

LE CSE

Comité Social Économique

Résumé du Webinaire de janvier 2023, sur le CSE, destiné aux dirigeants des entreprises comportant moins de 50 salariés





PROGRAMME

SOMMAIRE

- 1. LES ÉLECTIONS**
- 2. LA COMPOSITION**
- 3. LES MISSIONS**
- 4. LES MOYENS**
- 5. LES CONDITIONS D'EXERCICE**
- 6. LES REUNIONS**
- 7. LE STATUT PROTECTEUR**

1. LES ÉLECTIONS DU CSE

LE DECLENCHEMENT DES ÉLECTIONS

Première élection : effectif requis
(11 salariés sur 12 mois consécutifs)



Renouvellement : à l'échéance des mandats



Elections partielles : en cas de disparition
d'un collègue ou d'une diminution de moitié
des élus titulaires



L'INITIATIVE DES ÉLECTIONS

Initiative de l'employeur



Demande d'un syndicat ou
d'un salarié



Risques juridiques en cas de non-organisation des élections : délit d'entrave au CSE + dommages-intérêts + incidences sur certaines procédures RH (impossibilité de dénoncer un usage, etc.).

2. LA COMPOSITION DU CSE

La Présidence



- Le Président peut être assisté de maximum 3 collaborateurs
- S'il est absent, le CSE ne peut valablement siéger
- Le Président peut être représenté par un cadre de l'entreprise lorsqu'il ne peut assister à une réunion

La délégation du personnel



- Elle comporte un nombre égal de titulaires et suppléants (1 titulaire + 1 suppléant de 11 à 24 salariés et 2 titulaires + 2 suppléants de 25 à 49 salariés)
- Le CSE choisit parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La représentation syndicale



- 1 délégué syndical peut être désigné comme représentant syndical au CSE (simple voix consultative lors des réunions)

L'organisation interne



1 Secrétaire

Etablit l'ordre du jour avec l'employeur + les PV de réunion



1 Trésorier

Gère les ressources et la tenue de la comptabilité

Le CSE les désigne parmi ses titulaires (non-obligatoire dans les entreprises de -50 salariés)

3. LES MISSIONS DU CSE

La présentation des réclamations

- sur les salaires
- sur l'application du Code du travail
- sur l'application des conventions et accords collectifs

Les salariés peuvent continuer de présenter leurs réclamations

La contribution à la promotion de la santé, sécurité et des conditions de travail

- en réalisant des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- en ayant accès aux documents de vérification et de contrôles relatifs à la santé et sécurité au travail (DUERP, registre des accidents du travail bénins, etc.)

La saisine de l'Inspection du travail

- Le CSE peut saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle
- Les salariés peuvent également saisir la DREETS

Les autres attributions

- Le CSE doit être réuni et consulté en cas de licenciement collectif économique
- Le CSE possède le droit d'alerte (ex : prévention du harcèlement en entreprise, etc.)
- Le CSE a accès à certains documents (RUP, etc.)

4. LES MOYENS DU CSE



Le local

- L'employeur doit mettre à la disposition du CSE un local aménagé (une pièce avec table et chaises, etc.) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (cahiers, stylos, etc.)



L'affichage

- Le CSE doit disposer d'un panneau d'affichage (vitrine de préférence)
- Les affichages ne sont pas soumis au contrôle préalable de l'employeur
- Les emplacements spécifiques destinés aux communications des membres du CSE doivent être distincts de ceux réservés aux délégués syndicaux



La formation

- Le CSE doit obligatoirement bénéficier d'une formation santé, sécurité et conditions de travail
- Lors du premier mandat la formation est d'une durée de 5 jours (3 jours en cas de renouvellement)
- La formation peut être prise en charge par l'OPCO sous certaines conditions

5. LES CONDITIONS D'EXERCICE DU CSE (1/2)

La durée du mandat

- Légale : 4 ans
- Conventionnelle : entre 2 et 4 ans
- Mandats successifs : 3 maximum (sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés)



Les déplacements

- Dans l'entreprise : les membres du CSE peuvent circuler pendant leurs heures de travail comme en dehors de celles-ci
- En dehors de l'entreprise : ils peuvent se déplacer sans autorisation préalable de l'employeur durant leurs heures de délégation (établissements, etc.)

