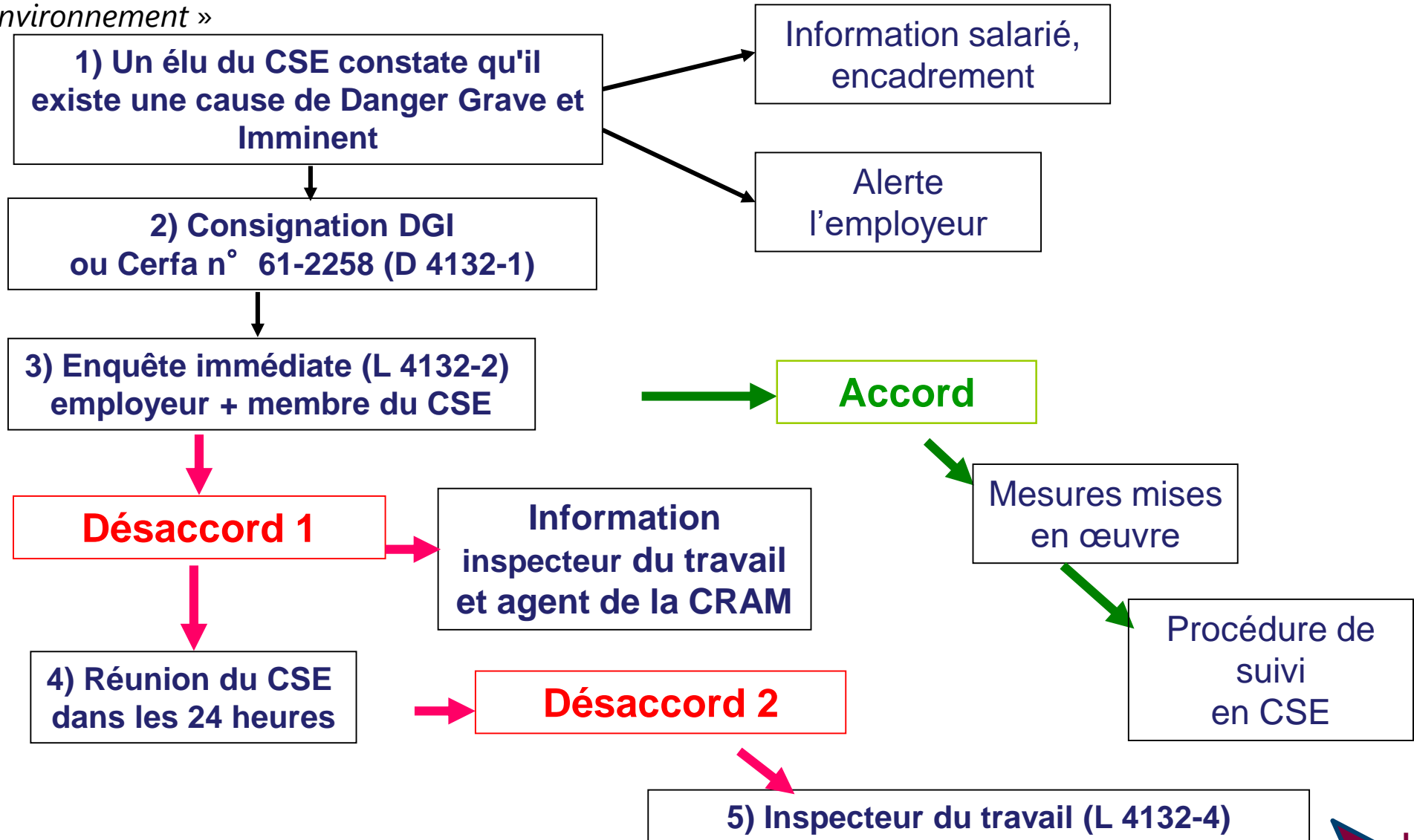
▶ L'agent de contrôle de l'inspection du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

▶ L'employeur communique ce rapport au comité en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail :

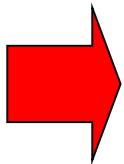
- ▶ Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoins, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

# Alerte en cas de danger grave et imminent (1/2)

► Art L. 2312-60 « Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement »



## Alerte en cas de danger grave et imminent (2/2)



- Il y a **danger grave et imminent** lorsqu'on est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou mentale d'un travailleur, dans un délai très rapproché.
- Le dommage peut être **progressif ou instantané**
- Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail (Décl. Min. Trav. : JOAN Q, 24 sept. 1982, p. 5086)
- La **formulation du Danger Grave et Imminent dans le registre DGI** doit explicitement décrire des **faits** :
  - Un danger : chute, intoxication, noyade, souffrance psychique, etc.
  - Le risque imminent matérialisé : matériel non conforme, altercations orales et/ou physiques, flaque d'huile, etc.
  - Une raison organisationnelle : procédure de sécurité non respectée, contradiction du processus de fabrication, divergence de responsabilité, erreur ou mauvaise qualité du travail, etc.



# Attributions du CSE

---

# Attributions du Comité Social et Economique dans les entreprises de 50 salariés et plus

## Attributions ex-DP

### MISSIONS LIÉES A LA DÉFENSE DES SALARIES

- 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.

## Attributions ex-CE

### MISSIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

- 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.

## Attributions ex-CHSCT

### MISSIONS SST

- Procède à l'analyse des **risques professionnels**.
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

## Attributions du CSE dans les entreprises dès onze salariés (article L.2312-5) (1/2)

- ▶ « La délégation du personnel au comité social et économique 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.
- ▶ Elle contribue à **promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail** dans l'entreprise et réalise des **enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel**.
- ▶ Elle exerce le **droit d'alerte** dans les conditions prévues aux articles L2312-59 et L2312-60.
- ▶ Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.
- ▶ Les membres de la **délégation du personnel du comité peuvent 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. »

# Attributions du CSE dans les entreprises dès onze salariés (article L.2312-6) (2/2)

▶ « Les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique s'exercent au profit des salariés, ainsi que :

1. Aux travailleurs au sens de l'article L4111-5 [**salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur**], en matière de **santé, sécurité et conditions de travail** ;
2. Aux **salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice**, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;
3. **Aux salariés temporaires** pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :
  - a) L1251-18 en matière de rémunération ;
  - b) L1251-21 à L1251-23 en matière de conditions de travail ;
  - c) L1251-24 en matière d'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives. »

# Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins cinquante salariés (article L2312-8) (1/3)

▶ **En plus des attributions du CSE dans les entreprises d'au moins onze salariés :**

▶ « *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. »*

**Pour tous les grands projets de l'entreprise, les impacts économiques et ceux des conditions de travail devront être traités ensemble.**

**Le CSE doit être le lieu où la santé au travail devient une question stratégique.**

# Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins cinquante salariés (article L2312-9) (2/3)

- ▶ Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :
1. Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
  2. Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
  3. Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

# Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins cinquante salariés (article L2312-12) (3/3)

- ▶ 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 ;
  - ▶ Ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.
  
- ▶ Le comité social et économique procède :
  - ▶ À intervalles réguliers, à **des inspections** en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
  - ▶ Il réalise **des enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
  - ▶ Le comité peut demander à **entendre le chef d'une entreprise** voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations ;
  - ▶ Le comité peut **faire appel à titre consultatif et occasionnel** au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.



- ▶ Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique, sauf, en application de l'article L. 2312-49, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.
- ▶ Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité :
  - ▶ Tout projet d'accord collectif qu'il soit révisé ou dénoncé ne nécessite pas la consultation préalable du CSE ;
  - ▶ Ainsi les élus n'ont plus la possibilité de proposer des solutions alternatives. Pour permettre aux élus d'avoir une visibilité des projets d'accords, il est conseillé de :
    - ▶ D'échanger avec les DS ;
    - ▶ De faire inscrire dans les accords que ces sujets ou certains d'entre eux seront soumis à consultation préalable du CSE ;
    - ▶ De demander à minima une information a posteriori.
- ▶ Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique.

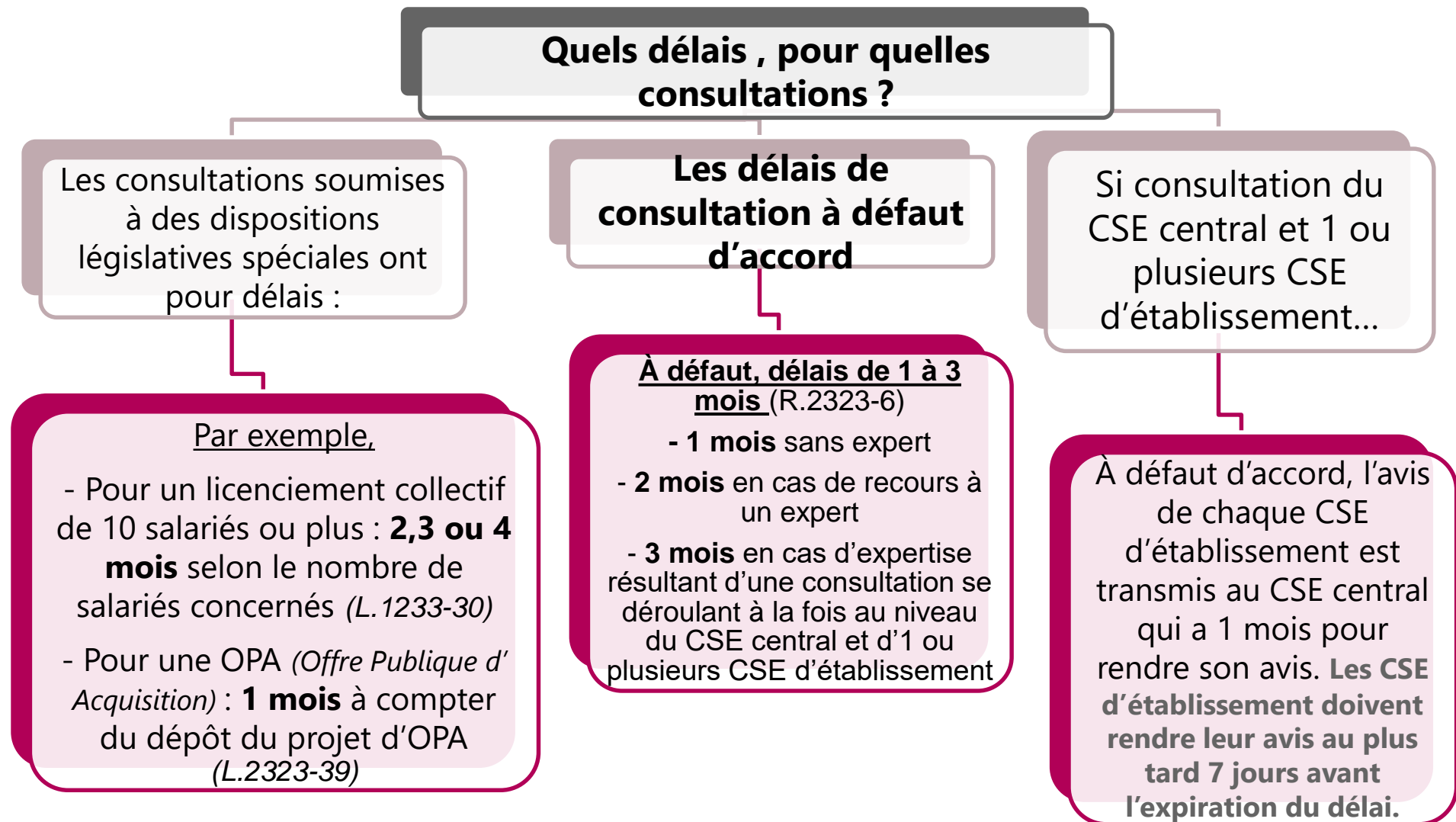


## Accès à l'information et délai d'examen

- ▶ 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 (BDES), et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations;
  - ▶ Il a également accès à **l'information utile détenue** par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.
  
