



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT



**DU CE AU CSE, QUELQUES REPÈRES
CHRONOLOGIQUES (P. 3)**

UNE INSTANCE UNIQUE : LE CSE (P. 5)

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (P. 10)

CADRE DE MISE EN PLACE DU CSE (P. 16)

LE MANDAT DES MEMBRES DU CSE (P. 23)

LA COMPOSITION DU CSE (P. 26)

LES MOYENS DU CSE (P.31)

LE FONCTIONNEMENT DU CSE (P. 40)

LES COMMISSIONS DU CSE (P. 45)

**LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ
ET CONDITIONS DE TRAVAIL (P. 48)**

LES RÉUNIONS DU CSE (P. 56)

**L'INFORMATION ET LA CONSULTATION
DU CSE (P. 60)**

**LES RESSOURCES FINANCIÈRES
DU CSE (P. 65)**

LES ATTRIBUTIONS DU CSE (P. 70)

**LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES
ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE) DU CSE (P. 77)**

LE RECOURS À L'EXPERTISE PAR LE CSE (P. 81)

**L'EXPERTISE EN LIEN AVEC LES CONDITIONS
DE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES SALARIÉS (P. 86)**

**LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL
D'ENTREPRISE (P. 88)**

LE CONSEIL D'ENTREPRISE (92)

DU CE AU CSE, QUELQUES REPÈRES CHRONOLOGIQUES

L'atteinte aux institutions représentatives du personnel n'est pas une nouveauté.

Les ordonnances de septembre et décembre 2017, ainsi que la loi de ratification de 2018 aggrave le net recul des droits en matière de représentation du personnel initié depuis déjà plusieurs années, notamment dans le cadre de la négociation interprofessionnelle sur le dialogue social que Force Ouvrière avait refusé de cautionner. Le patronat en avait rêvé, les ordonnances l'ont fait...

Petit retour sur les évolutions marquantes de ces dernières années.

1 – LA LOI N°2013-504 DU 14 JUIN 2013

Cette loi de sécurisation de l'emploi a porté au droit à l'information/consultation du comité d'entreprise, le premier coup d'une longue série :

- en mettant en place une base de données unique, devenue aujourd'hui la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). L'obligation de mise en place a été échelonnée en 2014 et 2015 suivant les effectifs de l'entreprise ;
- en prévoyant que la mise à disposition des informations actualisées dans la BDESE valait communication des documents ;
- en instaurant des délais préfix pour que le CE rende un avis (à compter du 1^{er} janvier 2016).

2 – LA LOI N°2015-994 DU 17 AOÛT 2015

La loi « *Rebsamen* » a ajouté sa pierre à l'édifice.

Parmi ses mesures phares, on relève :

- la possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 jusque-là), en y intégrant le CHSCT. Cette DUP « *élargie* » facultative pouvait être mise en place sur simple décision de l'employeur après consultation des IRP ;
- la possibilité d'envisager, par accord collectif majoritaire, un regroupement des IRP « *à la carte* », dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- le regroupement des 17 consultations annuelles du CE en trois blocs (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise) ;
- la mise en place des CPRI (entreprises de moins de 11 salariés) ;
- la baisse du nombre de réunions du CE et la possibilité de faire des réunions communes à plusieurs instances ;
- le relèvement des seuils pour la mise en place des commissions « *formation* » et « *égalité* » ;
- les nouvelles règles d'articulation pour les consultations du CCE et des comités d'établissements.

3 – LA LOI N°2016-1088 DU 8 AOÛT 2016

La loi « *Travail* », en corrigeant notamment certains écueils de la loi « *Rebsamen* » a apporté, elle aussi, son lot de réformes annonciatrices du tsunami provoqué par les ordonnances de 2017 qui ont programmé la disparition de la représentation du personnel telle que nous la connaissions...

4 – ORDONNANCE N°2017-1386 DU 22 SEPTEMBRE 2017

Elle a modifié profondément les instances représentatives du personnel en créant le CSE. Plusieurs textes sont venus la préciser/corriger (« 6^{ème} ordonnance » du 20 décembre 2017, décret du 29 décembre 2017 et loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018).

UNE INSTANCE UNIQUE : LE CSE

Après avoir subi un sévère coup de rabot avec la nouvelle Délégation unique du personnel instaurée par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 dite « Rebsamen », la cure d'amaigrissement des droits se poursuit. Avec l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et la mise en place du CSE, la fusion des IRP devient obligatoire.

GÉNÉRALITÉS

En remplacement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT est créée une instance unique appelée Comité social et économique (CSE), obligatoire à partir de 11 salariés (art. L 2311-2 du Code du travail).

Dans les entreprises entre 11 et 49 salariés, cette instance exerce les fonctions anciennement dévolues aux délégués du personnel. Dans les autres, elle exerce également celles des anciens CE et certaines attributions du CHSCT.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct s'il en existe au moins deux, avec alors un comité social et économique central d'entreprise. Les attributions dont sont dotés les établissements distincts ne sont pas liées à l'effectif de l'établissement, mais à l'effectif global de l'entreprise (art. L 2316-25 du Code du travail).

ATTENTION

Tous les accords d'entreprise relatifs aux IRP sont caducs et tombent d'eux-mêmes dès la mise en place du CSE à l'exception de ceux qui ne sont pas atteints par les changements induits par la création du CSE. Il y a alors seulement lieu d'y substituer les termes de « Comité social et économique » dès lors que cette substitution suffit à permettre la mise en œuvre de la clause.

La loi de ratification a étendu cette caducité à tous les types d'accords, y compris ceux de branche !

En revanche, concernant les engagements unilatéraux de l'employeur ainsi que les usages, leur caducité automatique n'a pas été expressément prévue par l'article 9 VII de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, qui ne vise que : «les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large». Il revient donc à l'employeur de les dénoncer ou de signer un accord collectif sur ce thème pour les remettre en cause (Cass. soc., 25-1- 06, n°04-42793).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Malgré ce que nous avons demandé, il n'est pas possible de maintenir des instances séparées, même par accord. Il s'agit donc bien d'une instance destinée à assumer une partie des responsabilités des trois anciennes instances, avec des moyens plus limités.

SEUIL D'EFFECTIF, MISE EN PLACE ET SUPPRESSION DU CSE

Le seuil de 11 salariés (pour la mise en place d'un CSE) et de 50 salariés (pour l'exercice des attributions anciennement dévolues au comité d'entreprise), doit avoir été atteint pendant douze mois consécutifs (art. L 2311-2 du Code du travail).

À NOTER

Auparavant, le seuil devait avoir été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. La nouvelle exigence de continuité de douze mois consécutifs va rendre l'implantation des CSE d'autant plus difficile qu'il suffira à l'employeur de repasser sous le seuil exigé, avant les douze mois, pour faire courir à nouveau les délais et se trouver dispensé de toute obligation.

Si, lors du renouvellement du CSE, l'effectif de 50 n'a pas été atteint pendant douze mois, ce dernier cesse d'exercer les prérogatives de l'ancien comité d'entreprise.

Si, à l'expiration des mandats, l'effectif est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins douze mois consécutifs, le mandat ne sera pas renouvelé.

À NOTER

Les dispositions légales relatives au calcul de l'effectif sur douze mois s'appliquent pour déterminer l'obligation de mise en place du CSE.

En revanche, la détermination du nombre de représentants du personnel à élire lors du renouvellement s'effectue en fonction de l'effectif calculé à la date du premier tour de scrutin (art. L 2314-1 et R 2314-1 du Code du travail ; Cass. soc., 3-7-85, n°84-61.020 Cass. soc., 23 -3-11, n°10-60.175).

MISE EN PLACE DU CSE POUR LA PREMIÈRE FOIS

Le CSE a été mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du CE ou de la DUP, de l'instance regroupée résultant d'un accord du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces instances, et au plus tard le 31 décembre 2019. Les mandats alors en cours ont été automatiquement ramenés à cette échéance.

À NOTER

Il n'est pas obligatoire, dans les entreprises de moins de 20 salariés, d'inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le PAP, lorsqu'aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours suivant l'information du personnel de l'organisation des élections !

Il appartiendra alors à l'employeur de fixer seul les modalités de l'élection !

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Constatant que de nombreuses entreprises ne s'étaient pas acquittées de l'obligation légale de mettre en place la nouvelle instance avant l'échéance du 31 décembre 2019 et pour préserver les droits des salariés, les leaders FO, CGT, CFE-CGC et CFTC ont demandé le 24 octobre 2019 par courrier à la ministre du Travail, de faire en sorte que les IRP en place perdurent jusqu'à l'organisation des élections professionnelles et la mise en place des CSE.

UNE INSTANCE UNIQUE : LE CSE

La Ministre n'a pas répondu favorablement à cette demande, ce qui a nécessairement créé une insécurité juridique, dans toutes les entreprises qui n'ont pas organisé les élections avant le 1^{er} janvier 2020 !

