

# LE CSE Comité Social Économique

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







# 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

#### L'INITIATIVE DES ÉLECTIONS

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



Initiative de l'employeur



Renouvellement : à l'échéance des mandats



Demande d'un syndicat ou d'un salarié



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





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

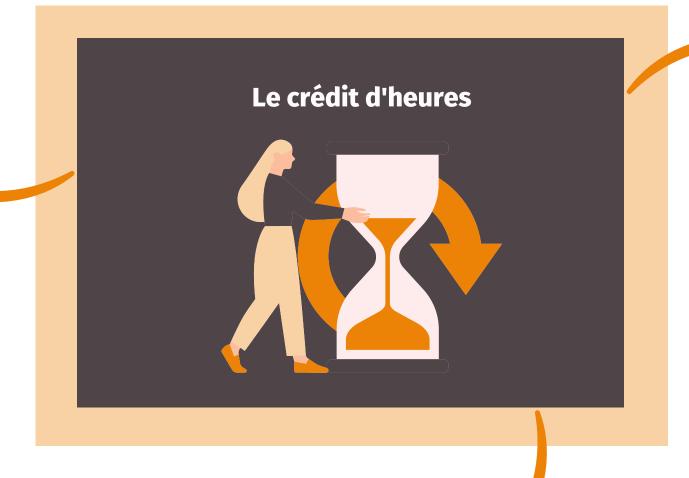


## 5. LES CONDITIONS D'EXERCICE DU CSE (2/2)



#### Les bénéficiaires

- Les membres titulaires du CSE
- Les représentants syndicaux

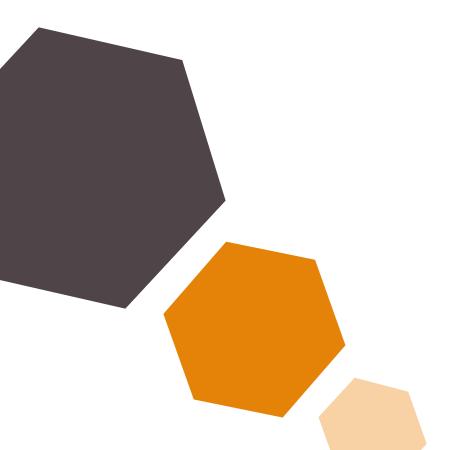


#### Le nombre d'heures par mois

- 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)

#### Les modalités d'utilisation

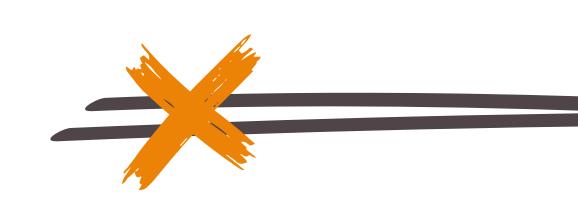
- Information de l'employeur :
  - Pas d'autorisation préalable de l'employeur
  - Information préalable uniquement si mise en place des bons de délégations
  - Eventuel contrôle à posteriori
- Partage des heures : entre les titulaires et suppléants
- Report des heures : possible dans la limite de 1,5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



## **6. LES REUNIONS (1/2)**



#### La règlementation



#### **AVANT**

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

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

#### **PENDANT**

<u>La réunion est effectuée en présence :</u>

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



#### **APRES**

<u>Un PV de réunion</u> 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

