

DOSSIER

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



SOMMAIRE DU DOSSIER

- ▶ Ce qu'il faut retenir
- ▶ Conditions de mise en place
- ▶ Composition et désignation
- ▶ Élections des représentants du personnel au CSE
- ▶ Formation des membres du CSE
- ▶ Attributions du CSE
- ▶ Règles de fonctionnement
- ▶ Le conseil d'entreprise : mise en place et missions

Accueil > Démarches de prévention > Le comité social et économique

Ce qu'il faut retenir

L'ordonnance, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales réorganise, dans sa globalité, les dispositions relatives aux instances représentatives du personnel (IRP).

Ainsi, les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, relevant jusqu'à ce jour du périmètre des CHSCT, seront désormais prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise, soit par le Comité social et économique (CSE), soit par une Commission santé sécurité et conditions de travail, soit par les représentants de proximité.

La mise en place de ces nouvelles instances va se faire progressivement, pour aboutir à une mise en place généralisée au 1^{er} janvier 2020 dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.



© Guillaume Jussy pour l'INRS

Pour en savoir plus :

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1^{er} au 30 septembre 2017 est disponible. ¹

¹ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1^{er} au 30 décembre 2017 est disponible. ²

² <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Conditions de mise en place

(art. L. 2311-2 du Code du travail et suivants)³

³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A1E9BC0954EF8F4FFE6A4DC61F62C043.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035609353&cidTexte=LEGITEX000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Un CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Cette mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions du CSE sont distinctes selon l'effectif de l'entreprise et plus développées dès que le seuil de 50 salariés est franchi.

À noter : lorsque les entreprises comportent au moins 2 établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués.



© Guillaume Jussy pour l'INRS

Calendrier de mise en place du CSE pour les entreprises qui disposent d'IRP

La mise en place du CSE va se faire progressivement, pour aboutir à une mise en place généralisée au 1^{er} janvier 2020.

La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives au CSE au 1^{er} janvier 2018, dépend de la date d'expiration des mandats en cours des représentants du personnel.

Le CSE doit en effet être mis en place au terme du mandat des IRP actuellement présentes dans l'entreprise, c'est à dire au moment de leur renouvellement et au plus tard le 31 décembre 2019.

Ainsi :

- **lorsque le protocole préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017** (date de publication de l'ordonnance) : les élections d'IRP distinctes ont eu lieu normalement. Le CSE sera mis en place à l'échéance des mandats et au plus tard le 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord ou par décision de l'employeur après consultation des élus ;
- **si les mandats sont arrivés à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017** : les mandats ont été prorogés, soit jusqu'au 31 décembre 2017 (et un CSE a été mis en place à compter du 1^{er} janvier 2018) soit pour une durée maximale d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus ;
- **si les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018** : la durée des mandats en cours peut être prorogée ou réduite au maximum d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus ;
- **si les mandats arrivent à échéance après le 31 décembre 2018** : le CSE est mis en place normalement et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Des dispositions sont par ailleurs prévues pour maintenir en vigueur, pendant la durée des mandats en cours, les dispositions du Code du travail relatives aux instances actuellement en vigueur, maintenues ou prorogées par l'ordonnance. La compétence des DP, du CE et du CHSCT est donc maintenue, dans toutes les dispositions du Code du travail qui mentionnent désormais le CSE, pendant la période durant laquelle ces instances sont maintenues dans l'entreprise.

Pour en savoir plus :



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ⁴

⁴<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

Mis à jour le 25/01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ⁵

⁵<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Composition et désignation

Représentants au CSE

Le CSE comprend l'**employeur** et une **délégation du personnel** comportant un nombre de membres déterminé par un décret en Conseil d'Etat (art. L.2314-1 du Code du travail).

A noter : le nombre de membres du CSE peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral.