L'absence de mise en place du CSE est passible de sanctions. L'article L 2317-1 du Code du travail prévoit que le fait « d'apporter une entrave à la constitution d'un comité social et économique, [...] est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 euros ». Au-delà du délit d'entrave, chaque salarié peut réclamer l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de représentation du personnel. Cette faute cause nécessairement un préjudice aux salariés (Cass. Soc., 27-1-21, n°19-15.954). Il devrait en aller de même des organisations syndicales ayant sollicité, en vain, l'organisation des élections et en l'absence d'établissement d'un procès-verbal de carence (Cass. Soc., 7-5-22, n°00-60.282). L'absence de CSE a par ailleurs des conséquences lorsque des informations/consultations sont obligatoires.

MISE EN PLACE DU CSE DANS LES ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

Le renouvellement des instances n'ayant pas forcément lieu à la même date dans les différents établissements d'une entreprise, il est possible, afin qu'un CSE central puisse être mis en place, d'harmoniser l'échéance des mandats dans les différents établissements.

À cet effet, les mandats pourront être réduits, « pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise », par accord collectif **ou** décision unilatérale de l'employeur après consultation des instances représentatives en place.

À NOTER

Procéder à l'élection du CSE à des dates différentes selon les établissements empêchera la mise en place d'un CSE central d'entreprise, ce dernier ne pouvant à la fois comporter des membres de comités d'établissement (ancienne version) et des membres de CSE d'établissement.

MISE EN PLACE DU CSE EN CAS DE TRANSFERT D'ENTREPRISE

Quatre situations peuvent être observées :

- **en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur**, lorsque l'entreprise absorbée n'a pas de CSE et qu'elle devient un établissement distinct de la société absorbante, alors de nouvelles élections doivent être organisées dans cet établissement, sauf si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de douze mois à compter de la modification ;

À NOTER

Il est possible d'en disposer autrement par accord (art. L 2261-14-1 et s. du Code du travail).

- **si le transfert concerne un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère**, il est procédé à des élections dans chaque établissement pour la mise en place de CSE d'établissement, sous la même réserve que ci-dessus ;

À NOTER

L'article L 2316-12 du Code du travail envisage le cas où l'entreprise absorbée possède un CSE central, mais elle peut aussi ne posséder qu'un CSE unique. La même solution est alors applicable compte tenu de la rédaction de l'article L 2314-35 du Code du travail qui dispose que dans ce cas, le mandat des membres du comité subsiste.

- **si l'entreprise d'accueil ne possède pas d'institutions représentatives** et que la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un comité social et économique d'établissement et d'un comité social et économique central ;
- **lorsque les conditions de maintien des mandats représentatifs ne sont pas réunies**, ceux-ci prennent fin de plein droit à la date du transfert. La Cour de cassation a d'ailleurs récemment jugé que dans cette hypothèse le comité d'entreprise peut décider de la dévolution de l'intégralité de son patrimoine au comité de l'entreprise absorbante, y compris les créances liées aux dotations (*Cass. soc., 16-1-19, n°17-26.993*).

TABLEAU COMPARATIF DES INSTITUTIONS AVANT ET APRÈS LA RÉFORME

	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance
Entreprises de 11 à 20 salariés	Délégués du personnel.	Comité social et économique (exerçant les prérogatives des anciens DP). L'employeur informe les OS de la date du scrutin. Si aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu de convoquer les OS à la négociation du PAP et le processus électoral s'achève.
Entreprises de 11 à 49 salariés	Délégués du personnel.	Comité social et économique (exerçant les prérogatives des anciens DP).
Entreprises de 50 à 299 salariés	Délégués du personnel ; Comité d'entreprise ; CHSCT ; ou Délégation unique du personnel (ancienne DUP) si l'effectif est inférieur à 200 salariés et CHSCT ; ou DUP « <i>Rebsamen</i> » (incluant le CHSCT).	Comité social et économique (incluant une Commission santé, sécurité et conditions de travail, si un accord le prévoit, si l'inspecteur du travail l'impose ou bien dans les établissements comportant des installations nucléaires type « <i>SEVESO</i> »). Le CSE bénéficie d'attributions plus élargies et de la personnalité morale. Si aucune OS n'a pris part à la négociation du PAP, les modalités de l'élection, sont fixées par l'employeur (indépendamment de l'effectif).
Entreprises de 300 salariés et plus	Délégués du personnel ; Comité d'entreprise ; CHSCT ; ou instances regroupées par accord.	Comité social et économique incluant obligatoirement une commission santé, sécurité et conditions de travail. Le CSE bénéficie d'attributions plus élargies et de la personnalité morale.

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Bien que déjà modifiées par la loi « Rebsamen » d'août 2015, les élections professionnelles n'ont pas été épargnées par la loi Travail. Les ordonnances de 2017 ont apporté leur pierre à l'édifice.

SEUIL D'EFFECTIF

// Période de référence pour la mise en place du CSE

Les élections du CSE sont obligatoires lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint, pendant douze mois consécutifs (art. L 2311-2 du Code du travail).

// Période de référence pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir

La détermination du nombre de représentants du personnel à élire lors du renouvellement s'effectue en fonction de l'effectif calculé à la date du premier tour de scrutin (art. R 2314-1 du Code du travail et Cass. soc., 3-7-85, n°84-61.020, Cass. soc., 23-3-11, n°10-60.175). Cet effectif théorique est arrêté au jour de la signature du PAP et il ne peut être tenu compte d'une diminution soudaine d'effectifs survenue juste après la signature d'un accord préélectoral (Cass. soc., 15-3-84, n°83-61.073).

// Obligations de l'employeur en cas de franchissement du seuil

Lorsque le seuil de 11 salariés est franchi, l'employeur informe le personnel, tous les quatre ans, de l'organisation des élections. Le premier tour des élections doit alors se tenir au plus tard le 90^{ème} jour suivant cette information.

ORGANISATION DES ÉLECTIONS SUITE À UN PV DE CARENCE

Auparavant

L'employeur était tenu d'organiser des élections sans délai, dès lors que, suite à une carence, une organisation syndicale ou un salarié en faisait la demande.

Dorénavant

En cas de carence constatée par un PV, de nouvelles élections ne pourront être demandées, par un syndicat ou un salarié, qu'au bout d'un délai de six mois.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Encore un obstacle à la représentation du personnel...

NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

À SAVOIR

Le PAP est généralement négocié au niveau de chaque établissement distinct mais peut l'être également au niveau de l'entreprise.

Les conditions d'invitation à négocier le PAP et de présentation des candidats demeurent inchangées, **SAUF** dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

- **Dans ces entreprises de 11 à 20 salariés**, l'employeur ne sera tenu d'inviter les organisations syndicales à négocier, que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur l'organisation des élections. Ensuite, si aucun salarié ne s'est porté candidat, le processus électoral s'achève. Les élections non pas à être organisées. L'employeur établi à cette date un PV de carence.
- **Dans les entreprises de plus de 20 salariés**, l'employeur informe les organisations syndicales intéressées de l'organisation prochaine des élections et les invite à négocier un PAP ainsi qu'à établir les listes de leurs candidats aux élections professionnelles. L'invitation des syndicats doit leur parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation et être effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice (art. L 2314-5 du Code du travail).

À NOTER

La jurisprudence considère, cependant, que la méconnaissance par l'employeur du délai d'envoi des invitations à négocier le protocole préélectoral n'est pas une cause d'annulation de ce dernier (Cass. Soc., 25-1-12, n°11-60.096). Il convient cependant de noter que seuls les syndicats qui n'ont pas été convoqués par lettre à la négociation du protocole peuvent se prévaloir de cette omission pour faire annuler le processus électoral (Cass. Soc., 24-10-12, n°11-60.199). À l'issue du processus électoral, s'il n'y a aucun candidat ni au premier tour ni au second tour, un PV établit la carence de candidature.

DÉROGATIONS PRÉVUES PAR LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

CONSEIL

Il est possible, dans le PAP, de supprimer la limite à trois mandats successifs dans les entreprises de moins de 300 salariés. N'hésitez pas à y recourir !

À NOTER

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ne se fait plus par protocole d'accord préélectoral, mais par un accord collectif.

Rien n'interdit aux partenaires sociaux d'insérer dans le protocole préélectoral des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales ou conventionnelles : augmentation du nombre de représentants du personnel à élire, octroi d'un crédit d'heures aux candidats, suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur et éligible, etc.

Le nombre de sièges

Le nombre de sièges peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral (art. L 2314-7 du Code du travail).

/// Le volume d'heures de délégation

Le volume des heures individuelles de délégation peut également être modifié par le protocole d'accord préélectoral (art. L 2314-7 du Code du travail), à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

/// La limitation des trois mandats successifs

Dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, le nombre de mandats successifs des membres des CSE et CSE centraux est limité à trois. Le décompte débute à compter du premier mandat de membre du Comité social et économique, soit au plus tard à partir du 1^{er} janvier 2020. Les membres de la délégation du personnel au Comité social et économique sont élus pour quatre ans (art. L 2314-33, al. 1 du Code du travail). Par dérogation, un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat comprise entre deux et quatre ans (art. L 2314-34 du Code du travail).

La règle de non-cumul des mandats pourra commencer à trouver application entre 2026 et 2032.

Le protocole préélectoral peut écarter la limitation de trois mandats successifs pour l'élection du CSE dans les entreprises ou établissements de 50 à 299 salariés (art. L 2314-33 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO revendique la suppression de cette limitation depuis sa consécration. Il semblerait qu'elle intervienne prochainement dans le cadre d'un véhicule législatif à venir. À suivre...