- ▶ Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, **saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés**, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa :
  - ▶ Le recours en justice devra faire l'objet d'un point à l'ODJ et d'une délibération du CSE en réunion ;
  - ▶ Le CSE devra démontrer que les informations essentielles ne lui ont pas été transmises.
  
- ▶ L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

## À défaut d'accord, les délais sont fixés par décret

- ▶ Les **délais préfix d'information-consultation** sont à **négoier par accord majoritaire** ou en l'absence de DS par accord avec le CSE :
  - ▶ À défaut d'accord, le décret du 29 décembre 2017 fixe des délais.
- ▶ Le CSE sera "réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif" s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un délai de :
  - ▶ **1 mois pour les consultations sans expertise** et à compter de la mise à disposition des informations ;
  - ▶ **2 mois en cas d'intervention d'un expert** (dès lors que la consultation se fait à un seul niveau) ;
  - ▶ **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**.
- ▶ En cas de consultation simultanée du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, le délai de 3 mois ne bénéficiera qu'au CSE central. Les CSE d'établissement devront rendre et transmettre leur avis à l'instance centrale "au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif", est-il précisé. **Sinon, le CSE d'établissement sera réputé avoir rendu un avis négatif.**
- ▶ S'agissant du point de départ du délai de consultation, rien ne change par rapport à ce qui existe aujourd'hui pour le CE ou la DUP : « **le délai de consultation du comité social et économique court à compter de la communication par l'employeur** des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales ».
- ▶ Il n'y a **pas de modification des délais d'information-consultation concernant les PSE** (de 2 à 4 mois selon le nombre de licenciements économiques).



# Le rôle de la Base de Données Economiques et Sociales a été progressivement renforcé par les lois Macron, Rebsamen et El Khomri

- ▶ **Loi de Sécurisation de l'Emploi** : création de la BDES.
- ▶ **Loi Macron** : Les informations nécessaires à l'émission de l'avis motivé du CE **peuvent** être communiquées aux membres du CE par le seul intermédiaire de la Base de Données Economique et Sociale.
- ▶ **Loi Rebsamen** : BDES rassemblant les informations mises à disposition du CHSCT par l'employeur, et mise à disposition actualisée dans la BDES valant communication des rapports et informations, **au 1/1/2016**.
- ▶ **Décret du 29 juin 2016** : détaille le contenu des informations obligatoires dans le cadre des nouvelles consultations du CE, selon la taille du CE (+/- 300) (cf. liste en annexe).
- ▶ **Loi El Khomri** :
  - ▶ La mise à disposition d'informations dans la BDES vaut communication au CHSCT ;
  - ▶ La rubrique égalité professionnelle mentionne la part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration ;
  - ▶ Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'information trimestrielle est mise à disposition dans la base ;
  - ▶ Dans les sociétés commerciales, le rapport de gestion comportant les informations relatives à la RSE est mis à disposition en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.
- ▶ **Ordonnances Macron (et Décret du 29 décembre 2017)** :
  - ▶ Renforcement du contenu négociation de la BDES ;
  - ▶ BDES obligatoirement numérique dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

# La base de données économiques et sociales

Depuis le 14 juin 2015 pour les entreprises de moins 300 salariés, l'employeur doit mettre à disposition des IRP une BDES qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle doit contribuer à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

La BDES sert de support de préparation aux trois consultations annuelles



## À DÉFAUT D'ACCORD, DES THÉMATIQUES OBLIGATOIRES À INSÉRER (art. L.2312-36)

- Présentation financière et économique de la situation de l'entreprise
- Investissement social: emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail
- Investissement matériel et immatériel
- Égalité professionnelle (*contenu modifié par la loi travail*)
- Fonds propres et endettement
- Ensemble des éléments de rémunération des salariés et dirigeants ; rémunération des financeurs
- Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe
- Flux financiers à destination de l'entreprise : aides publiques et crédits d'impôt
- Sous-traitance
- Activités sociales et culturelles

## UNE INFORMATION QUI DOIT ÊTRE COMPLÈTE AU RISQUE D'UN DÉLIT D'ENTRAVE ET DE SAISINE DU JUGE

- Les éléments d'information transmis de manière récurrente au CSE sont insérés dans la BDES
- La BDES doit être mise régulièrement à jour (trimestriellement ou annuellement)
- Les informations doivent porter sur :
  - les 2 années précédentes,
  - l'année en cours,
  - les 3 années suivantes, sous forme de perspectives.



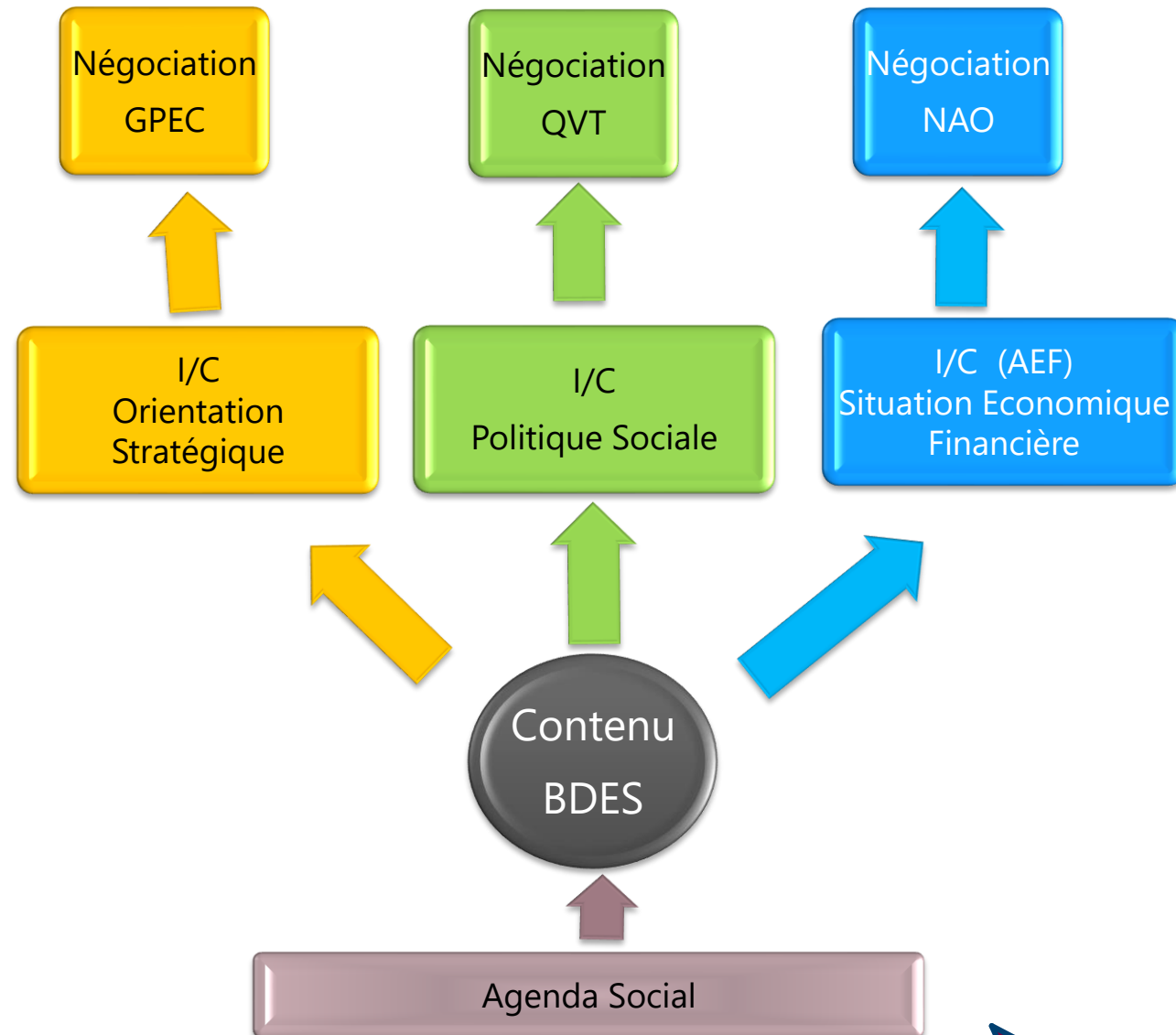
## Point de vigilance

Possibilité d'enrichir le contenu de la BDES par accord.

# La BDES au cœur du dialogue social

► Le contenu de la BDES doit être alimentée par :

- Les informations couramment communiquées au CSE ;
- Les informations utiles dans le cadre des consultations du CSE et leur suivi ;
- Les informations nécessaires aux nouvelles obligations dans le cadre des négociations (et notamment GPEC et les orientations du plan de formation à 3 ans) ;
- Les informations pertinentes pour le CSE en matière de santé ;
- Les informations pertinentes pour les Organisations Syndicales ;
- ...



# Les réclamations individuelles et collectives

---



# Une mission visant à présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives

Une mission antérieurement détenue par les délégués du personnel (1/2)

- ▶ Art L2312-5 : « *La délégation du personnel au CSE 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 (...)* »
- ▶ Les réclamations servent à demander l'application du droit existant (Code du travail, dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, conventions et accords applicables dans l'entreprise), ou relatives aux salaires.
- ▶ Dans les entreprises de 50 salariés et plus, devront figurer les réclamations sur l'ordre du jour des réunions plénières du CSE.
- ▶ Dans les entreprises de 50 salariés et plus si le CSE est en charge de présenter les réclamations des salariés, le Code du travail est muet sur le formalisme à adopter, tant sur les modalités permettant de faire connaître à l'employeur lesdites réclamations, que sur la forme des réponses de la direction. En effet, il n'est pas fait mention du registre spécial sur lequel l'employeur doit présenter les réponses aux réclamations.