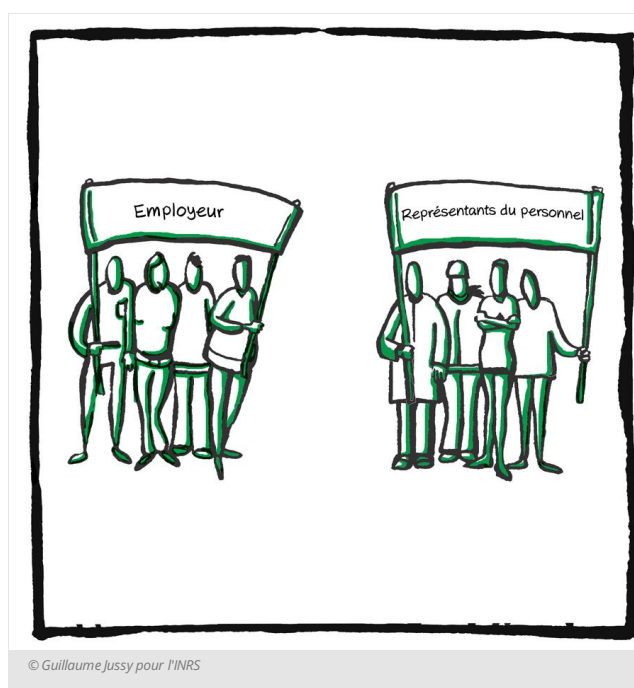
L'employeur

C'est l'employeur ou son représentant qui préside le comité.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il peut être assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultatives (art. L. 2315-23 du Code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est prévu que l'employeur puisse se faire assister par des collaborateurs. En revanche ceux-ci ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires (art. L. 2315-21 du Code du travail).

A noter : Dans le cas où un CSE central est mis en place, c'est l'employeur qui le préside ou son représentant, il peut dans ce cas être assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative (art. L. 2316-13 du Code du travail).



La délégation du personnel au CSE

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. (art. L. 2314-1 du Code du travail.)

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour quatre ans. Le nombre de mandats successifs est limité à 3 pour un même représentant sauf si l'accord d'entreprise en dispose autrement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises de moins de cinquante salariés, pour lesquelles un décret prévoit des dispositions particulières (art. L. 2314-3 du Code du travail).

Lors de la mise en place du CSE, à partir de 50 salariés, il est prévu que le comité désigne, parmi ses membres titulaires, **un secrétaire** et **un trésorier** (art. L. 2315-23 du Code du travail).

■ Le secrétaire

Le secrétaire est chargé d'établir l'ordre du jour des réunions du CSE avec le président. Il est aussi chargé d'établir les procès-verbaux après les réunions.

A noter : la désignation d'un secrétaire adjoint pour traiter les questions de santé et sécurité au travail n'est rendue obligatoire que dans les cas où est mis en place un CSE central (art. L. 2316-13 du Code du travail). Dans les autres cas, une telle désignation reste toutefois possible par accord d'entreprise.

■ Le trésorier

Le trésorier est responsable des ressources du comité. Ce dernier est tenu de présenter, lors d'une réunion en séance plénière, un rapport sur les conventions passées directement, indirectement ou par des personnes interposées entre le CSE et l'un de ses membres (art. L. 2315-70 du Code du travail).

Pour en savoir plus :



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ⁶

⁶<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

Mis à jour le 25/01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ⁷

⁷<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Élections des représentants du personnel au CSE

Organisation des élections

Information du personnel

(art. L. 2314-4)

Lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, l'employeur informe le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine. Le document diffusé doit préciser la date envisagée pour le premier tour, étant précisé que ce dernier doit se tenir au plus tard 90 jours après la diffusion de l'information.

A noter : le 1^{er} tour doit toujours se tenir au maximum 90 jours après la diffusion de l'information. Il n'y a pas lieu de distinguer, comme c'était le cas pour le CE (ancien article L. 2324-4 du Code du travail), selon que le CSE est renouvelé ou mis en place pour la première fois.

Information des syndicats

(art. L. 2314-5)

Information des organisations syndicales

Les organisations syndicales sont informées de l'organisation des élections. Elles sont également invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir des listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel. Cette initiation à négocier le protocole d'accord doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Exception à l'obligation d'informer les organisations syndicales

Il existe une exception l'obligation d'informer les syndicats de l'organisation des élections dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés. En effet, dans ces entreprises, si aucun salarié ne s'est porté candidat dans le mois suivant l'information du personnel, l'employeur n'est pas tenu d'inviter les syndicats à la négociation de l'accord préélectoral.