COLLÈGES ÉLECTORAUX

Les dispositions relatives aux collèges électoraux sont quasiment inchangées. Toutefois, lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a participé à la négociation du PAP, il revient à l'employeur de procéder à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux (art. L 2314-14 du Code du travail).

Le principe reste celui de la répartition en deux collèges, ou trois collèges dès lors qu'il existe au moins 25 ingénieurs, chefs de service ou cadres.

Par dérogation, l'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017 prévoit de mettre en place un collège unique, lorsqu'un seul titulaire et un seul suppléant doivent être élus.

REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES LISTES DE CANDIDATS

Le législateur a prévu un mécanisme combinant les règles de proportionnalité et d'alternance. En effet, les organisations syndicales doivent présenter des listes composées, d'une part, d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part d'hommes

À SAVOIR

La Cour de cassation a estimé que ces obligations de proportionnalité et d'alternance s'appliquent lorsque deux postes sont à pourvoir, peu importe la proportion de femmes et d'hommes dans le collège (Cass. soc., 17-4-19, n°17-26724).

et de femmes inscrits sur la liste électorale concernée, et d'autre part, être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement de l'un des deux sexes (art. L 2314-30 du Code du travail issu de la loi du 17 août 2015 dite «Rebsamen»).

Lorsque l'application des règles de parité n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Aucun aménagement à ces règles n'est possible, y compris dans le cadre du protocole d'accord préélectoral et même, par accord unanime (notamment, Cass. soc., 9-5-18 n°17-14.088 ; Cass. soc., 11-11-19, n°18-23.513).

▀ Liste incomplète ou candidature unique

En l'absence de possibilité pour les organisations syndicales de pouvoir présenter des listes de candidats complètes respectant la proportion de femmes et d'hommes dans un ou plusieurs collèges, certaines d'entre-elles privilégient une liste incomplète ou une candidature unique.

Hypothèse des listes incomplètes

Si plus de deux postes sont à pourvoir, la Cour de cassation considère qu'il est possible de présenter une liste incomplète, À CONDITION qu'elle respecte la part de femmes et d'hommes dans le collège (Cass. soc., 17-4-19, n°17-26724).

Les juges ont précisé que si un syndicat présente une liste incomplète, l'application de l'arrondi inférieur à 5 ne peut pas conduire à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été autrement représenté dans une liste complète (Cass. soc., 11-12-19, n°19-10.826).

Hypothèse des listes uniques (lorsque plusieurs postes sont à pourvoir)

Dans la majorité des cas, une liste composée d'un seul candidat n'est pas valable. Chaque liste doit comporter nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré, quelle que soit la proportion de femmes et d'hommes dans ce collège (Cass. soc., 9-5-18, n°17-14.088).

Par exception, une candidature unique est admise lorsque le calcul de proportionnalité au regard du nombre de sièges à pourvoir aboutit à un résultat inférieur à 0,5 pour un sexe. C'est donc uniquement dans la situation, dans laquelle un sexe est ultra majoritaire, qu'il sera permis de présenter une candidature unique de ce sexe.

À NOTER

Le principe de l'exclusion des listes de candidat unique est critiquable au regard du principe de la liberté syndicale (convention n°87 de l'OIT ou de l'article 11 de la CESDH comme l'alinéa 6 du préambule de la Constitution) et de participation des travailleurs (alinéa 8 du préambule de la Constitution). Elle apparaît surtout inopportune au regard de la réalité des entreprises et des difficultés rencontrées par les organisations syndicales pour trouver des candidats.

POINT PRATIQUE

En pratique, il reste possible de présenter une liste à candidature unique au premier tour, ou une liste incomplète ne respectant pas les règles de parité et d'alternance, mais la liste risque de faire l'objet d'une contestation préélectorale ou post-électorale (art. L 2314-32 du Code du travail) par tous ceux qui y ont un intérêt, c'est-à-dire par l'employeur, les salariés de l'entreprise et les organisations syndicales :

- **contentieux préélectoral** : le tribunal judiciaire peut être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats et déclarer la liste de candidats irrégulière au regard de l'article L 2314-30 du Code du travail, en reportant le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation (Cass. soc., 11-12-19, n°18-26.568). La Cour de cassation explique que les recours préélectorales sont, de manière générale admis, même lorsque la loi ne les évoque pas expressément ;
- **contentieux post-électoral** : la contestation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats, des obligations de parité et d'alternance entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus mal positionnés, ou du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la parité qu'elle devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

À NOTER

La décision prise en matière de contentieux préélectoral n'a pas autorité de chose jugée dans le litige tendant à l'annulation des élections professionnelles. Ainsi, un sérieux risque juridique subsiste car il est possible de demander l'annulation de la liste de candidats dans le cadre du contentieux préélectoral en cas de non-respect des règles de parité, puis l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté de cette liste sur le même fondement. (Cass. soc., 6-4-22, n°20-22.918).

Le juge doit également tenir compte, pour annuler l'élection des derniers élus, de l'ordre de proclamation des élus, tel qu'il résulte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés (Cass. soc., 17-4-19, n°18-60173).

À NOTER

La Cour de cassation a décidé qu'un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, et dont l'élection a été annulée en application de l'article L 2314-32, conserve son score électoral personnel requis par l'article L 2143-3 (Cass. soc., 11-3-20, n°19-11.661 ; Cass. Soc., 11-12-19, n°18-19.379) et ainsi son éventuelle désignation en qualité de DS (Cass. soc., 1-7-20, n° 19-14.222).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

La possibilité de désigner comme délégué syndical un élu dont l'élection aurait été annulée pour non-respect des règles de représentation équilibrée et d'alternance a été confirmée. Ainsi, les votes exprimés en faveur de FO resteraient comptabilisés pour la représentativité du syndicat.

Des élections partielles seront à organiser si les annulations prononcées par le juge conduisent à ce qu'un collège ne soit plus représenté ou à ce que le nombre de titulaires soit réduit de moitié ou plus.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Nous avons invoqué le fait que les institutions pouvaient être mises en péril du fait de cette sanction, dès lors, notamment, qu'il était interdit de procéder à des élections partielles. Nous avons été en partie entendus sur ce point, puisque la possibilité d'organiser des élections partielles a été étendue à cette situation par l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017. La loi de ratification était revenue sur cette possibilité en excluant toute élection partielle dans ce cas, mais cette disposition a été censurée par le Conseil Constitutionnel (Cons. const. décision n°2018-761 du 21 mars 2018).

À SAVOIR

Hypothèse du sexe ultra-minoritaire :

l'ordonnance du 22 septembre 2017 apporte un correctif, en prévoyant que lorsque l'application des règles de représentation équilibrée et d'alternance conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat de ce sexe. Ce candidat ne doit pas être présenté en tête de liste.

La Cour de cassation a également apporté de nombreuses précisions sur la sanction du non-respect des obligations de proportionnalité et d'alternance :

- leur violation n'entraîne pas l'annulation de la liste avant l'élection, mais seulement celle des élus mal positionnés ou en surnombre (Cass. soc., 17-4-019, n°17-26724) ;
- cette sanction ne s'applique pas dans une hypothèse de non-respect de l'obligation d'alternance, dès lors que la liste respectait la proportion d'hommes et de femmes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste avaient été élus (Cass., soc. 9-5-18, n°17-60133) ;
- en revanche, le juge doit annuler l'élection du dernier élu du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. Il importe peu que celle-ci n'ait obtenu qu'un élu de ce sexe, son élection devra être annulée (Cass. soc., 17-4-19, n°17-26724 et n°18-60145).
- saisie de la question de l'obligation de présenter en premier sur la liste un candidat du sexe majoritaire, la Cour de cassation considère, par principe, que la liste peut commencer indifféremment par une femme ou un homme peu important le sexe surreprésenté (Cass. soc., 27-5-20, 19-60.147).

Toutefois, elle prend soin de préciser une exception à cette règle, s'agissant de la situation du sexe ultra-minoritaire. En effet, l'article L 2314-30 alinéa 6 du Code du travail vient prévoir que les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté sans que ce candidat puisse être en première position sur la liste.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Comme nous l'avions demandé, le ministère a pris en compte les difficultés liées à l'impossibilité, pour les salariés d'un sexe sous-représenté dans un collège, de se porter candidats aux élections (QPC que nous avons déposée et qui nous a été favorable, Cons. Const., décision n°2017-686 QPC du 19 janvier 2018) : « *l'application de cette règle d'arrondi ne saurait, sans porter une atteinte manifestement disproportionnée au droit d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel [...], faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral* ».

CADRE DE MISE EN PLACE DU CSE

ART. L 2313-1 DU CODE DU TRAVAIL

Un CSE est obligatoire dès lors que l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs (art. L 2311-2 du Code du travail).

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct s'il en existe au moins deux, avec alors un comité social et économique central d'entreprise.

La qualité d'établissement distinct permet de déterminer le périmètre d'appréciation de l'instance, lorsque l'entreprise comporte diverses unités ou divers établissements.

Si l'établissement n'a pas de caractère d'établissement distinct, les salariés de l'entreprise sont alors disséminés dans de petites unités de travail n'ayant pas de caractère autonome. Ils doivent en conséquence être rattachés électoralement au CSE de l'entreprise entière.