## Avis SECAFI

- ▶ Au regard du contenu des réclamations, d'ordre du jour parfois conséquent, des délais d'approbation et de diffusion des PV, nous préconisons de prévoir les modalités encadrant la remise des réclamations, la forme et les délais de réponse de la Direction dans un accord sur le fonctionnement du CSE ou le règlement intérieur du CSE.



# Une mission visant à présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives

## Une mission antérieurement détenue par les délégués du personnel (2/2)

---

- ▶ Les membres du CSE peuvent présenter des réclamations en particulier pour :
  - ▶ Les salariés de l'entreprise ;
  - ▶ Les salariés des entreprises extérieures (salariés détachés au sein d'un groupe, salariés d'entreprises sous-traitantes ou de sociétés de services) s'agissant des conditions de travail qui relèvent du chef d'établissement de l'entité d'accueil ;
  - ▶ Les travailleurs temporaires en ce qui concerne leurs salaires, leurs conditions de travail, l'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives de l'entreprise utilisatrice.
- ▶ Les membres du CSE présentent des réclamations et non pas des questions. Il s'agit en effet de demander l'application d'un droit existant.
- ▶ Si un droit dans l'entreprise n'est pas respecté, il convient :
  - ▶ De rappeler la règle à l'employeur en la justifiant (article de loi, de la convention collective, de l'accord d'entreprise...);
  - ▶ Constater par un exemple concret l'inapplication de cette règle dans l'entreprise, l'établissement, le service... ;
  - ▶ Exiger l'application de ce droit.



## Les représentants de proximité (1/2)

- ▶ La mise en place de représentants de proximité n'est possible que par un accord d'entreprise exclusivement majoritaire :
  - ▶ Les RP sont membres du CSE ou désignés par lui. Cette mesure vise à « compenser » la disparition des DP. L'accord doit prévoir le nombre de représentants, leurs attributions (notamment, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail), leurs modalités de désignation et de fonctionnements. Pas de crédits d'heures supplémentaires obligatoires si les représentants sont membres du CSE.
- ▶ Les représentants de proximité sont l'interface entre le terrain et le CSE :
  - ▶ Dans une même entreprise, les salariés peuvent être très dispersés sur de nombreux sites et les difficultés au travail de chacun d'entre eux doivent pouvoir être « remontées » ;
  - ▶ Des métiers très différents peuvent coexister dans une même entreprise avec des risques professionnels eux-mêmes très différents. Si les représentants du personnel sont trop peu nombreux où s'ils viennent tous des mêmes métiers ou du même établissement, le CSE « passera à côté » de certains problèmes qui peuvent être critiques pour ceux qui les vivent ;
  - ▶ Les travailleurs ont souvent de nombreuses propositions à faire pour diminuer les risques auxquels ils sont confrontés et pour améliorer leurs conditions de travail au plus près des situations qu'ils vivent : les représentants de proximité pourront collecter ces propositions et les faire « remonter » au CSE.
- ▶ Les représentants du personnel au CSE devront aussi rendre compte de leurs actions et diffuser les réponses de l'employeur aux questions et aux propositions qu'ils auront portées : les représentants de proximité permettront aussi que les travailleurs aient un retour précis des actions de ceux qu'ils auront élus.



## Les représentants de proximité (2/2)

- ▶ Ils pourront donner leur avis qualitatif local sur l'évaluation des risques (DUER) et la mise en œuvre des plans de prévention ou des mesures d'adaptation.
- ▶ Il est nécessaire de prévoir des missions particulières de proximité ainsi que du temps d'échanges pour créer la relation hors contexte de crise.
- **Lien ascendant** : remontée des difficultés des salariés, capteurs des signaux faibles (évolution des situations de conflits, de l'absentéisme, AT, test d'ambiance, d'essais de nouvelles méthodes de travail, de ce qui fonctionne...) cela en échange avec les salariés, mais aussi avec le management. Ce qui complète l'ancien rôle des DP (revendications, gestion de crise, remontée de plainte. Permette d'intégrer les représentants dans la compréhension du comment, pourquoi, avec quoi l'entreprise mène une gestion des équipes de manière cohérente avec le respect des conditions de travail de chacun.
- **Lien descendant** : garant de l'application des accords en lien avec la santé au travail (déconnexion, télétravail, QVT, temps de travail...) : là encore en échange en direct avec le management pour porter le point de vue des signataires d'accord (en plus de celui de la direction qui aura créé process, communication, moyens définis par l'accord en question) et relever les écarts d'interprétation ou dans la mise en application éventuelle.

# Missions économiques du CSE

---



# Distinction entre information et consultation

- ▶ Les divers textes relatifs au CSE prévoient que celui-ci est soit informé de manière périodique ou ponctuelle, soit préalablement informé et consulté. Information et consultation sont donc deux notions complémentaires, mais différentes qu'il ne faut pas confondre.

## ▶ L'information

- ▶ Informer signifie que l'employeur doit fournir au CSE des **renseignements sur un point précis** ou dans un domaine donné. Il s'agit souvent de rapports écrits qui doivent être périodiquement fournis au CSE. Il peut également s'agir d'une **information ponctuelle** dans le cadre d'un projet spécifique par exemple.
- ▶ Il est très rare que le Code du travail fixe une date précise à laquelle cette information doit être faite. Très souvent il ne précise pas non plus comment doit se dérouler cette remise d'information.
- ▶ En cas de simple information, **le CSE n'émet pas d'avis**. En pratique, cela n'empêche pas l'engagement d'un dialogue avec l'employeur et une demande d'explications supplémentaires, que l'employeur ne peut refuser de donner au risque de voir engager sa responsabilité pour délit d'entrave.

Ex. : évolution générale des commandes et exécution des programmes de production, retard paiement des cotisations, contrat de mission avec une ETT.

## ▶ La consultation

- ▶ Consulter signifie **demander un avis** préalablement à une prise de décision ponctuelle ou sur un rapport ou document périodique obligatoire, et ce après avoir engagé une discussion.
- ▶ Dans cette hypothèse, le CSE n'est plus dans une position de seule réception de l'information : **on sollicite son opinion**.
- ▶ Dans tous les cas, la consultation est précédée d'une information précise et écrite via l'envoi d'une documentation ou d'une mise à disposition dans la BDES selon certaines conditions :
  - ▶ Le CSE dispose d'un délai d'examen suffisant ;
  - ▶ Le CSE peut formuler des observations auxquelles devra répondre l'employeur .
- ▶ **Consultation signifie avis et non prise de décisions** sauf dans certains domaines dans lesquels la loi oblige l'employeur à recueillir l'avis conforme ou l'accord du comité.

Ex. :

- ▶ Consultations récurrentes : les orientations stratégiques, GPEC et formation, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi ;
- ▶ Consultations ponctuelles : fusion, cessions, licenciement économique, introductions de nouvelles technologies.



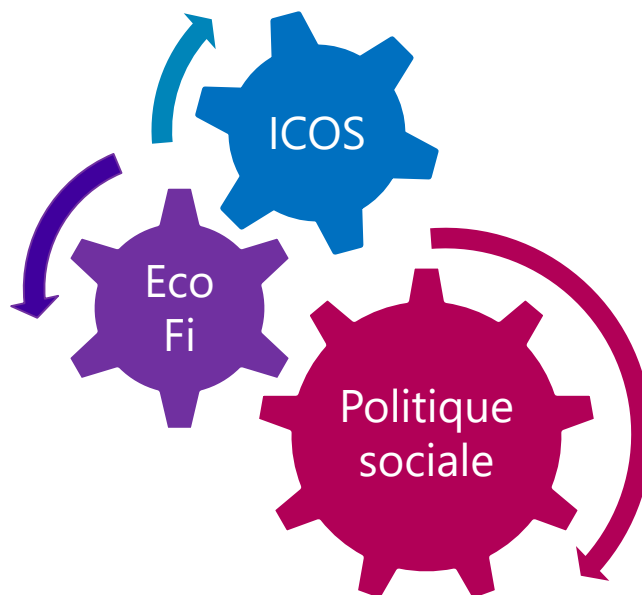
# Les informations et consultations du CSE autour de 3 « temps » interdépendants

## Les orientations stratégiques et leurs conséquences ...

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers, des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et aux stages
- La gestion prévisionnelle des emplois, et des compétences et sur l'orientation de la formation professionnelle

## Situation économique et financière de l'entreprise

- La situation économique et financière de l'entreprise, en remplacement de l'examen annuel des comptes (qui précédemment n'exigeait pas d'avis du CE)
- La politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise
- L'utilisation du CICE



## Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et d'emploi

- L'évolution de l'emploi
- Les qualifications
- Le programme pluriannuel de formation
- Les actions de prévention et de formation
- L'apprentissage
- Les conditions d'accueil en stage
- Les conditions de travail
- Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée de travail
- Les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et son éventuel dépassement
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



### Point pédagogique

Le CSE est consulté sur ces 3 temps : la rédaction d'un avis motivé est une opportunité à saisir !

# Consultation sur la situation économique et financière

## Article L. 2312-25 du Code du travail

La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

La consultation sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi est également intégrée dans la présente consultation.

L'avis du comité social et économique est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité :

- ▶ Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;
- ▶ Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent.

# Consultation sur les orientations stratégiques

## Article L. 2312-24 du Code du travail

Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives.

Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée.

Le comité en reçoit communication et peut y répondre.





# Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (1/3)

## Article L. 2312-26 du Code du travail

La consultation annuelle 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.

**Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.**

# Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (2/3)

## Article L.2312-26 du Code du travail

À cette fin, l'employeur met à la disposition du comité :

1. Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
2. Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;
3. Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
4. Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
5. Les informations sur la durée du travail portant sur les heures supplémentaires; le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ; le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale ; la durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;
6. Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi notamment des accidentés du travail ;
7. Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
8. Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ;
9. Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, aux CAE-CIE et les éléments qui l'ont conduit ou pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des CDD, CTT ou portage.

# Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (3/3)

## Article L.2312-27 du Code du travail

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au comité social et économique :

**1° Un rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement ;

**2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**

Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, **le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.**

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

# Informations et consultations récurrentes du CSE : modifications apportées par les ordonnances (1/2)

- ▶ **L'avis sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** peut être global (règle jusqu'ici), ou peut être constitué de plusieurs avis sur les différents thèmes concernés.
- ▶ **Un accord collectif d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE peut définir :**
  - ▶ Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
  - ▶ Le nombre de réunions annuelles du comité qui ne peut pas être inférieur à 6 ;
  - ▶ Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
  - ▶ Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus ;
  - ▶ La possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou une partie des thèmes de consultation.
- ▶ **L'accord peut prévoir une périodicité des consultations supérieure à l'année dans la limite de 3 ans.**
- ▶ Un accord de groupe peut prévoir que **la consultation sur les orientations stratégiques soit effectuée au niveau du groupe** (disposition préexistante).
- ▶ La **BDES** continue de rassembler l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes (mais aussi non récurrentes désormais) que l'employeur met à la disposition du comité. L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES peuvent désormais être librement négociés, y compris dans un sens défavorable au CSE :
  - ▶ À titre supplétif, les contours sont définis par Décret (n° 2017-1819 du 29/12/2017) qui augmente le volume des informations et qui oblige pour les entreprises de plus de 300 salariés à une BDES informatisée (article R.2312-12).



## Informations et consultations récurrentes du CSE : modifications apportées par les ordonnances (2/2)

- ▶ À défaut d'accord, les trois informations-consultations habituelles du CSE continuent d'avoir lieu chaque année au CSE.
- ▶ Les consultations spécifiques au CHSCT disparaissent et sont incluses dans la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail qui intègre un avis sur :
  - ▶ Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traités spécifiquement ;
  - ▶ Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
  - ▶ À noter : Le PV de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.
- ▶ Lorsqu'il existe un CSE central et des CSE d'établissement, les 3 consultations (stratégie et ses conséquences, situation économique et financière et politique sociale) sont conduites au **niveau de l'entreprise**, sauf si l'employeur en décide autrement.
- ▶ **Le CSE d'établissement peut être consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi à une condition** : « *dès lors que sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à cet établissement* » :
  - ▶ Cette formulation semble faire référence à la déclinaison de projets ;
  - ▶ Dans les faits, dès lors qu'un établissement distinct existe, son responsable disposera dans la quasi-totalité des cas d'une autonomie dans la question des ressources humaines, qui suppose des déclinaisons spécifiques sur l'établissement.
- ▶ Les ordonnances n'imposent pas la **consultation du CSE d'établissement sur la situation économique et financière**.

# Informations trimestrielles dans les entreprises de plus de 300 salariés

- ▶ Art L2312-69 « *Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, des informations sur :*
  - ▶ 1° *L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;*
  - ▶ 2° *Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;*
  - ▶ 3° *L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.*
  - ▶ *Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues au 3° du présent article.*
  
- ▶ Art R2312 « *Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, les informations trimestrielles du comité social et économique prévues au 3° de l'article L. 2312-69 retracent mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :*
  - ▶ 1° *Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;*
  - ▶ 2° *Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;*
  - ▶ 3° *Le nombre de salariés à temps partiel ;*
  - ▶ 4° *Le nombre de salariés temporaires ;*
  - ▶ 5° *Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;*
  - ▶ 6° *Le nombre des contrats de professionnalisation.*
  - ▶ *L'employeur présente au comité les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés mentionnées aux 2° à 5°.*
  - ▶ *Il communique au comité le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.*

## Informations ponctuelles en début de mandat

- ▶ Art. L2312-57 : « À défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :
- ▶ 1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
  - ▶ 2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
  - ▶ 3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
  - ▶ 4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

# Informations et consultations ponctuelles du CSE

## ▶ **Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :**

- ▶ Le volume ou la structure des effectifs ;
- ▶ La modification de son organisation économique ou juridique ;
- ▶ Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- ▶ L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ▶ 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 CSE est consulté ponctuellement dans les cas suivants :**

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





# Missions santé et sécurité au travail

---

# Le contrôle de la mise en œuvre des obligations de l'employeur (garantir la santé physique et mentale) reste un levier d'action pour les élus du CSE

## Les Obligations de sécurité et de prévention de l'employeur ne sont pas modifiées par les ordonnances

- ▶ Les obligations de sécurité et de prévention de l'employeur (garantir la santé physique et mentale des salariés) ne sont pas modifiées par les ordonnances.

## Prendre les mesures nécessaires (L.4121-1 du Code du travail)

- ▶ L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- ▶ L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Le CSE « peut Susciter toute initiative qu'il estime utile et Proposer des actions de prévention... Le refus de l'employeur est motivé » Art. L2312-9 du Code du travail

**Les mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs sont /

1. Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

## Missions

- **Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise**
- Se prononcer sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de certaines catégories de salariés (accidentés du travail, travailleurs handicapés...)
- **Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 :**
- Contribuer notamment :
  - à **faciliter l'accès des femmes à tous les emplois,**
  - à la **résolution des problèmes liés à la maternité,**
  - à **l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle** (*article L.2312-9*).
- **Susciter toute initiative qu'il estime utile et Proposer des actions de prévention, notamment du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**
- Examiner 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

### Moyens

- Mêmes que dans les moins de 50 salariés.
- Temps passé en réunions et pour les enquêtes → temps de travail effectif.
- Inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (4 par an minimum).
- Expertises :
  - risque grave (100 % financé par l'employeur) ;
  - projet important modifiant les conditions de travail (financé à 80% par l'employeur et à 20 % par le CSE).
- Droits d'alerte santé publique et environnement.
- Budget du CSE :
  - - 2000 salariés = 0,2% de la masse salariale ;
  - + 2000 salariés = 0,22 % de la masse salariale.



RAPPEL

### Moyens CSE de 11 à 49

- Crédit d'heures unique
- Enquêtes en matière d'accident du travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- Information des documents de vérification et de contrôle et possibilité de demander communication de ces documents
- Se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents an matière d'hygiène et sécurité
- Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes
- Alerte en cas de danger grave et imminent
- Saisine de l'Inspection du Travail



« Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise »



Les CSE d'établissements de - de 50 salariés auront des attributions étendues

Comment exercer les attributions étendues (CSE + 50 salariés) avec les moyens d'un CSE de - 50 salariés

→ À négocier

### ▷ Participation à la démarche globale de prévention des risques

#### 👤 Analyse de situations de travail :

- 👤 Enquêtes à caractère professionnel et analyses des conditions de travail ;
- 👤 Analyse des accidents et des maladies professionnelles en impliquant les acteurs de terrain ;
- 👤 Inspection des unités de travail.

#### 👤 Propositions en matière de prévention et suivi de la démarche :

- 👤 Réflexion et participation à l'élaboration des projets de plans de prévention avec les entreprises extérieures ;
- 👤 Contribution à l'amélioration des conditions de travail ou à l'amélioration des règles en vigueur dans l'entreprise ;
- 👤 Mesures correctives, proposition d'actions de prévention dans de nombreux domaines
- 👤 Participation à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan d'action auprès des salariés.



### ▶ Activités de promotion et de prévention des risques professionnels

- † **Ecoute des salariés et informations auprès d'eux, présentation des priorités choisies...**
- † **Communication auprès des salariés : faire connaître le CSE/CSSCT et ses actions.**
- † **Participation à la préparation de la formation et l'information des salariés sur les questions de sécurité et de santé au travail.**

### ▶ Activités de veille

- † **Veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires, en matière de santé et de sécurité des travailleurs.**
- † **Mobilise des ressources externes :**
  - † S'informe auprès des personnels, auprès des services fonctionnels ;
  - † Peut faire appel à des spécialistes (médecin du travail, experts) ;
  - † documentaires (INRS, CRAM, organismes, internet...).

## Mission du CSE en santé au travail (3/3)

### ▷ Exercice du droit à l'information et à la consultation.

### ▷ **Le CSE/CSSCT s'informe auprès des personnels.**

### ▷ Le CSE est informé et consulté en matière de santé au travail :

- ▶ Le Président du CSE, représentant l'employeur, est responsable des questions de santé au travail et de Prévention, car les obligations de l'employeur (garantir la santé physique et mentale) sont inchangées.

### ▷ **La consultation sur la politique sociale embarque les questions de conditions de travail, en particulier :**

- ▶ Bilan annuel de la sécurité au travail ;
- ▶ Programme annuel de prévention.

### ▷ **L'employeur doit répondre aux remarques et aux propositions des élus du CSE.**

### ▷ **En cas d'information consultation, c'est le CSE qui donne son avis :**

- ▶ Projet important de réorganisation ou restructuration ;
- ▶ Introduction de nouvelles technologies ;
- ▶ Égalité hommes/femmes.

### ▷ **C'est le CSE qui nomme un expert en cas de :**

- ▶ Risque grave pour la santé des salariés ;
- ▶ Projet important, y compris introduction de nouvelles technologies.

**Consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail :**

- ✓ informations portant sur les **actions de prévention en matière de santé et de sécurité, et sur les conditions de travail**;
- ✓ rapport annuel écrit faisant le **bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée** dans ces domaines.
- ✓ **programme annuel de prévention des risques professionnels** et d'amélioration des conditions de travail.

**Consultations ponctuelles :**

- ✓ L'introduction de nouvelles technologies, **tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** ;
- ✓ **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 CSE/CSSCT, un espace pour contribuer à développer une politique de prévention par l'employeur

Le CSE/CSSCT n'a pas **de pouvoir de décision**.

Le CSE/CSSCT **ne gère pas la sécurité**.

Le CSE/CSSCT **alerte** le chef d'établissement.

Le CSE n'est pas un lieu de **prise de décision**, mais un lieu **d'élaboration de décision par la Direction**.

- ▶ Contribue à la protection de la santé et à l'amélioration des conditions de travail.
- ▶ Veille à l'application des règles en matière SSCT.
- ▶ À ce titre, il :
  - **INSPECTE ;**
  - **OBSERVE ;**
  - **ENQUÊTE ;**
  - **ALERTE ;**
  - **ÉCOUTE...**
- ▶ Les informations qu'il tient du terrain sont complétées par celles que l'employeur est tenu de lui fournir.

# Le CSE propose des actions de prévention, est consulté, rend des avis et demande des réponses à l'employeur (dont « *la motivation de son refus* » Art. L2312-9)

## Illustration de ce que peut être un rendu d'avis motivé lors de la consultation sur un projet

- ▶ **Préambule** qui peut être :
  - ▶ Sur la manière dont s'est déroulée l'information/consultation, la qualité des documents transmis, les modalités d'implication des représentants du personnel ;
  - ▶ Et/ou sur le projet renvoyant à son intégration dans la stratégie de l'entreprise, sa faisabilité technique, sa logique économique et ou d'optimisation.
- ▶ Point sur la **mise en œuvre du projet**.
- ▶ **Les risques associés** à la mise en œuvre du projet.
- ▶ **Des questions complémentaires** ou laissées en suspens pour lesquelles la direction n'a pas donné de réponse et pour lesquelles les élus attendent une réponse.
- ▶ **Un rappel de certaines obligations réglementaires** relevant de l'employeur.
- ▶ **Les mesures** (RH, technique, organisationnelle) considérées par les élus comme des préalables indispensables à la mise en œuvre du projet.
- ▶ **Les mesures de prévention** des risques professionnels considérées par les élus comme indispensable dans la mise en œuvre du projet.
- ▶ **Le suivi de la mise en œuvre** par le CSE, la CSSCT, les représentants de proximité et les **indicateurs de suivi** à collecter au moment de la mise en œuvre du projet.
- ▶ **La demande d'une réponse écrite** de la direction sur les différents points du rendu d'avis et notamment sa motivation en cas de refus.