Cas du renouvellement du CSE

En cas de renouvellement du CSE, l'invitation des organisations syndicales est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Par ailleurs, le 1^{er} tour a lieu dans les 15 jours précédant la fin des mandats en cours.

Le protocole d'accord préélectoral

(art. L. 2314-6, L. 2314-7)

Validité du protocole d'accord préélectoral

Pour être valide, le protocole d'accord préélectoral doit avoir été signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Dérogation au nombre de représentants ou d'heures de délégation

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume d'heure global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Attention : il s'agit du nombre d'heures légales, c'est-à-dire 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés et 16 heures dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés. Il ne s'agit pas du nombre d'heures de délégation fixé par décret.

Demande d'organisation d'élections par un syndicat ou un salarié

(art. L. 2314-8)

Lorsque l'employeur a engagé un processus électoral et que ce dernier se solde par l'établissement d'un procès-verbal de carence, la demande d'organisation des élections par un syndicat ou un salarié ne peut intervenir que 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal.

Lorsque l'employeur est saisi d'une demande d'organisation d'élection par une organisation syndicale ou un salarié, il dispose alors d'un mois pour engager la procédure d'information prévue à l'article L. 2314-5 du Code du travail.

Élections partielles

(art. L. 2314-10)

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-29 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Collège électoraux

(art. L. 2314-11 à L. 2314-17)

Les règles propres aux collèges électoraux sont détaillées aux articles L. 2314-11 à L. 2314-17 du Code du travail.

Eligibilité

(art. L. 2314-18 à L. 2314-25)

Les règles propres à l'électorat et à l'éligibilité sont détaillées aux articles L. 2314-18 à L. 2314-25 du Code du travail.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Mode de scrutin

(art. L. 2314-26 à L. 2314-29)

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Elle a lieu, en principe, sur le temps de travail.

Il est procédé à un vote séparé pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

(art. L. 2314-30 à L. 2314-31)

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Lorsque l'application de cette règle conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou de l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Contestation

(art. L. 2314-32)

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Pour en savoir plus :

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ⁸

⁸<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ⁹

⁹<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Mis à jour le 25/01/2018

Formation des membres du CSE

(art. L. 2315-16 du Code du travail et suivants)¹⁰

¹⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=8020082EA2DD5D94A3F6E86161D1524D.tplgfr37s_2?idArticle=LEGIARTI000035621179&cidTexte=LEGITEX000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=

Les membres de la délégation au personnel du CSE, ou le cas échéant, les membres de la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) doivent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par un décret, soit par un des organismes de formation rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le financement des formations est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret. Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

A noter : la réglementation ne précise pas expressément le nombre de jours de formation des membres du CSE. Celui-ci est seulement prévu pour la formation des membres de la CSSCT.



© Guillaume Jussy pour l'INRS

Pour en savoir plus :

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ¹¹

¹¹ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ¹²

¹² <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Mis à jour le 25/01/2018

Attributions du CSE

Les attributions générales du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise, étant précisé qu'elles peuvent toujours être complétées par des accords collectifs de travail ou par usage.

Attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

(art. L. 2312-5 du Code du travail ¹³)

¹³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B440C0A47877A28AC7F8FF5E7C72244.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035650733&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Présentation des réclamations individuelles ou collectives

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.

Compétence en matière de santé sécurité et conditions de travail

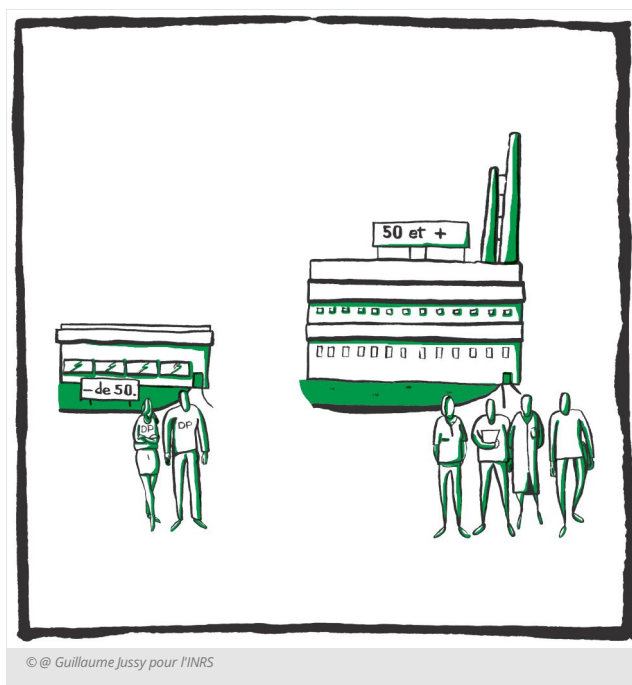
La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