Le règlement intérieur

- Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement
- Il est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés



5. LES CONDITIONS D'EXERCICE DU CSE (2/2)

Les bénéficiaires

- Les membres titulaires du CSE
- Les représentants syndicaux

Le crédit d'heures



Les modalités d'utilisation

- Information de l'employeur :
 - Pas d'autorisation préalable de l'employeur
 - Information préalable uniquement si mise en place des bons de délégations
 - Eventuel contrôle à posteriori
- Partage des heures : entre les titulaires et suppléants
- Report des heures : possible dans la limite de 1,5 fois le nombre de crédit d'heures
- Décompte des heures :
 - déduites : activité liée au mandat
 - non-déduites : temps passé en réunion, situations urgentes/graves, enquête après ATMP, formation

Le nombre d'heures par mois

- Pour les titulaires : 11 à 49 salariés = 10h/délégué
- Négociation du crédit d'heures possible via le Protocole d'Accord Préélectoral (supérieur au minimum légal)

6. LES REUNIONS (1/2)

La réglementation



AVANT

L'employeur envoie la convocation + l'ordre du jour à tous les membres du CSE, suppléants inclus (minimum 3 jours avant la réunion)

Le CSE peut poser par écrit ses questions jusqu'à 2 jours avant la réunion

PENDANT

La réunion est effectuée en présence :

- des titulaires,
- ou s'il y a une absence, avec le suppléant afférent

APRES

Un PV de réunion est établi, puis lu et approuvé par le CSE lors de la réunion suivante, puis diffusé au personnel

Le registre du CSE: l'employeur répond par écrit aux demandes du CSE dans ce registre, dans les 6 jours qui suivent la réunion



6. LES REUNIONS (2/2)

Le déroulement d'une réunion

- Le Président ouvre la séance
- Le PV de la réunion précédente est lu, approuvé, et définitivement adopté
- Les points inscrits à l'ODJ sont examinés (dont la fixation de la prochaine réunion)
- Les questions écrites du CSE sont examinées
- Le Président ferme la séance



Les types de réunions

LES REUNIONS MENSUELLES

Le CSE est reçu 1 fois par mois par l'employeur (exception : entre 50 et 300 salariés 1 fois tous les 2 mois)

LES REUNIONS SUR DEMANDE

Les membres du CSE sont reçus en cas d'urgence par l'employeur sur demande, individuellement ou collectivement

7. LE STATUT PROTECTEUR DU CSE

Les bénéficiaires de la protection

Les membres titulaires et suppléants du CSE

Durée du mandat + 6 mois

Le premier salarié qui a demandé l'organisation des élections du CSE

6 mois

Le salarié dont la candidature est imminente

6 mois

Les candidats qui se sont présentés lors des élections mais qui n'ont pas été élus

6 mois

Le délégué syndical ou le représentant de la section syndicale

Durée du mandat + 12 mois (sauf s'il a exercé ses fonctions pendant moins d'1 an)

L'étendue de la protection



Contre le licenciement, la rupture conventionnelle et la mise à la retraite

Ces procédures sont soumises à l'autorisation de l'Inspection du travail qui va enquêter pour vérifier que cela n'est pas lié à l'exercice du mandat



Contre toute sanction disciplinaire au titre d'actes commis dans l'exercice du mandat

Exception : si le salarié commet des manquements à ses obligations professionnelles ou si ces manquements caractérisent un abus dans l'exercice de son mandat



Contre les modifications de la situation professionnelle

Accord obligatoire du salarié pour la modification de sa durée du travail, son lieu, affectation, ses fonctions, etc.



Contre les discriminations

Les décisions de l'employeur (promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation, etc.) doivent être prises sans considérer le mandat du salarié



RÉSEAU
Rassyne

Tous droits réservés ©