# Le recours à l'expertise

---



## CSE et « droit » à expertise : amplification du co-financement

### Expertises (avant)

- ▶ Le CE et le CHSCT peuvent décider de recourir à un expert dans le cadre des missions qui leur sont confiées.
- ▶ Les frais d'expertises du CE sont intégralement pris en charge par l'employeur sauf dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques où l'employeur supporte 80 % et le CE 20 % dans la limite d'un 1/3 de son budget de fonctionnement.
- ▶ Les frais d'expertise de l'expert agréé du CHSCT :
  - ▶ en cas de risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement,
  - ▶ ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sont intégralement prises en charge par l'employeur.

### Expertises (aujourd'hui)

- ▶ Le CSE peut décider de recourir à un expert dans le cadre des missions qui lui sont confiées.
- ▶ Les frais d'expertise du CSE sont pris en charge :
  - ▶ **À 100% par l'employeur** pour 4 consultations
    - ▶ situation économique et financière ;
    - ▶ politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
    - ▶ projet de PSE ;
    - ▶ risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un AT ou une MP est constaté dans l'établissement.
  - ▶ **Par le comité sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %**, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, dans les autres cas et consultations ponctuelles.

- ▶ Le CSE aura sur un nombre significatif de cas, **à prendre en charge 20 % du coût d'une expertise.**
- ▶ Il est conseillé **d'en tenir compte dans la gestion budgétaire du CE** : contribution de réserves « au cas où... ».
- ▶ Le CSE peut par ailleurs, comme le CE, faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

# Le financement des expertises

## Nouvelles dispositions concernant le CSE

	Financées à 100 % par l'employeur	À défaut d'accord différent, 20 % à la charge du <u>CSE</u> et 80 % à la charge de l'employeur
Expertise dans le cadre des 3 consultations annuelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situation économique et financière</li> <li>Politique sociale, conditions de travail et emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stratégie et ses conséquences</li> </ul>
Restructurations, réorganisations, difficultés des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>PSE (y compris impacts SSCT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>OPA</li> <li>Concentration d'entreprise</li> <li>Procédure d'alerte économique</li> <li>Négociation d'accord de « performance collective »</li> </ul>
Santé sécurité conditions de travail (expert habilité QTE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risques graves</li> <li>Egalité professionnelle (en l'absence d'indicateur dans la BDES)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Changement d'organisation</li> <li>Nouvelles Technologies</li> <li>Egalité professionnelle</li> </ul>
Autre expertise		<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation</li> </ul>

**Toutes les expertises habituellement en cofinancement sont financées à 100 % par l'employeur quand le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant et n'a pas donné lieu à transfert d'excédent annuel vers le budget ASC dans les 3 années précédentes; Lorsque le financement des frais d'expertise sera pris en charge par l'employeur, le CSE ne pourra pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des ASC pendant les 3 années suivantes.**

# Le déroulement de la procédure d'expertise - hors PSE (1/2)

## Nouvelles dispositions concernant le CSE

- ▶ Le nouveau déroulement des expertises CSE s'applique tant pour les expertises comptables et que pour les expertises SSCT (avec des particularités en cas de PSE).
- ▶ Le **vote de l'expertise** s'effectue obligatoirement en **réunion de CSE**.
- ▶ **Les délais** concernant les délais de demande/remise d'information et de remise de rapport d'expertise **sont supplétifs** (c'est-à-dire ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise ou accord CSE/employeur).
- ▶ **À compter de sa désignation, l'expert a 3j pour demander les informations (sauf PSE) :**
  - ▶ L'employeur doit répondre à cette demande dans les 5 jours.
- ▶ **À compter de sa désignation, l'expert a un délai de 10j pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.**
- ▶ **Délais de contestation de l'employeur :**
  - ▶ L'employeur a 10 j pour contester l'expertise à compter de la délibération du CSE ;
  - ▶ L'employeur a 10 j à compter de la désignation de l'expert s'il entend contester le choix de l'expert ;
  - ▶ L'employeur a 10 j à compter de la notification du coût prévisionnel par l'expert à l'employeur pour contester le coût ou la notification du cahier des charges ;
  - ▶ L'employeur a 10 j à compter de la notification du coût final pour en contester le montant ;
  - ▶ Le jugement rendu par le TGI peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans les 10 jours à compter de la notification de la décision.

# Le déroulement de la procédure d'expertise - hors PSE (2/2)

## Nouvelles dispositions concernant le CSE

- ▶ **La saisine du juge par l'employeur (en contestation de l'expertise) suspend l'exécution de la décision du CSE, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté** en application de l'article L.2312-15, jusqu'à la notification du jugement.
- ▶ **Remise du rapport 15j avant la fin du délai de consultation** (pour les opérations de concentration, remise du rapport dans un délai de 8j à compter de la notification de la décision de l'autorité de concurrence ou de la commission européenne)
- ▶ **En dehors des expertises liées à une consultation, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation** (renouvelable une fois pour une durée max de 2 mois après accord avec le CSE) -> expertise libre, expertise risque grave, droit d'alerte économique
- ▶ Dans l'hypothèse où l'expertise porte sur plusieurs champs (économique, SSCT...), elle donne lieu à un rapport d'expertise unique
- ▶ En cas de PSE, la contestation par l'employeur de l'expertise se fait auprès de la DIRECCTE qui se prononce dans un délai de 5 jours.
- ▶ En cas de PSE, l'expert dispose d'un délai de 10 jours pour sa demande d'informations, l'employeur devant répondre dans les 8j, une 2<sup>e</sup> série de demandes pouvant avoir lieu dans le délai de 10 jours avec réponse sous 8 jours.

## Délais concernant l'expertise (1/3)

Délai dont dispose l'expert pour solliciter toutes les informations qu'il juge utiles et nécessaires à la réalisation de sa mission



**3 Jours**  
à compter de la  
désignation

Délai de l'employeur pour répondre aux demandes de l'expert



**5 Jours**  
à compter de  
la demande

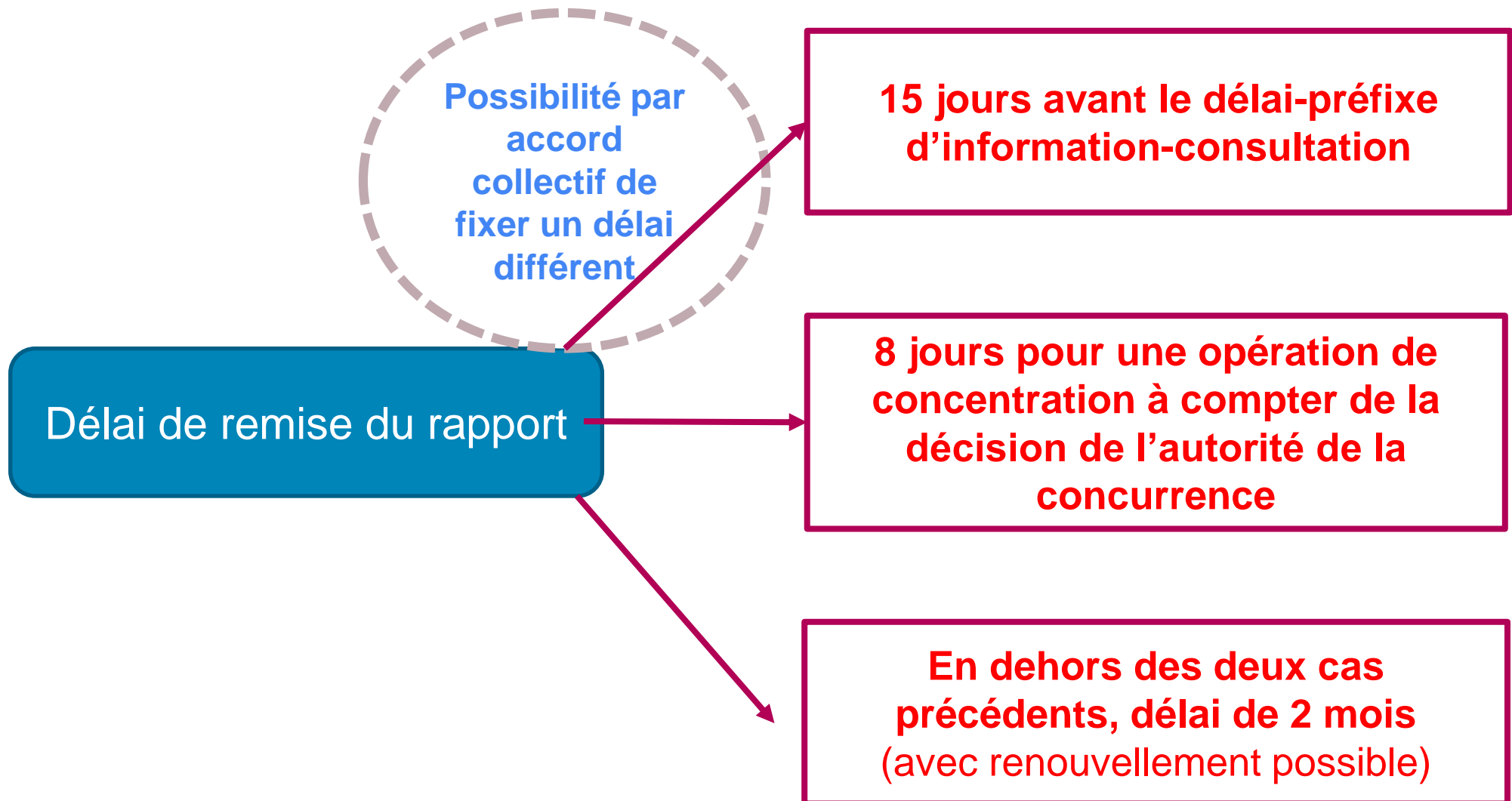
Délai dont dispose l'expert pour notifier le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise estimée