À NOTER

Désormais, la reconnaissance ou la perte de la qualité d'établissement distinct est déconnectée du processus électoral. Le périmètre du CSE ne sera donc pas forcément discuté lors de chaque renouvellement.

Le découpage de l'entreprise en établissements distincts ne relève plus du protocole d'accord préélectoral (PAP) mais de l'accord de mise en place du CSE, ou à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans ce dernier cas, la décision unilatérale est soumise au respect du critère de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

// Détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés :

- prioritairement par accord collectif d'entreprise conclu par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli aux élections du CSE plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives (art. L 2313-2 du Code du travail).

À NOTER

Contrairement aux accords de droit commun, l'accord sur la reconnaissance des établissements distincts ne pourra pas être signé par des OS représentatives ayant recueilli plus de 30 % des voix, puis validé par référendum.

CADRE DE MISE EN PLACE DU CSE

- en l'absence d'accord d'entreprise et faute de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, à la majorité de ses membres titulaires (art. L 2313-3 du Code du travail).

À NOTER

La négociation d'un accord avec le CSE n'est pas possible s'il y a un délégué syndical même en cas d'échec des négociations. Par contre, une décision unilatérale de l'employeur sera possible (art. L 2313-3 du Code du travail).

- à défaut d'accord avec les délégués syndicaux et en l'absence d'accord avec le CSE, par l'employeur unilatéralement, en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (art. L 2313-4 du Code du travail).

À NOTER

Le terme « à défaut » a récemment été interprété par la jurisprudence. Selon la Cour de cassation, ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu, que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts. En l'absence de toute tentative de négociation, la décision unilatérale de l'employeur doit être annulée. Les Dreets n'ont alors pas à se prononcer sur le nombre et le périmètre des établissements distincts tant que des négociations n'auront pas été préalablement engagées, et il est fait injonction à l'employeur d'ouvrir ces négociations (Cass. soc., 17-4-19, n°18-22.948).

/// Modalités

Lorsque l'employeur fixe unilatéralement le nombre d'établissements distincts, il doit :

- dans tous les cas, porter sa décision à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine ;
- si sa décision est prise faute d'accord, réunir le CSE, afin de l'informer de sa décision (art. R 2313-1 du Code du travail).

À NOTER

La Cour de cassation est venue préciser que la notification par l'employeur de sa décision en matière de fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, doit être une information spécifique et préalable à l'organisation des élections professionnelles. Cette notification fait ensuite courir le délai de recours devant les Dreets conformément à l'article R 2313-1 du Code du travail. En revanche, en l'absence d'information préalable régulière, le délai de contestation ne court pas (Cass. soc., 17-4-19, n°18-22.948).

/// Critères de détermination des établissements distincts

Par le passé, la jurisprudence s'était chargée de déterminer ces critères, en fonction de la finalité de l'institution à mettre en place.

Depuis la mise en place du CSE, le ministère du Travail précise, dans ses Questions-réponses (n°25), qu'un établissement distinct correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel.

La loi ne définit pas la notion d'établissement distinct et n'impose pas la prise en compte de critères spécifiques pour arrêter le périmètre des instances dans le cadre des négociations portées aux articles L 2313-2 et L 2313-3. Les établissements distincts seront librement déterminés par les négociateurs.

Si l'employeur fixe seul le nombre et le périmètre des établissements, la seule référence qui est faite est celle de « *l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* » (art. L 2313-4 du Code du travail), ce qui n'est guère précis et sujet à appréciation subjective...

Si l'établissement n'a pas de caractère d'établissement distinct, les salariés de l'entreprise doivent en conséquence être rattachés électoralement au CSE de l'entreprise entière.

À NOTER

La Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur la notion d'établissement distinct au sens de l'article L 2313-4 du Code du travail. Selon elle, « caractérise un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service » (Cass. soc., 19-12-18, n°18-23.655).

À SAVOIR

En cas de saisine de l'autorité administrative, le processus électoral est suspendu jusqu'à la décision administrative, et les mandats des élus sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats (art. L 2313-5 al. 1 du Code du travail).

/// Contestation de la décision unilatérale de l'employeur

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise (art. R 2313-1 et s. du Code du travail).

Délai de contestation de la décision unilatérale de l'employeur

Les organisations syndicales représentatives, les OS ayant constitué une section syndicale ou, le cas échéant le CSE peuvent contester la décision auprès des Dreets dans les quinze jours, à compter de la date à laquelle ils ont été informés.

Dès lors, pendant cette période, les délais de contestation du processus électoral sont également suspendus, et ne recommencent à courir qu'à compter de la notification de la décision des Dreets.

Ainsi, lorsque l'employeur organise les élections alors que les Dreets étaient saisies d'une contestation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, les délais de recours contre les élections déjà organisées n'ont pas commencé à courir.

En effet, les élections organisées par l'employeur, en dépit de ces suspension et prorogation, peuvent faire l'objet d'une demande d'annulation de la part des organisations syndicales, dans le délai de l'article R 2314-24 du Code du travail courant à compter de la décision des Dreets procédant à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts (Cass. soc., 17-4-019, n°18-22.948).

CADRE DE MISE EN PLACE DU CSE

À SAVOIR

Le texte ne donne aucune précision quant au point de départ précis de ce nouveau délai de 15 jours.

Or, s'agissant du silence de l'administration, quelle date précise faudra-t-il retenir pour fixer ce point de départ ?

Décision des Dreets

Ce dernier a deux mois à compter de la réception de la contestation pour prendre une décision. Il peut :

- soit se prononcer explicitement en notifiant sa décision par LRAR. Les organisations syndicales ou le CSE auront alors la possibilité de saisir le juge judiciaire dans les quinze jours à compter de cette notification ;
- soit ne pas se prononcer ce qui fera naître une décision implicite de rejet, en l'absence de réponse dans le délai de deux mois. Le CSE ou les organisations syndicales pourront alors saisir le tribunal judiciaire dans les quinze jours.

Décision du tribunal judiciaire

Les Dreets doivent éventuellement justifier auprès du greffe du tribunal de l'accomplissement de la notification de sa décision ou, à défaut, de la réception de la contestation et préciser, si le juge le demande, les éléments de fait et de droit ayant fondé sa décision.

Schéma récapitulatif de la contestation de la décision de l'employeur

Échec des négociations avec les OSR ou le CSE

L'employeur informe TOUTES les OS (OSR et OS ayant constitué une section syndicale) ou le CSE du contenu de sa décision unilatérale dans le cadre d'une information spécifique et préalable aux élections

Délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle ils ont été informés, pour contester la décision auprès des Dreets

SAISINE DES DREETS du siège de l'entreprise

Délai de deux mois, à compter de la réception de la contestation, pour rendre une décision

Les Dreets se prononce et fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts

Absence de réponse de les Dreets valant rejet implicite

Délai de 15 jours pour contester la décision des Dreets à compter de la notification de la décision

Délai de 15 jours, à compter de la date de rejet implicite de la contestation

SAISINE DU TRIBUNAL JUDICIAIRE

Le TJ statue dans un délai de dix jours.

Un pourvoi est possible dans un délai de dix jours à compter de la notification de la décision du TI.

/// Perte de la qualité d'établissement distinct

La perte de la qualité d'établissement distinct de l'une de ces manières (accord collectif, accord avec le CSE ou décision unilatérale), entraîne cessation des mandats des élus concernés, sauf accord collectif d'entreprise signé à 50 % (sans référendum), ou accord avec le CSE autorisant à achever les mandats (art. L 2313-6 du Code du travail).

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'UES

CONSEIL

Aucune précision n'est donnée quant à la nature de cet accord. Il semble donc qu'il doive s'agir d'un accord collectif de droit commun.

En cas de reconnaissance d'une Unité économique et sociale (UES) entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes regroupant au moins 11 salariés, un comité social et économique commun doit être mis en place (art. L 2313-8 du Code du travail).

Cette reconnaissance peut résulter d'un accord collectif ou d'une décision de justice.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les Unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements (art. L 2313-8 du Code du travail). Contrairement aux entreprises à établissements multiples, où la constitution de CSE d'établissement et de CSE central n'est obligatoire que si l'entreprise a au moins 50 salariés, ce seuil d'effectif n'est pas légalement requis pour la mise en place de CSE d'établissement dans une UES.

La mise en place d'un CSE central d'entreprise au sein d'une UES est subordonnée à la création de CSE d'établissement. En conséquence, le tribunal reconnaissant l'existence d'une UES ne peut pas décider que celle-ci nécessite la mise en place d'un CSE central d'entreprise commun, le nombre d'établissements distincts étant fixé ultérieurement par accord ou décision patronale (Cass. soc., 14-1-1988, n°86-60.508).