(art. L. 2312-8 et suivants) ¹⁴

¹⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=2B82E4B24645B04D92862F177584429F.tplgfr41s_1?idArticle=LEGIARTI000035650722&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés dispose, en complément des celles évoquées précédemment, d'attributions supplémentaires.



Attributions générales

Dans les entreprises de d'au moins 50 salariés, le CSE 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.

Attributions en matière de santé sécurité et conditions de travail

Dans le champ de la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSE :

- 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 ;
- 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.

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE doivent être informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Le CSE 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

Consultations récurrentes du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi. Il s'agit de consultation d'ordre public. Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE. Toutefois, la périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans.
- le nombre de réunions annuelles du comité, qui ne peut être inférieur à 6 ;
- les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- les délais de consultation du CSE dans lesquels les avis du comité sont rendus.

L'accord peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation récurrente.

En l'absence d'accord, sur les consultations récurrentes du CSE, ce dernier doit être consulté annuellement sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi.

Consultations ponctuelles du CSE

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

- Les mesures de nature à affecter 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.
- La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- La restructuration ou la compression des effectifs
- Le licenciement collectif pour motif économique
- Les offres publiques d'acquisition
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- Le contenu des consultations ponctuelles
- Les modalités de ces consultations, notamment le nombre de réunions
- Les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

À défaut d'accord, l'employeur doit communiquer dans le mois qui suit l'élection des représentants au CSE une documentation économique et financière. Par ailleurs, lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au CSE est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, le CSE de l'entreprise sous-traitante est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

Droit d'alerte

(art. L. 2312-59 et suivants)¹⁵

¹⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A1E9BC0954EF84FFE6A4DC61F62C043.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035610985&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101

En cas d'atteinte aux droits des personnes

Si un membre de la délégation du personnel au CSE 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 CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

En cas de dangers graves et imminents

Tout représentant du personnel au CSE dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité.

En savoir plus



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ¹⁶

¹⁶<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

Mis à jour le 24/01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ¹⁷

¹⁷<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Règles de fonctionnement

Heures de délégations

(art. L.2315-7 du Code du travail)¹⁸

¹⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0A3EBB6EC5D9F1AE74DB316B1025A796.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035651243&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20180101

Le nombre d'heures de délégation des représentants au CSE sera fixé par décret. Celui-ci tiendra compte à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement mais aussi du nombre de membres de la délégation.

Le nombre d'heures de délégation ne pourra toutefois pas être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois dans les autres entreprises.

Confidentialité

(art. L2315-3 du Code du travail)¹⁹

¹⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=4D9A898456D1C9C6E229012DC7BF81BF.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035651256&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20180101

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ainsi que pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Subventions de fonctionnement du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

(art. L.2315-61 du Code du travail)²⁰

²⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA1A6A0623195396A911E4ACC6AC292E.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035627342&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101

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

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Affichage

(art. L. 2315-15 du Code du travail)²¹

²¹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA1A6A0623195396A911E4ACC6AC292E.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035621173&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Règlement intérieur du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

(art. L. 2315-24 du Code du travail)²²

²² https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0D5A244E67C0E0320A8A27B59D4C73A9.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035627342&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Le CSE doit se doter d'un règlement intérieur. Ce règlement intérieur a pour objet de déterminer les modalités de fonctionnement du CSE et les rapports de celui-ci avec les salariés de l'entreprise.

Local

(art. L. 2315-20 du Code du travail et suivants)²³

²³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA1A6A0623195396A911E4ACC6AC292E.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035624428&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

L'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Réunions

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

(art. L. 2315-21 et suivants)²⁴

²⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA1A6A0623195396A911E4ACC6AC292E.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035624428&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE doivent être reçus par l'employeur ou son représentant :

- collectivement au moins une fois par mois. L'employeur peut alors se faire assister par des collaborateurs, à condition qu'ensemble, ils ne soient pas en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires ;
- à leur demande en cas d'urgence ;
- à leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

(art. L. 2315-27 et suivants)²⁵

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE, le CSE devra se réunir :

- au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le CSE peut, à la demande de la majorité de ses membres, tenir une seconde réunion dans le mois.