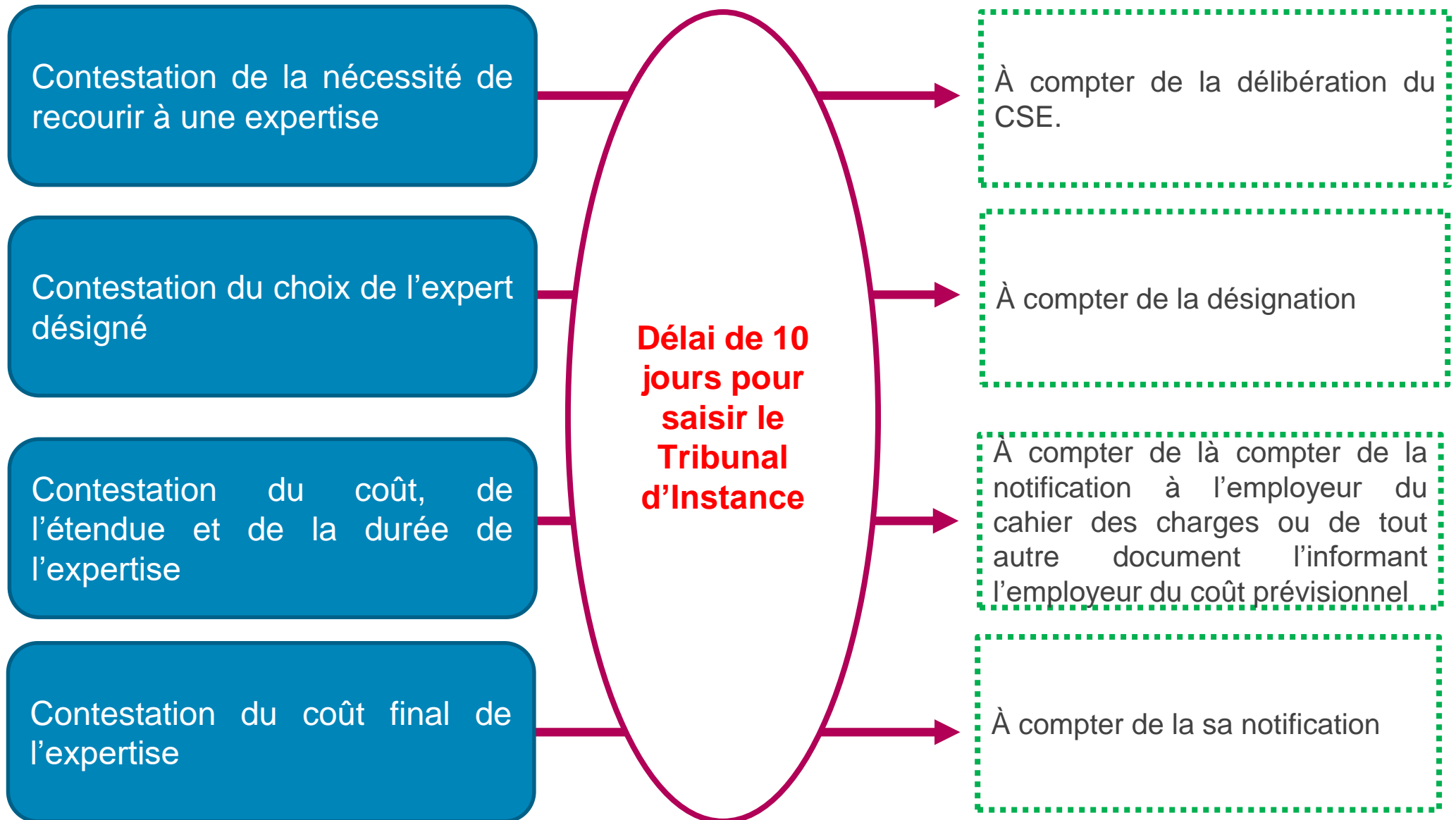
**10 Jours**  
à compter de  
la désignation



## Délais concernant l'expertise (2/3)



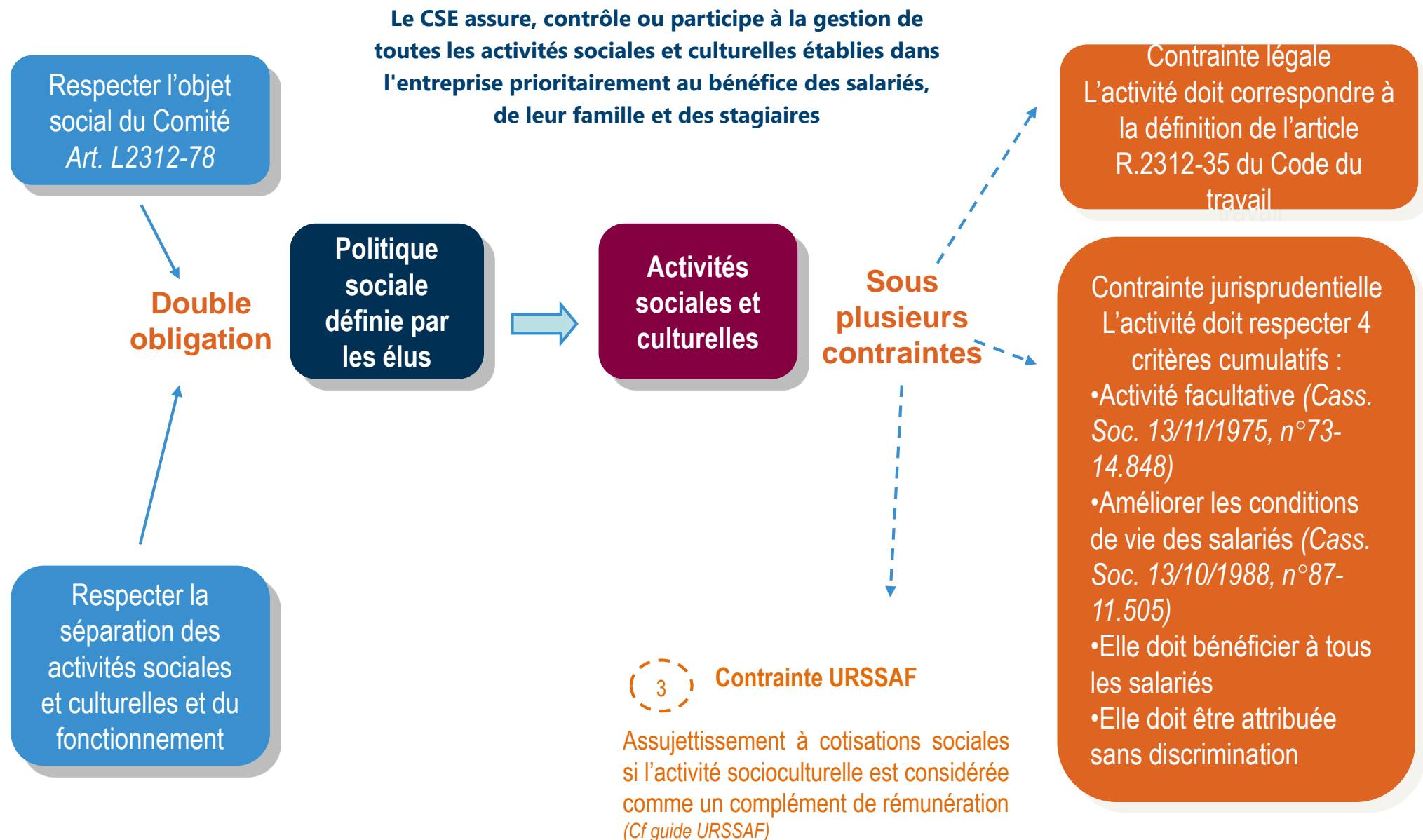
## Délais concernant l'expertise (3/3)



# Missions sociales

---

# Les activités sociales et culturelles



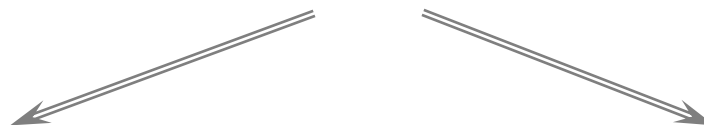
# Le contexte général – La possibilité pour le CSE d'octroyer des avantages aux salariés ne repose que sur des tolérances des URSSAF



## Cour de cassation

La majorité des avantages servis par les Comités est soumise à cotisations

## Positions divergentes d'appréciation



## URSSAF - ACOSS

(Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale)

Accepte sous certaines conditions d'exonérer, par tolérance, plusieurs avantages servis par les Comités.

La Cour de Cassation s'est toujours prononcée pour l'assujettissement à cotisations des avantages servis par le Comité d'Entreprise sauf exception (secours attribué de manière exceptionnelle dans des situations « dignes d'intérêt » et pour un montant modulé en fonction des besoins à satisfaire).

Les versements attribués aux salariés de l'entreprise de manière automatique et non personnalisée, conduit à leur réintégration dans l'assiette des cotisations (ACOSS-Article L.120)

## Il est demandé aux URSSAF de faire preuve d'une certaine indulgence pour les prestations du Comité

- Face aux difficultés pratiques engendrées par l'application stricte de la jurisprudence de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, l'administration a adopté une position plus souple. Il faut selon elle :
  - ▶ **Exclure** de l'assiette des cotisations les prestations du Comité ayant un caractère social et culturel (bons d'achat, aides aux vacances...);
  - ▶ **Inclure** dans l'assiette des cotisations sociales les avantages assimilables à des compléments de rémunération (*Instruction ministérielle 17/04/1985*).
- Les différentes prestations servies par le CE/CSE faisant l'objet de tolérances ACOSS sont répertoriées dans **2 guides** édités tous les ans.
- Attention, les tolérances édictées par l'ACOSS sont généralement respectées par l'inspecteur du recouvrement lors d'un contrôle dans un comité, MAIS elles n'ont pas force de loi et les URSSAF sont autonomes et ne sont pas tenues d'appliquer ces tolérances.