Le processus de détermination des établissements distincts suit le même schéma que dans l'entreprise soit par accord, soit par décision unilatérale patronale :

- accord d'entreprise majoritaire sans référendum conclu au niveau de l'UES ;
- à défaut et en l'absence de délégué syndical au niveau de l'UES, accord entre les entreprises regroupées de l'UES et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au comité (art. L 2313-8 du Code du travail) – présupposant l'existence préalable d'un CSE, cette possibilité n'existe, selon nous, que dans l'hypothèse d'un renouvellement de l'institution ;
- en l'absence d'accord d'entreprise ou avec le CSE, par décision unilatérale de l'un des employeurs mandaté par les autres, en tenant compte, comme pour le découpage de l'entreprise en établissements distincts, de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (art. L 2313-8 du Code du travail).

Cette décision unilatérale doit faire l'objet des mêmes obligations d'information à destination des organisations syndicales ou du CSE de l'UES et peut être contestée par ces dernières et le CSE, de la même façon que celle prise au niveau d'une entreprise,

CADRE DE MISE EN PLACE DU CSE

auprès des Dcrets du siège de l'entreprise qui a pris la décision, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés (L 2313-8 et R 2313-4 du Code du travail).

Le délai dont dispose les Dcrets pour prendre sa décision sur le nombre et le périmètre des établissements et les modalités de contestation de cette décision devant le tribunal judiciaire sont identiques à ceux prévus pour le découpage de l'entreprise en établissements distincts (art. R 2313-5 et R 2313-6 du Code du travail).

La décision administrative pourra être contestée dans les mêmes conditions devant le juge judiciaire.

La suppression des anciennes institutions représentatives du personnel au profit du CSE ne fait pas disparaître une UES préexistante. En revanche, les stipulations conventionnelles divisant l'UES en établissements distincts sont caduques (Cass. soc., 25-3-20, n°18-18.401).

Enfin, en cas de reconnaissance de l'UES par accord collectif ou décision de justice :

- des élections doivent être organisées pour la mise en place de ces institutions sans attendre le terme des mandats en cours (Cass. soc., 26-5-04 n°02-60.935). Le tribunal qui reconnaît l'existence d'une UES peut d'ailleurs enjoindre aux parties d'engager des négociations en vue de mettre en place ces institutions (Cass. soc., 27-6-90, n°89-60.033) ;
- et il appartient aux syndicats représentatifs de désigner leurs délégués syndicaux dans le cadre de l'UES (Cass. soc., 29-4-09, n°07-19.880). Il en va de même pour les représentants de section syndicale.

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE PLUSIEURS ENTREPRISES

Un comité social et économique interentreprises peut être mis en place lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient (art. L 2313-9 du Code du travail).

À NOTER

Le site ou la zone ne sont pas définis par la loi ?

Selon l'administration, c'est un lieu ou un ensemble géographiquement ou matériellement isolé qui représente une entité (galerie marchande, centre commercial, immeuble de bureaux, chantier, zone industrielle ou artisanale, rue ou quartier...) qui, par ses caractéristiques économiques et sociales, constitue un ensemble homogène où les problèmes communs aux salariés sont importants (JO Déb. AN 29-5-1982 p. 2753 ; circ. DRT 5 du 28 juin 1984 ; circ. DRT 12 du 17 mars 1993).

S'agissant des problèmes communs justifiant l'élection d'un CSE interentreprises, il s'agit essentiellement des problèmes de transport, cantine, sécurité, accessibilité (JO Déb. AN 29-5-1982 p. 2756).

CADRE DE MISE EN PLACE DU CSE

La mise en place d'un CSE interentreprises n'a pas pour effet de supprimer les CSE des entreprises entrant dans son champ d'application (QR min. trav. du 16-1-2020 n°23).

Cette instance est créée par accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental (art. L 2313-9 du Code du travail).

Dans la mesure où la loi ne prévoit pas de dispositions supplétives, l'accord est tenu de fixer toutes les règles applicables au CSE interentreprises : membres, modalités de désignation, moyens, attributions, fonctionnement...

Les membres du CSE interentreprises bénéficient du statut protecteur (art. L 2411-1 du Code du travail).

À NOTER

L'accord peut également décider que, dans les entreprises d'au moins 11 salariés du site ou de la zone ayant mis en place un CSE, un membre de la délégation du personnel de chaque CSE participe aux réunions mensuelles (art. L 2313-9 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

La négociation d'un CSE interentreprises ne doit pas se substituer à la mise en place des CSE obligatoires au niveau des entreprises concernées.

LE MANDAT DES MEMBRES DU CSE

ART. L 2314-33 DU CODE DU TRAVAIL

DURÉE ET FIN DU MANDAT

La durée des mandats est toujours fixée à quatre ans (art. L 2314-33 du Code du travail) sauf si un accord collectif (un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas) fixe une durée comprise entre deux et quatre ans (art. L 2314-34 du Code du travail).

Les règles de remplacement des titulaires par les suppléants sont calquées sur celles qui existaient, s'agissant des délégués du personnel.

À NOTER

Il devient possible pour le remplacement d'un titulaire, de recourir, le cas échéant, à un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale, ce qui n'était pas possible, jusque-là, s'agissant du comité d'entreprise.

LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS

Désormais, le nombre de mandats successifs au sein du CSE est limité à trois pour un même représentant, SAUF dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est possible de déroger à cette limitation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, mais seulement dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Cette limitation des mandats successifs est également étendue aux membres du CSE central et, dans les mêmes conditions que pour les membres des CSE d'entreprise, aux élus des CSE d'établissement (art. L 2314-33 du Code du travail).

À NOTER

Tous les mandats sont visés, qu'il s'agisse de suppléants ou de titulaires. Impossible donc d'alterner entre ces fonctions pour gagner du temps.

La limitation à trois mandats ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus CE/DP/CHSCT/DUP.

Le décompte débutera à compter du premier mandat des membres du CSE.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le décret qui fixe les modalités de cette limitation ne prévoit aucune durée globale minimale. La durée cumulée de douze ans de mandats successifs n'est donc absolument pas garantie. Il convient en conséquence de bien tenir compte de cet élément lors de la fixation de la durée des mandats, dans le cadre de la négociation du PAP.

FO revendique la suppression de cette limitation depuis sa consécration. Il semblerait qu'elle intervienne prochainement dans le cadre d'un véhicule législatif à venir. À suivre...

LE MANDAT DES MEMBRES DU CSE

L'article L 2314-37 du Code du travail prévoit un mécanisme de remplacement lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque.

Le remplacement d'un membre élu titulaire est de droit, et ne nécessite aucune condition de forme particulière.

Les titulaires et les suppléants étant élus séparément au scrutin de liste, chaque titulaire n'a pas de suppléant attribué. L'article L 2314-37 pose les règles de suppléance reprises, non pas du comité d'entreprise, mais des délégués du personnel qui sont légèrement différentes.

/// Élu suppléant de la même appartenance syndicale

Le remplacement est assuré par un membre suppléant qui était présent sur la même liste syndicale que celle du titulaire à remplacer. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie (art. L 2314-37, al.1 du Code du travail), **et à défaut**, par un suppléant élu appartenant au même collège ; **et encore à défaut**, par un suppléant élu appartenant à un autre collège (circ. DRT n°13, 25-10-83 : JO, 20 déc.).

À NOTER

Si plusieurs suppléants sont susceptibles d'être désignés, c'est celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui sera choisi (Cass. soc., 5-5-83, n°82-60.418).

/// Absence d'élu suppléant de même appartenance syndicale – Candidats non élus

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. (art. L 2314-37, al. 2 et 3 du Code du travail).

La circulaire de 1983 a précisé que pour le remplacement du délégué du personnel titulaire, la loi a privilégié l'appartenance syndicale par rapport à l'appartenance catégorielle.

/// Élu suppléant d'une autre appartenance syndicale

Ce n'est que si le remplacement du titulaire n'a pu être assuré par application de ces mécanismes qu'il est fait appel au suppléant de la même catégorie présenté sur une autre liste et ayant obtenu le plus grand nombre de voix (circ. DRT n°13, 25-10-83 : JO, 20 déc., art. L 2314-37, al.4 du Code du travail).

Et s'il n'y a pas de suppléant de la même catégorie ?

Il nous semble qu'il faudra appliquer les mêmes règles de priorité que pour le remplacement par un suppléant de la même appartenance syndicale : suppléant de la même catégorie, à défaut du même collège, à défaut d'un autre collège. Mais la jurisprudence ne s'est pas prononcée à notre connaissance.

À NOTER

La règle de remplacement posée par le Code du travail est impérative, en conséquence :

- le refus par un suppléant de remplacer un titulaire emporte démission de ses fonctions (Cass. soc., 5-5-83, n°82-60.418) ;*
- les stipulations d’une convention collective ne peuvent valablement prévoir des règles de remplacement différentes de celles fixées par le code du travail (Cass. soc., 17-5-84, n°83-61.123) ;*
- et donc a fortiori, un usage ou un autre type d’accord ne peut pas déroger aux règles légales au-delà de la fixation de règles subsidiaires à celles fixées par le Code du travail ;*
- l’organisation syndicale ne peut choisir elle-même le suppléant qui remplacera le titulaire démissionnaire (Cass. soc., 5 -11-86, n°86-60.053).*

Le suppléant devient titulaire jusqu’au retour de celui qu’il remplace ou jusqu’au renouvellement de l’institution (art. L 2314-37, al.5 du Code du travail).

Cela signifie que le suppléant est admis aux réunions avec l’employeur au même titre que les délégués titulaires et qu’il peut utiliser les heures de délégation du délégué titulaire qu’il remplace.