Au moins quatre réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le CSE est réuni dans deux autres cas :

- 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 ;
- 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.

L'employeur doit informer annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des CARSAT du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Les participants aux réunions du CSE

(art L.2314-1 et suivants)²⁶

²⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=76E34A31B020F4F82E74B5613309DD04.tplgfr41s_1?idArticle=LEGIARTI000035651171&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20180101

Désormais, seuls les élus titulaires peuvent participer aux réunions du CSE, les suppléants n'y assistant qu'en l'absence du titulaire. Les suppléants doivent toutefois toujours être convoqués aux réunions pour connaître la date et l'heure de la réunion et être destinataires des mêmes documents que les titulaires.

A noter : il est toutefois possible de prévoir par accord d'entreprise que les suppléants assistent aux réunions du CSE.

Des personnes externes aux CSE peuvent par ailleurs assister avec voix consultative aux réunions du CSE sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Membres de droit	Participations/invitations aux réunions	Obligations de l'employeur
<p>Le médecin du travail</p> <p>A noter : celui-ci peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail</p>	<p>Peut assister avec voix consultative aux réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. ■ de la commission santé, sécurité et conditions de travail 	<p>L'employeur doit l'informer annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et lui confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.</p>
<p>Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.</p>	<p>Peut assister avec voix consultative aux réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. ■ de la commission santé, sécurité et conditions de travail 	
<p>Les agents des CARSAT</p>	<p>Doivent être invités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ à toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail. 	<p>L'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ les informer annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail,
<p>L'agent de contrôle de l'inspection du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ aux réunions du CSE organisées à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. ■ aux réunions organisées 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, et 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 du CSE 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions, ■ leur envoyer l'ordre du jour de la réunion du CSE au moins 3 jours avant la réunion.

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi par le président et le secrétaire.

Lorsque le CSE se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

Il est prévu que l'ordre du jour des réunions soit communiqué par le président aux membres du CSE, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi qu'aux agents des CARSAT **au moins 3 jours avant la réunion.**

Vote lors des délibérations des réunions :

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

L'employeur, président du CSE, ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Etablissement d'un procès-verbal à l'issue de la réunion :

Le procès-verbal des réunions du CSE peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Expertises

(art. L. 2315-78 et suivant du Code du travail)²⁷

²⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035628313&dateTexte=&categorieLien=cid>

Recours aux expertises

Le CSE peut se faire assister par un expert. Les différentes commissions créées au sein du CSE ont en outre la faculté de proposer une expertise au CSE.

À noter : Le CSE a toujours la possibilité de faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux. (art. L. 2315-81 du Code du travail)²⁸

²⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=9CB4601F0251DBF8600A6477B7F72336.tplgfr41s_1?idArticle=LEGIARTI000035628321&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=

Expertises dans le cadre des consultations récurrentes

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes.

A ce titre le CSE, dans le cadre des consultations récurrentes, peut décider de recourir à un expert :

- en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise ;
- en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (expert comptable) ;
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (expert comptable).

Expertises en vue d'une consultation ponctuelle

Expertises techniques

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert technique de son choix à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies ou lors de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Expertises qualité de vie au travail et emploi

Le CSE peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret :

- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Frais d'expertises

Lorsque le CSE décide de recourir à un expert, les frais d'expertise sont désormais pris en charge :

- En totalité par l'employeur, en cas de :
 - consultations ponctuelles sur des risques graves,
 - licenciement collectif pour motif économique,
 - consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise,
 - consultations sur la politique sociale de l'entreprise.
- par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, pour la consultation relative à l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise et les consultations ponctuelles à l'exception de celles liées au risque grave.

Choix de l'expert

À compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité établissent un cahier des charges.

L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret.