**Lors d'un contrôle URSSAF le Comité n'est donc pas en position de force même dans le cas où il se conformerait pleinement aux dites tolérances.**

## Exemples d'activités sociales et culturelles

Prestations	Exonération de cotisations
Bons d'achats et cadeaux en nature	<p>Oui, si le montant global par salarié n'excède pas les 5% du plafond mensuel SS (soit <b>166 € pour 2018</b>). A défaut, trois conditions sont à respecter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être attribué, en relation avec un événement, aux salariés concernés par celui-ci : mariage, PACS, naissance, départ à la retraite, fêtes des mères et des pères, fête de Sainte-Catherine, fête de Saint-Nicolas, Noël des salariés et des enfants (jusqu'à 16 ans), rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants (jusqu'à 25 ans),</li> <li>■ Avoir une utilisation déterminée,</li> <li>■ Être d'un montant conforme aux usages (seuil de 5% du plafond mensuel de SS par événement et par année civile cad 166€ pour 2018).</li> <li>■ Seuil adapté pour : rentrée scolaire = 5% par enfant, noël = 5% par enfant, 5% par salarié</li> </ul>
Chèques vacances	Oui, si l'aide aux vacances est attribuée sous forme de chèques-vacances acquis par le Comité, <b>en fonction de critères qu'il détermine librement.</b>
Chèques-lire, disques, et culture	Oui, sans aucun plafond

## Exemples d'activités sociales et culturelles

Prestations	Exonération de cotisations
Aide aux emplois familiaux	<i>Oui dans la limite d'un maximum de 1 830€ par année civile et par bénéficiaire</i>
Anniversaire de l'entreprise, prime ou cadeau alloué à cette occasion	Non
Bourses ou primes d'études aux enfants des salariés	<i>Non sauf secours</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé de formation économique, sociale ou syndicale</li> <li>• Indemnités pour frais justifiés (transport, repas, hébergement, documentation ...)</li> <li>• Compensation de perte de salaires</li> </ul>	<p><i>Oui sous réserves de la fourniture de justificatifs</i></p> <p>Non</p>



## Exemples d'activités sociales et culturelles

<b>Prestations</b>	<b>Exonération de cotisations</b>
Prime de départ en <b>retraite</b> ou préretraite	Non
Prime versée pour la <b>médaille du travail</b> - si médaille officielle  Prise en compte de la gratification employeur + la part versée par le CE	Oui/non  - Oui si prime globale inférieure ou égale au salaire mensuel de base du bénéficiaire  - Si médaille non officielle alors pas d'exonération
<b>Primes</b> de naissance, mariage, décès, fête des mères	Non (seuls les bons d'achat sont tolérés dans ces cas)
<b>Activités sportives</b>	Oui, sans aucun plafond dès lors que l'aide n'est pas attribuée de façon aveugle et automatique à l'ensemble du personnel
<b>Permis de conduire, BAFA, conduite accompagnée</b>	Non



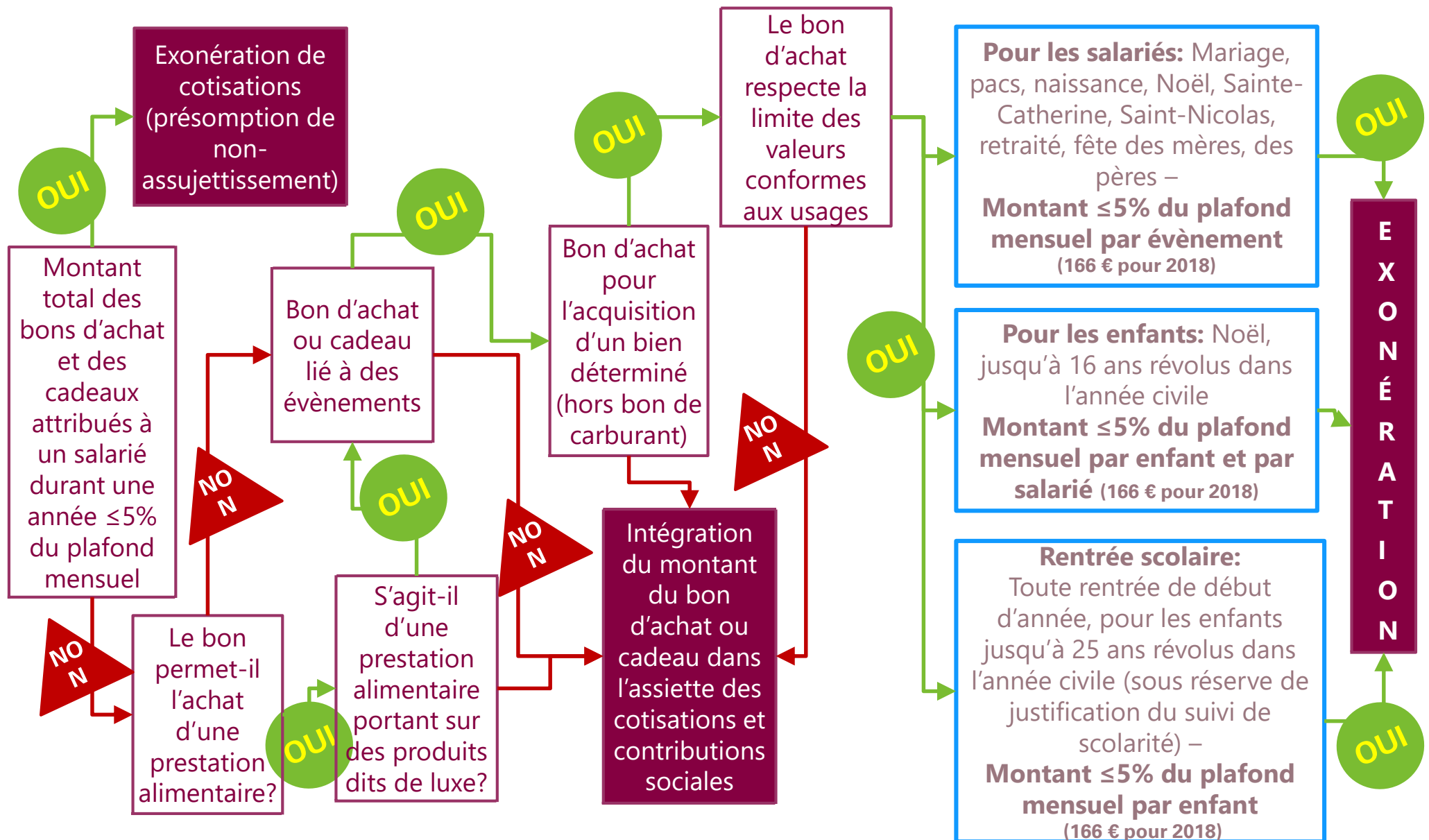
## Exemples d'activités sociales et culturelles

Prestations	Exonération de cotisations
<p>Vacances, voyages, weekend</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Participation favorisant le départ familial ou en colonies de vacances <u>même non modulée selon les ressources</u></li><li>• Primes de vacances allouées indistinctement à tous les salariés ou allouée sans justification des dépenses</li><li>• Réductions tarifaires sur voyages touristiques</li></ul>	<p><i>Oui</i></p> <p><i>Non, considérées comme des compléments de rémunération</i></p> <p><i>Oui, qu'elles soient prises en charge directement par le Comité ou remboursées au salarié</i></p>

## Exemples d'activités sociales et culturelles

Prestations	Exonération de cotisations
Prêts aux salariés	<p>Oui et non</p> <p>Les prêts peuvent être consentis aux salariés.</p> <p>Néanmoins, certaines URSSAF considèrent qu'un prêt à taux zéro de la part du Comité constitue un avantage en nature et doit en conséquence être soumis à cotisations de sécurité sociale.</p> <p>Les cotisations seraient alors dues sur la part estimée des intérêts non versés par les salariés.</p>

# Les bons d'achat et cadeaux



- ▶ Dans une entreprise, le comité d'entreprise alloue des bons d'achat aux salariés lors de leur mariage, lors de la naissance d'un enfant et pour la rentrée scolaire. Au cours de l'année, un salarié reçoit les bons d'achat suivants :
- ▶ un bon d'achat d'une valeur de 50 € pour son mariage,
  - ▶ un bon d'achat d'une valeur de 80 € pour la naissance de son enfant,
  - ▶ un bon d'achat d'une valeur de 90 € pour la rentrée scolaire de son enfant âgé de 6 ans.
- ▶ **Qu'en est-il du régime social applicable à ces bons d'achat ?**

### 1ère étape : Le montant des bons d'achat excède-t-il sur l'année le seuil de 5 % du plafond mensuel ?

- ▶ Additionnez le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et comparez-le au seuil de 5 % du plafond mensuel (soit : 166 € en 2018).
- ▶  $50 + 80 + 90 = 220$  €.
- ▶ Ce montant dépasse le seuil de 5 % du plafond mensuel pour 2018.

### 2e étape : Le seuil de non-assujettissement annuel des bons d'achat est dépassé. Il convient alors d'apprécier si les conditions d'exonération sont réunies pour chaque attribution de bons d'achat.

#### ▶ Bon de 50 € attribué pour le mariage :

- ▶ l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement,
- ▶ l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire et du carburant,
- ▶ le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Conditions  
respectées =  
exonérations

#### ▶ Bon de 80 € attribué pour la naissance d'un enfant :

- ▶ l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement
- ▶ l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire et du carburant,
- ▶ le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Conditions  
respectées =  
exonérations



### ▶ Bon de 90 € attribué pour la rentrée scolaire :

- ▶ l'enfant est âgé de moins de 26 ans et justifie de la poursuite de la scolarité,
- ▶ l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement,
- ▶ l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans les rayons « fournitures scolaires » du magasin,
- ▶ le montant du bon d'achat n'excède pas 5 % du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Conditions  
respectées =  
exonérations

# Comment organiser les activités sociales et culturelles et limiter le risque URSSAF ?



***Risque à éviter : que l'avantage servi par le Comité soit considéré comme un complément de rémunération***

## ➤ Respect de conditions de fond :

- ▶ **Organiser la communication des activités** : pour respecter les conditions de mise en place d'une activité sociale et culturelle (égalité d'information pour tous les salariés),
- ▶ **Instaurer des critères d'attribution ou de participation** : toutes les formules sont à priori possible dès lors que la participation n'est pas attribuée de façon aveugle à l'ensemble du personnel (mais de manière personnalisée ),
- ▶ **Choisir des prestations ayant la nature d'activités sociales et culturelles et respecter les tolérances administratives** sans les élargir à des coûts accessoires (matériel...).

## ➤ Respect de conditions de forme :

- ▶ **Obtenir et archiver les justificatifs probants** :
  - ▶ Auprès des prestataires et divers fournisseurs (factures, contrats...)
  - ▶ Auprès des ayants droit (justificatifs remis au CE, la liste nominative avec émargements des bénéficiaires...)
- ▶ **Tenir une comptabilité** avec les pièces justificatives à l'appui de toutes les écritures,
- ▶ **Privilégier le paiement direct aux prestataires** pour éviter le risque de requalification en salaire (même si le remboursement à l'ayant droit n'est pas proscrit).





## Exemples de redressement opérés par les URSSAF

### ➤ Avantages servis par le CE (URSSAF de Haute-Garonne – janvier 2005)

- Redressement de participations financières, remboursées par le CE aux salariés à l'occasion d'évènements, tels que le mariage ou la retraite, en l'absence de justification de l'évènement (acte de mariage) et d'un justificatif d'achat (facture).