LA COMPOSITION DU CSE

ART. L 2314-1 DU CODE DU TRAVAIL

Le CSE comprend une délégation élue du personnel (variant compte tenu du nombre de salariés) ainsi que l'employeur (art. L 2314-1 du Code du travail).

LA DÉLÉGATION ÉLUE

Le CSE est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Mais, désormais, le suppléant assiste aux réunions uniquement lorsqu'il remplace un titulaire (art. L 2314-1 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Comment envisager que l'institution fonctionne correctement si les suppléants ne sont associés aux discussions qu'épisodiquement ? Nous vous conseillons de négocier la présence d'au moins un suppléant par organisation syndicale représentative.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un secrétaire et un trésorier sont obligatoirement désignés. Le bureau du comité peut être complété librement par le CSE au sein de la délégation élue*.

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE

Les syndicats représentatifs conservent la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE, sachant que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE (art. L 2314-2 et L 2143-22 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

En vertu d'une jurisprudence constante, il n'est pas possible de cumuler le mandat de représentant syndical avec celui de membre élu (titulaire ou suppléant) au CSE. La Cour de cassation avait en effet affirmé l'incompatibilité entre le mandat de membre élu au CE et celui de RS au CE (Cass. soc. 17-7-90, n°89-607295) et cette solution a été réaffirmée pour le RS au CSE (Cass. soc., 11-9-19, n°18-23.764 ; Cass. soc., 22-1-20, n°19-13.269).

En revanche, il n'existe aucune incompatibilité entre les fonctions de délégué syndical et celles de membre élu du comité. Lorsque le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité, l'incompatibilité entre ces deux fonctions a pour seul effet de priver le syndicat d'un représentant syndical au comité (Cass. soc., 18-7-00, n°98-42.625).

*Pour le nombre d'élus du CSE, voir « Les moyens du CSE ».

LA COMPOSITION DU CSE

L'EMPLOYEUR

L'employeur est membre de droit du CSE qu'il préside ou dont il peut déléguer la présidence à son représentant. Il peut se faire assister, lors des réunions, de trois collaborateurs au lieu de deux jusqu'à présent* (art. L 2315-23 du Code du travail).

LE RÉFÉRENT LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Depuis la loi dite « *Avenir professionnel* » n°2018-771 du 5 septembre 2018, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L 2315-32 du Code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

À NOTER

Le Code du travail ne précise pas la mission du « référent harcèlement CSE », mais ses missions pourraient reprendre celles du référent harcèlement entreprise, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés (art. L 1153-5-1 du Code du travail).

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

À SAVOIR

Jusqu'à présent, le CHSCT était obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés !

Principale mesure contestable des ordonnances Macron : la disparition du CHSCT en tant qu'institution à part entière, dotée de la personnalité morale et la concentration des compétences au sein du CSE.

Une CSSCT **peut** être mise en place au sein du CSE. Cette commission n'est obligatoire que dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ou dans les établissements type Seveso (art. L 2315-36 du Code du travail).

Dans les autres entreprises, elle peut être mise en place par accord, voire sur décision de l'inspecteur du travail (art. L 2315-37 du Code du travail).

Elle se voit attribuer, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et de sécurité**, à l'exception cependant du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE ! Elle ne pourra que proposer une expertise, et seul le CSE pourra agir en justice... (art. L 2315-38 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

La Confédération a demandé à la ministre du Travail de pouvoir à nouveau désigner un représentant syndical à la CSSCT, comme c'était le cas avec le CHSCT. FO revendique la mise en place d'un CSSCT dès 50 salariés de manière obligatoire !

*Voir « *Les réunions du CSE* ».

**Sur son rôle et ses attributions voir « *La commission santé, sécurité et conditions de travail* ».

LA COMPOSITION DU CSE

Le nombre et le cadre de mise en place des commissions, leur composition, leur fonctionnement, leurs missions, leurs moyens notamment, sont fixés par accord collectif (art. L 2315-41 du Code du travail).

En l'absence de délégué syndical, ils peuvent être déterminés par accord entre l'employeur et le CSE.

→ À défaut, l'employeur en détermine lui-même le nombre, et le règlement intérieur du CSE en fixe les modalités.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au moins trois membres représentants du personnel, dont un au moins représentant du deuxième collège (disposition d'ordre public).

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses élus, dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Faute de précision dans les textes, il peut s'agir de titulaires ou de suppléants.

Le mandat des membres de la commission prend fin en même temps que celui des membres du comité (art. L 2315-39 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Quid des possibilités de remplacement en cours de mandat ? Rien n'est prévu par les textes.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Seule limite : ils ne peuvent, ensemble, être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Pourquoi cette référence aux représentants « titulaires » par l'article L 2315-39 du Code du travail alors que la commission peut être composée de suppléants ? S'agit-il des titulaires désignés dans la commission ou au contraire des titulaires du CSE ? Dans ce dernier cas, la représentation de l'employeur pourrait se trouver disproportionnée!

REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

ART. L 2314-1 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

Pour assurer une représentation du personnel au plus proche du terrain, l'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (art. L 2312-2 du Code du travail) peut mettre en place des représentants de proximité (art. L 2313-7 du Code du travail).

L'ordonnance ne donne pas de définition du représentant de proximité. Il s'agit d'une nouvelle instance laissée au libre choix des négociateurs. On fait souvent référence à

Pour plus de précisions sur le fonctionnement, voir « *La commission santé, sécurité et conditions de travail* ».

LA COMPOSITION DU CSE

la possibilité de maintenir les délégués du personnel au niveau d'établissements plus réduits, mais l'accord peut parfaitement octroyer d'autres droits, obligations et moyens aux représentants de proximité ou les redéfinir.

Ces représentants sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du comité. Le ministère du Travail précise que l'accord d'entreprise ne pourra pas prévoir que les représentants de proximité seront désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les salariés de l'entreprise. L'accord ne pourra pas non plus prévoir que les représentants de proximité sont directement élus par les salariés du périmètre d'implantation concerné. Il est nécessaire de passer par le CSE (Question n°36 des Questions-réponses CSE, 17 janv. 2020).

À NOTER

Les représentants de proximité ne peuvent pas être mis en place par accord négocié avec le CSE ou unilatéralement par l'employeur.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Tout devra être négocié : leur nombre, leurs attributions, les modalités de leur désignation et de leur fonctionnement (en particulier leurs heures de délégation), etc. Faute de dispositions supplétives dans la loi, il faudra que les accords soient particulièrement précis et complets...

Les représentants de proximité bénéficient d'un statut protecteur. En outre, leurs frais de formation s'imputent sur le budget du CSE.

POINTS DE VIGILANCE DANS LA NÉGOCIATION

Le Code du travail est très succinct concernant le contenu de l'accord relatif aux représentants de proximité. Nous attirons votre attention sur quelques points qu'il semble essentiel de discuter*.

Le périmètre d'implantation

Ce point n'est même pas prévu dans l'énumération de l'article L 2313-7 mais apparaît comme indispensable. Ce périmètre peut être plus étroit que celui du CSE et notamment de ses établissements distincts.

À noter qu'en cas de désaccord aucune procédure n'est prévue par le Code du travail pour trancher. À noter également que rien n'oblige a priori, même si cela est recommandé, à ce que tous les salariés de l'entreprise soient couverts par un représentant de proximité.

*Cette liste n'est pas exhaustive.

.../...

Les attributions

L'article L 2313-7 visant expressément de façon extensive les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Il semble opportun d'étendre conventionnellement ces attributions, et utile de prévoir que les représentants de proximité seront convoqués aux réunions du CSE mettant ces points à l'ordre du jour.

La cour d'appel de Paris a jugé que lorsqu'un accord collectif institue des représentants de proximité qui interviennent dans un champ de compétence plus restreint que celui du CSE, les attributions conférées à ceux-ci dans leur périmètre ne sont pas exclusives de l'exercice concurrent de ces mêmes attributions dans le même périmètre par les membres du CSE lorsque la loi les leur confie. Ainsi, le CSE reste compétent pour présenter les réclamations individuelles et collectives du personnel. Dans cette affaire, l'accord prévoyait que les représentants de proximité agissaient « *sur délégation du CSE* », notamment pour présenter les réclamations (CA Paris, ch. 6-2, 21-4-22, n°21/09827).

Les moyens

- **Heures de délégation** : le silence de l'accord vaut absence de crédit d'heures spécifique pour les représentants de proximité, le Code du travail ne prévoyant pas de dispositions supplétives. Si les représentants de proximité sont également membres titulaires du CSE, ils pourront utiliser leur crédit d'heures, mais dans les autres cas, il apparaît impossible de fonctionner sans heures de délégation. Attention au délit d'entrave dans ce cas.
- **Dépenses** : le fonctionnement effectif des représentants de proximité devrait prévoir la prise en charge de certaines dépenses par l'employeur, notamment les dépenses liées aux déplacements pour se rendre aux réunions, ou l'accès à une documentation ad hoc comme pour le CHSCT. Rappelons que l'article L 2315-61 prévoit expressément que le CSE peut consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité.