Délai d'expertise

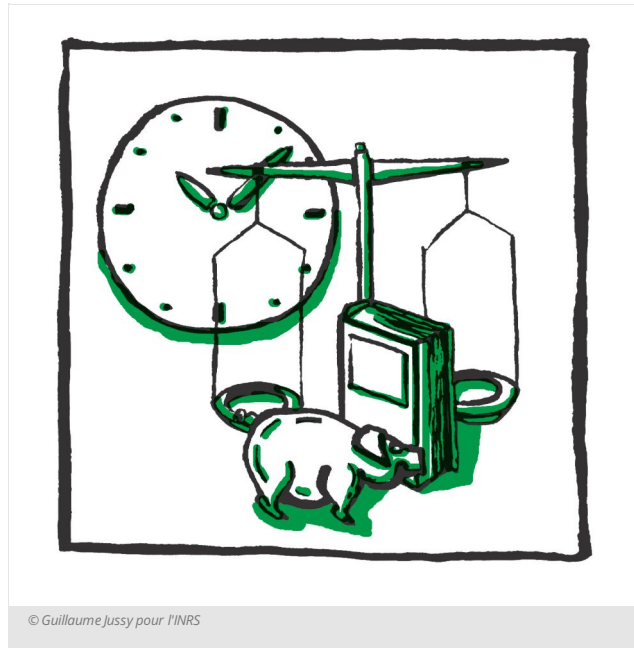
Un décret précise :

- pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport ;
- les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur plusieurs champs.

Contestation de l'expertise

L'employeur peut contester, dans un délai fixé par un décret :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expert ;
- la désignation de l'expert ;
- le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise sur la base du cahier des charges et des informations qui lui sont notifiés ;
- le coût final de l'expertise.



© Guillaume Jussy pour l'INRS

En savoir plus

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ²⁹

²⁹ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ³⁰

³⁰ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Mis à jour le 24/01/2018

Le conseil d'entreprise : mise en place et missions

Mis en place par accord collectif, le conseil d'entreprise a pour objet de regrouper les attributions des délégués syndicaux et celles du CSE. Il exerce l'ensemble des attributions dévolues au CSE et suit ses règles de fonctionnement.

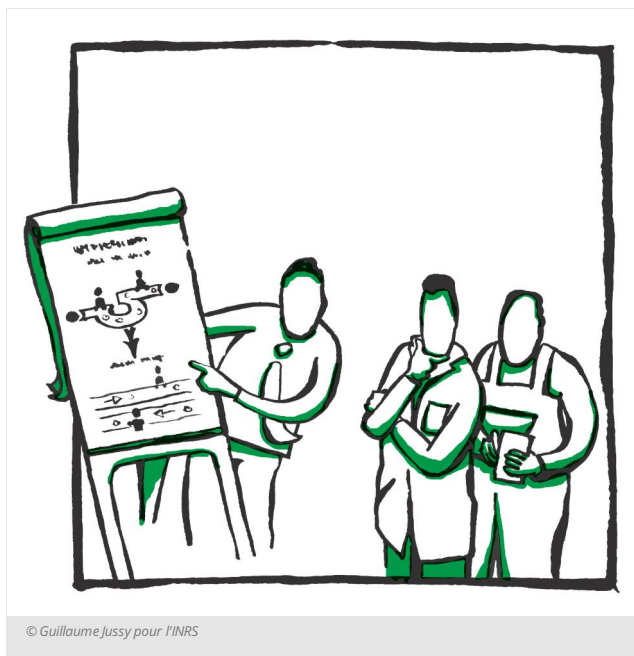
Ce conseil a aussi la faculté de négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise, à l'exception des accords soumis à des règles spécifiques de validité.

L'accord collectif conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Le nombre d'heures de délégations dont disposent les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations est fixé par l'accord qui le met en place. Il ne peut pas, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieur à un nombre d'heures défini par décret en Conseil d'Etat à paraître, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

(Art. L.2321-1 et suivants du Code du travail³¹)

³¹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=2939B3294CDB7E288E8D8254A7FADE99.tplgfr42s_2?idArticle=LEGIARTI000035652335&cidTexte=LEGITEX000006072050&dateTexte=20180101



© Guillaume Jussy pour l'INRS

Pour en savoir plus :

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ³²

³² <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

Mis à jour le 25/01/2018

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ³³

³³ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>