### ➤ Acomptes, avances, prêts aux salariés non récupérés (URSSAF de l'Ariège – octobre 2004)

- Réintégration dans l'assiette des cotisations de prêts versées aux salariés, non récupérés et soldés par un compte de charge (donc considérés comme acquis aux salariés).

### ➤ Autres exemples de redressements :

- Remboursement par le CE du coût d'accessoires à des activités sportives,
- Absence de critères d'attribution de chèques vacances,
- Indemnisation complémentaire en cas de maladie,
- La participation aux frais d'achat de verres de lunettes pour des salariés,
- Versement de primes de garde d'enfants de plus de six ans.

## ➤ Qui est contrôlé ?

- Le comité n'est pas contrôlé directement (sauf si le CSE est employeur). C'est l'employeur qui informe le CSE du déroulement d'un contrôle de l'URSSAF et reste l'interlocuteur direct de l'inspecteur URSSAF,
- Le Comité doit fournir chaque année à l'employeur, le bordereau nominatif des sommes versées, qui doivent être soumises à cotisations,
- L'agent de contrôle peut également réaliser un examen détaillé de la comptabilité du CSE et il a accès aux procès-verbaux des délibérations du CSE,
- Le contrôle est limité aux trois dernières années civiles ET l'année en cours.

## ➤ Comment se déroule un contrôle URSSAF et quels sont les documents à présenter ?

- Communiquer les modalités d'accès aux activités et d'attribution des aides :
  - La nature des avantages alloués, les procédures d'attribution des aides, les participations financières (bordereaux nominatifs), les dates de versement,
  - Les pièces justificatives demandées pour l'octroi d'une prestation,
  - Les coordonnées des bénéficiaires des aides,
  - un membre du CSE (souvent le trésorier) peut participer au contrôle et rencontrer l'inspecteur afin de défendre au mieux les intérêts du comité.
- Les documents comptables ou juridiques:
  - Les pièces justificatives à l'appui des écritures comptables (notamment les activités sociales),
  - Le grand livre (s'il existe) ou le cahier dépenses-recettes,
  - Les états financiers du CSE et les PV des réunions du CE octroyant tel ou tel avantage,
  - Le règlement intérieur.



### ➤ Comment se présentent les conclusions du contrôle ?

- Le Comité employeur est informé des observations relatives aux rémunérations. Dans les autres cas, les conclusions du contrôle sont adressées à l'entreprise,
- Les observations relatives aux activités sociales menées par le CSE feront vraisemblablement l'objet d'une information des responsables du CSE (pas d'obligation),
- En cas de redressement, l'employeur demandera les explications au CSE pour construire éventuellement la contestation ultérieure.

### ➤ Quelles sont les suites du contrôle ?

- L'employeur dispose de 30 jours pour répondre aux observations de l'agent,
- La décision de saisir la Commission de Recours Amiable (CRA) doit être prise sous un délai d'un mois à réception de la notification de l'URSSAF,
- À défaut de réponse jugée satisfaisante, l'employeur peut saisir le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) pour contester un ou plusieurs des chefs de redressements opérés par l'URSSAF.

## ➤ Qui a la responsabilité du paiement des cotisations ?

- Les avantages soumis à cotisations ainsi que les cotisations salariales et patronales correspondantes doivent figurer sur le bulletin de paye.
- L'employeur étant le seul débiteur légal des cotisations pour les sommes perçues par ses salariés, c'est à lui, et non au CSE, que les redressements doivent être notifiés, même si leur cause se situe au niveau du comité.

## ➤ Recours de l'employeur contre le comité d'entreprise :

- L'employeur peut se retourner contre le comité afin de lui faire payer la charge définitive des cotisations.

*Dans plusieurs arrêts (11 mai 1988, n°86-18.667; 13 mai 1993, n°91-14.362), la Cour de Cassation a rappelé que l'employeur peut demander à son comité d'entreprise le remboursement des cotisations qu'il a versées à l'URSSAF, l'initiative du comité d'entreprise ne pouvant avoir pour conséquence d'augmenter indirectement la contribution patronale au financement des activités sociales et culturelles prévues par le Code du travail ou la convention collective.*



# Le secours n'est pas soumis aux cotisations sociales

**INFO**

Il doit, pour bénéficier des exonérations de charges sociales, répondre aux règles spécifiques appliquées aux secours (correspondre à une « situation individuelle particulièrement digne d'intérêt », être exceptionnelle, indépendante du statut du bénéficiaire, d'un montant modeste et individualisé)

# Le prêt au salarié peut être transformé en secours

## INFO

Mais dans ce cas, il doit, pour bénéficier des exonérations de charges sociales, répondre aux règles spécifiques appliquées aux secours (correspondre à une « situation individuelle particulièrement digne d'intérêt », être exceptionnelle, indépendante du statut du bénéficiaire, d'un montant modeste et individualisé)

# Un bon d'achat doit servir à acheter un cadeau déterminé

**INFO**

Le cadeau doit être en relation avec l'évènement à l'occasion duquel le bon d'achat est offert.



# Le bon d'achat peut servir à acheter des aliments

## INFO & INTOX

Le bon d'achat alimentaire n'est pas toléré sauf dans 2 cas :

Si l'aliment acheté est un aliment de fête (foie gras, saumon fumé, chocolats fins, etc.)

Si le total des bons d'achat perçus par un salarié dans l'année ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

# Le CSE peut offrir à la fois un cadeau en nature et bon d'achat pour un même évènement

**INFO**

Dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. La valeur du plafond s'apprécie en additionnant la valeur du cadeau et la valeur du bon d'achat.

# Point d'actualité

## Amendements Loi de finances 2019

- ▶ Dans le cadre de l'examen du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2019, l'Assemblée nationale a adopté un amendement et un sous-amendement visant à modifier les modalités d'attribution des activités sociales et culturelles (ASC) dans une logique de sécurisation juridique de ces avantages servis aux salariés.
- ▶ Qu'est ce que cela risque de changer pour les CSE ?
  - ▶ Pour les chèques cadeaux. Aujourd'hui le CE/CSE peut donner sans avoir à payer de charges sociales; il s'agit d'une tolérance de l'URSSAF. Il y a néanmoins une limite dans le montant qui est de : 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale soit 166 euros en 2018 en bon d'achat ou cadeaux par an.
  - ▶ Mais en plus pour chaque événement suivant le CE/CSE peut aussi donner un chèque cadeau de 166€ (a naissance, l'adoption ; le mariage, le pacs ; le départ à la retraite ; la fête des mères, des pères ; la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas ; Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile ; la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).
  - ▶ **Le texte voté limite ces possibilités à 10% du plafond mensuel de la sécurité sociale par an soit 332 euros en 2018 et jusqu'à 20% si le salarié à des enfants (en fonction du nombre).**
  - ▶ **Pour la participation au financement d'une activité sportive, l'accès aux biens et prestations culturelles ou au titre d'aides aux vacances, les mêmes limites ont aussi été votées. 10% du plafond mensuel de la sécurité sociale par an soit 332 euros en 2018 et jusqu'à 20% si le salarié à des enfants (en fonction du nombre).**
  - ▶ Pour les chèques vacances aujourd'hui pour les CE/CSE ils sont totalement exonérés de cotisations sans aucun plafond. Or un sous-amendement prévoit d'appliquer le dispositif applicable aux entreprises < à 50 salariés. Une incertitude pèse néanmoins sur cette disposition à savoir si le montant accordé devra s'intégrer au plafond global de 10% (ou 20% avec enfants)
  - ▶ **La version finale du projet de loi n'est pas encore connue, il est possible qu'il y ait encore des modifications;**

# CSE Central et CSE d'établissements

---

## Composition et fonctionnement du CSE central (1/2)

- ▶ Art. L2316-4 « Le comité social et économique central est composé :
  - ▶ 1° **De l'employeur ou de son représentant ;**
  - ▶ 2° **D'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus**, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement **parmi ses membres**. Sauf accord ce nombre est d'au maximum 25
  - ▶ 3° **Des personnes suivantes, à titre consultatif**, 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.
  
- ▶ Art. L2316-13 « *Le comité social et économique central est doté de la personnalité civile. **Il est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs** qui ont voix consultative. Le comité désigne **un secrétaire et un secrétaire adjoint** en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. »*
  
- ▶ Art. L2316-14 « *Le comité social et économique central détermine, dans un **règlement intérieur**, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre. Les décisions du comité social et économique central portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont **prises à la majorité des membres présents**. »*
  
- ▶ Art. L2316-15 « *Le comité social et économique 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. »*

## Composition et fonctionnement du CSE central (2/2)

- ▶ Art. L2316-16 « **Le recours à la visioconférence** pour réunir le comité social et économique central peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours **est limité à trois réunions par année civile**. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité social et économique central peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. »
- ▶ Art. L2316-17 « L'ordre du jour des réunions du comité social et économique central est arrêté par le président et le secrétaire. 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. **L'ordre du jour est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.** »
- ▶ Art. L2316-18 « **Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale** est mise en place dans les entreprises d'au moins trois cents salariés »

# Partage de compétence : CSE central/CSE d'établissements

- ▶ Principe : Dans le domaine économique, la répartition des compétences entre CSE central et CSE d'établissements s'effectue en fonction des pouvoirs du chef d'établissement, pas selon la matière concernée

## CSE Central – Art L 2316-1

- ▶ Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.
- ▶ **Il est seul consulté sur :**
  - ▶ 1° 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 ;
  - ▶ 2° 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 ;
  - ▶ 3° Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets relatifs à l'introduction de nouvelles technologies ou tout projet important.

## CSE d'établissement – Art. L 2316-20

- ▶ Le CSE d'établissements a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.
- ▶ Il est consulté sur les mesures d'adaptations des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement

- ▶ Art L2316-22 « *Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité social et économique central et un ou plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité social et économique central et le ou les comités sociaux et économiques d'établissement rendent et transmettent leurs avis. À défaut d'accord, l'avis de chaque comité social et économique d'établissement est rendu et transmis au comité social et économique central et l'avis du comité social et économique central est rendu dans des délais fixés par décret* » (1,2 ou 3 mois)

# Merci de votre attention !



## Retrouvez vos experts sur AMIS, l'Application des élus Mieux Informés by Secafi

Découvre **AMIS**, le réseau social des élus et des représentants du personnel.

Cette application te permet :

- de t'informer sur tous les sujets de ton mandat.
- d'échanger avec d'autres élus sur tes interrogations & d'y trouver des réponses.
- de partager ton expérience & tes pratiques.
- de solliciter l'avis d'un expert.