LES MOYENS DU CSE

Pour FO, les moyens accordés aux représentants du personnel sont très largement insuffisants, que ce soit en nombre d'élus ou en heures de délégation. Cette diminution des moyens des IRP intervient alors même que le CSE soumet les élus à une véritable polyvalence, les obligeant à traiter de tous les thèmes (économie, orientations stratégiques, conditions de travail, santé...), mettant ainsi en péril la spécificité qu'avait jusqu'alors chaque institution, ainsi que ses représentants.

LE NOMBRE DE REPRÉSENTANTS AU CSE

CONSEIL

Il y a autant de titulaires que de suppléants, mais seuls les titulaires participent aux réunions du CSE.

Le ministère du Travail recommande de prévoir les modalités de suppléance dans le règlement intérieur.

Ne pas hésiter à négocier pour que les suppléants soient présents en réunion.

ART. L 2314-1 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

Les élus titulaires et suppléants de la délégation du personnel au CSE

Le nombre de membres du comité social et économique est fixé par décret en Conseil d'État en fonction de l'effectif de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct (art. R 2314-1 du Code du travail) – Voir le tableau ci-après.

Par rapport à un fonctionnement en IRP séparées, la perte du nombre de titulaires au CSE est conséquente et croissante suivant les effectifs des entreprises.

***Exemple :** pour une entreprise dont l'effectif est compris entre 100 et 149 salariés, il y aura six titulaires en moins. Pour une entreprise comprenant entre 5 500 et 6 249 salariés, il y aura 20 titulaires en moins ; 32 titulaires en moins pour une entreprise comptant au moins 9 750 salariés (voir tableau comparatif ci-après).*

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Les chiffres parlent d'eux même ! Le décret fait apparaître un net recul des moyens en termes de représentants, en particulier par rapport à un fonctionnement en instances séparées, alors qu'une polyvalence accrue est imposée aux élus !

À NOTER

Ce nombre peut être modifié lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, donc autant à la hausse qu'à la baisse ! Par ailleurs, il n'est pas fait référence à un nombre minimal de représentants dans la loi, ce qui est vraiment inquiétant !

Pour ce qui est du CSE central, le nombre de membres ne pourra dépasser 25 titulaires et 25 suppléants, sauf accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (contre 20 titulaires et 20 suppléants auparavant).

LES MOYENS DU CSE

Les représentants syndicaux

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE (art. L 2143-22 du Code du travail).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent nommer un représentant syndical au CSE dans le périmètre de leur représentativité (art. L 2314-2 du Code du travail). Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

LES HEURES DE DÉLÉGATION

À SAVOIR

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord collectif ou usage.

ART. L 2315-1 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

À NOTER

Toutes les autres dispositions applicables au crédit d'heures auparavant sont reprises par les ordonnances.

Volume

- **Chaque membre titulaire du CSE** bénéficie du temps "nécessaire" pour mener à bien ses missions. Ce crédit d'heures est fixé, à défaut de stipulations prévues par le protocole d'accord préélectoral, par décret pris en Conseil d'État, en fonction des effectifs et du nombre de membres de la délégation. Ce nombre peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (art. L 2315-7 et art. R 2314-1 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le nombre d'heures de délégation est, lui aussi, revu à la baisse, surtout si on opère une comparaison avec les instances séparées.

Même si le nombre global d'heures de délégation semble à peu près maintenu par rapport à la délégation unique du personnel, il ne faut pas oublier que le nombre d'élus est très sensiblement réduit du fait de la généralisation de l'instance unique ! Donc, presque autant d'heures, pour moins d'élus, avec beaucoup plus de responsabilités...

À NOTER

Le nombre d'heures de délégation peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral. Cependant, dans ce cas (art. L 2315-7 du Code du travail), il ne peut être inférieur à :

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

Le protocole d'accord préélectoral peut également modifier le volume des heures individuelles de délégation, à condition que le volume global de ces heures au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales (art. L 2314-7 du Code du travail). Il semble donc possible de réduire par accord le nombre d'élus, à condition que ces derniers bénéficient, globalement, des heures de délégation prévues par la loi et correspondant à leur effectif.

- **Les représentants syndicaux au CSE**, dans les entreprises de plus de 500 salariés, et au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés, dont aucun établissement n'atteint ce seuil bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut être, sauf circonstances exceptionnelles, supérieur à 20 heures par mois (art. L 2315-7 et R 2315-4 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le représentant syndical au CSE, dans les entreprises de 300 à 500 salariés, ne bénéficie pas, légalement, d'heures de délégation. Il ne peut s'agir d'un élu, du fait de l'incompatibilité entre ces deux mandats (Cass. soc., 11-11-19, n°18.23.764). La seule possibilité de doter un RS doté de moyens sera de désigner un DS en qualité de RS au CSE (puisqu'il bénéficie d'un crédit d'heures), mais à condition qu'il ne soit pas élu !

Attention à bien tenir compte de tous ces éléments lors de la confection des listes de candidats !

Le salarié qui exerce plusieurs mandats cumule les crédits d'heures qui lui sont dus au titre de chaque mandat. Cela ne l'autorise cependant pas à utiliser les heures de délégation attachées à un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

Le cumul de mandats n'ouvre droit à aucun crédit d'heures supplémentaire dans les hypothèses suivantes :

- entreprises d'au moins 2000 salariés : cumul des fonctions de délégué syndical d'établissement et de délégué syndical central (art. L 2143-15 du Code du travail) ;
- entreprises de moins de 50 salariés : cumul des fonctions de membre du CSE et de délégué syndical (art. L 2143-6 du Code du travail) ;
- cumul des fonctions de représentant de proximité et de membre du CSE à défaut d'accord leur prévoyant un crédit d'heures spécifique (art. L 2313-7 du Code du travail).

Les modalités d'utilisation

Le crédit d'heures est en principe individuel et mensuel et ne peut être dépassé qu'en cas de circonstances exceptionnelles.

La portée de ces principes change devant la généralisation de la possibilité de report des heures de délégation des membres du CSE et de partage (ou mutualisation) du crédit d'heures entre membres titulaires ou avec les suppléants change désormais la portée de ce principe.

Mutualisation mensuelle

Art. L 2315-9 et R 2315-6 du Code du travail

Les membres titulaires du CSE peuvent désormais, chaque mois, mutualiser leurs heures de délégation et les répartir entre eux et/ou en faire bénéficier les suppléants (art. L 2315-9 du Code du travail).

À NOTER

Cette possibilité, qui rompt avec le caractère personnel des heures de délégation, existait déjà s'agissant de la délégation unique du personnel élargie. Elle est désormais généralisée.

LES MOYENS DU CSE

Conditions

Les titulaires concernés informent l'employeur (art. R 2315-6 du Code du travail) :

- du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois ;
- au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation ;
- par écrit, dans un document précisant l'identité du bénéficiaire et le nombre d'heures mutualisées.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

N'hésitez pas à donner à vos suppléants certaines heures pour leur permettre d'exercer pleinement leur mandat et de se sentir investis dans leurs fonctions représentatives.

Limites

La mutualisation ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont bénéficie un titulaire en application de l'article R 2314-1 (art. R 2315-6 du Code du travail).

Par exemple, pour un crédit d'heures de dix heures, il ne sera pas possible pour un représentant de bénéficier d'un volume supérieur à quinze heures dans le mois.

CONSEIL

Mieux vaut utiliser l'intégralité des heures plutôt que de les reporter. À défaut, il sera difficile de négocier du crédit d'heures supplémentaire à l'avenir.

Report des heures de délégation

Art. R 2315-5 du Code du travail

Il est également possible, pour les élus et pour les représentants syndicaux, de reporter les heures de délégation qu'ils n'auraient pas utilisés le mois précédent sur le ou les mois suivant(s) dans la limite de douze mois.

Les modalités de ce report (on peut également parler d'« *annualisation* » des heures de délégation) n'ont pas été précisées plus avant par les textes ni par l'administration, et il n'y a pas encore de jurisprudence à cet égard. Aussi, de nombreux points restent incertains, et notamment les modalités de détermination de la période de douze mois.

Conditions

Informez l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures en dépassement.

Limites

Le cumul des heures ne doit pas permettre à l'intéressé qui y procède de disposer de plus d'une fois et demi du crédit d'heures dont il bénéficie normalement (art. R 2315-6 du Code du travail).

Il semblerait curieux d'établir une limite basée sur un crédit d'heures théorique et pas sur celui dont bénéficient effectivement les membres du CSE (Questions-réponses CSE, 17 janv. 2020).

/// Utilisation des heures de délégation en cas de forfait-jours

Art. R 2315-3 et R 2315-4 du Code du travail

Pour les salariés titulaires de mandats et travaillant en forfait-jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle de forfait.

Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

/// Salariés à temps partiel et nombre d'heures de délégation

Art. R 3123-14 du Code du travail

Les représentants du personnel travaillant à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux travaillant à temps plein. Toutefois, le Code du travail prévoit une règle permettant d'éviter que le temps de travail d'un représentant du personnel à temps partiel soit réduit dans une proportion importante par l'utilisation de ses heures de délégation. Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut en effet être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payé peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

CONSEIL

*Les entreprises de moins de 300 salariés ne sont pas visées par les textes, ce qui signifie que dans ces entreprises, les réunions concernées s'imputent intégralement sur le crédit d'heures !
Ne pas hésiter à négocier un quota plus élevé !*

/// Temps passé en réunions du CSE et de ses commissions

Ce temps est-il payé comme temps de travail ou déduit du crédit d'heures ?

Auparavant

Le temps passé en réunion avec l'employeur était payé comme temps de travail. Idem pour le temps passé en commission économique, dans la limite de 40 heures par an et en commission formation, dans la limite de 20 heures par an.

Dorénavant

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE

Art. L 2315-11 et R 2315-7 du Code du travail

Est payé comme temps de travail, le temps passé aux réunions du comité et de ses commissions, dans la limite d'une durée globale fixée, à défaut d'accord d'entreprise, par décret en Conseil d'État à :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

À NOTER

Par dérogation, le temps passé en Commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas concerné par cette limitation annuelle et est donc intégralement payé comme temps de travail effectif (sur cette commission, voir « La commission santé, sécurité et conditions de travail »).

LES MOYENS DU CSE

Le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives en cas de situation d'urgence et de gravité, ainsi que les enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, est également assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des membres titulaires du CSE.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le ministère du Travail a précisé que le temps passé en réunion n'était jamais imputable sur les heures de délégation.

C'est pourquoi, selon nous, il y a lieu de considérer qu'en application de ces dispositions, le temps passé en réunion avec l'employeur est payé comme temps de travail et que celui passé en réunions préparatoires du comité et de ses commissions ne l'est que dans la limite des 30 ou 60 heures.

Les représentants syndicaux au CSE

Art. L 2315-12 du Code du travail

Le temps passé aux réunions du CSE avec l'employeur par les représentants syndicaux au CSE est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins 501 salariés.

Par déduction, dans les entreprises de moins de 501 salariés, les réunions concernées s'imputent intégralement sur le crédit d'heures ! Or, la loi n'attribue le bénéfice d'un crédit d'heures qu'aux seuls représentants syndicaux au CSE, dans les entreprises de plus de 501 salariés – qui ne peut être, sauf circonstances exceptionnelles, supérieur à 20 heures par mois (art. L 2315-7 et R 2315-4 du Code du travail).

Le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L 2143-22 du Code du travail). Le représentant syndical bénéficie alors d'un crédit d'heures au titre de son mandat syndical.

Reste alors le représentant syndical au CSE, dans les entreprises de 300 à 500 salariés, qui ne bénéficie pas, légalement, d'heures de délégation. L'absence de crédit d'heures rend l'exercice du mandat pendant le temps de travail beaucoup plus difficile s'il n'existe pas d'accord ou d'usage plus favorable !

Le fait pour un représentant du personnel ne bénéficiant d'aucun crédit d'heures de s'absenter pendant ses heures de travail pour l'exercice de son mandat est susceptible de justifier une sanction disciplinaire. Il est important de négocier le crédit d'heures des représentants syndicaux dans les entreprises de moins de 500 salariés.

À NOTER

Les dérogations à l'imputation sur le crédit d'heures des élus titulaires au CSE pour le temps passé en commissions, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situations d'urgence ou de gravité, ou en enquête menée après un accident du travail grave ou une maladie professionnelle (art. L 2315-11 du Code du travail) ne s'appliquent qu'aux seuls élus titulaires du CSE.

LES MOYENS DU CSE

Il est toujours possible de négocier la participation des RS aux commissions. Le temps passé en commissions sur convocation de l'employeur ne s'imputera alors pas sur le crédit d'heures.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Les seules possibilités de doter un représentant syndical de moyens seront :

- soit de désigner un délégué syndical en qualité de représentant syndical au CSE (puisqu'il bénéficie d'un crédit d'heures) mais à condition qu'il ne soit pas déjà élu au CSE (incompatibilité des fonctions de représentant syndical au CSE et d'élu au CSE) ;
- soit de négocier un quota d'heures de délégation pour les représentants syndicaux dans les entreprises de moins de 500 salariés.

Attention à bien tenir compte de tous ces éléments lors de la négociation du PAP !

LA FORMATION DES ÉLUS

Le CSE fusionnant les attributions du CE et du CHSCT, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a repris les formations propres à ces instances en les aménageant largement, c'est-à-dire :

- la formation économique pour les titulaires du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés (art. L 2315-63 du Code du travail) ;
- la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et de sécurité pour les membres du CSE (art. L 2315-18 du Code du travail).

Les formations économiques, santé et sécurité sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par l'article R 2315-8, soit par un des organismes mentionnés à l'article L 2145-5, à savoir des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national et instituts spécialisés (art. L 2315-17 du Code du travail).

Enfin, 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 (art. L 2315-16 du Code du travail).

Formation économique des membres du CSE

Cette formation d'une durée de cinq jours maximum est dispensée aux membres du CSE élus pour la première fois, puis au bout de quatre ans de mandat. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE (art. L 2315-63 du Code du travail).

Depuis la loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises. Cette formation est amputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu aux articles L 2145-5 et suivants.

LES MOYENS DU CSE

La circulaire du 30 novembre 1984 (circ. DRT n°12, 30-11-84 : BO Trav., n°84/8 bis) avait précisé concernant la formation économique des membres du CE (et donc transposable au CSE, ces dispositions étant inchangées) :

- que chaque membre titulaire du comité choisit librement entre les deux catégories d'organismes prévues pour dispenser la formation économique ;
- que les services de formation des entreprises ne sont pas habilités à dispenser la formation économique aux titulaires du comité.

À NOTER

Des doutes ont pu apparaître concernant le maintien ou non du droit au renouvellement de cette formation au bout de quatre ans de mandat (consécutifs ou non), compte tenu de la rédaction quelque peu contradictoire entre deux dispositions de l'ordonnance du 22 septembre 2017, mais ce droit au renouvellement est finalement maintenu (art. L 2315-17 du Code du travail).

Formation santé/sécurité et conditions de travail

Auparavant

Une formation en santé était accordée aux membres du CSE d'une durée minimale de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de cinq jours dans les plus grandes entreprises.

Dorénavant

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit cinq jours minimum de formation santé, sécurité et conditions de travail pour les membres du CSE, en cas de renouvellement de leur mandat, ils bénéficieront de trois jours supplémentaires de formation. Les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de cinq jours supplémentaires de formation. Le financement est pris en charge par l'employeur (art. L 2315-18 du Code du travail).

À NOTER

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les interlocuteurs sociaux en vue de réformer la santé au travail.

Tableau relatif aux moyens des IRP
Art. R 2314-1 du Code du travail

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	CSE			IRP séparées avant la réforme		
	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total des heures de délégation	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Nombre total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	1	10	10
25 à 49	2	10	20	2	10	20
50 à 74	4	18	72	8	37	96
75 à 99	5	19	95	10	37	131
100 à 124	6	21	126	12	40	175
125 à 149	7	21	147	13	40	190
150 à 174	8	21	168	13	40	190
175 à 199	9	21	189	14	40	205
200 à 249	10	22	220	15	40	210
250 à 299	11	22	242	16	40	225
300 à 399	11	22	242	16	45	245
400 à 499	12	22	264	17	45	265
500 à 599	13	24	312	20	50	330
600 à 699	14	24	336	20	50	330
700 à 749	14	24	336	20	50	330
750 à 799	14	24	336	22	50	365
800 à 899	15	24	360	22	50	365
900 à 999	16	24	384	22	50	365
1000 à 1249	17	24	408	24	50	400
1250 à 1499	18	24	432	25	50	415
1500 à 1749	20	26	520	29	55	520
1750 à 1999	21	26	546	30	55	535
2000 à 2249	22	26	572	32	55	570
2250 à 2499	23	26	598	33	55	585
2500 à 2749	24	26	624	34	55	600
2750 à 2999	24	26	624	35	55	615
3000 à 3249	25	26	650	37	55	650
3250 à 3499	25	26	650	38	55	665
3500 à 3749	26	27	702	39	55	680
3750 à 3999	26	27	702	40	55	695
4000 à 4249	26	28	728	42	55	730
4250 à 4499	27	28	756	43	55	745
4500 à 4749	27	28	756	44	55	760
4750 à 4999	28	28	784	45	55	775
5000 à 5249	29	29	841	47	55	810
5250 à 5499	29	29	841	48	55	825
5500 à 5749	29	29	841	59	55	840
5750 à 5999	30	29	870	50	55	855
6000 à 6249	31	29	899	51	55	870
6250 à 6499	31	29	899	52	55	885
6500 à 6749	31	29	899	53	55	900
6750 à 6999	31	30	930	54	55	915
7000 à 7249	32	30	960	55	55	930
7250 à 7499	32	30	960	56	55	945
7500 à 7749	32	31	992	57	55	980
7750 à 7999	32	32	1024	59	55	995
8000 à 8249	32	32	1024	59	55	1010
8250 à 8499	33	32	1056	60	55	1025
8500 à 8749	33	32	1056	61	55	1040
8750 à 8999	33	32	1056	62	55	1055
9000 à 9249	34	32	1088	63	55	1070
9250 à 9499	34	32	1088	64	55	1085
9500 à 9749	34	32	1088	65	55	1100
9750 à 9999	34	34	1156	66	55	1115
10000	35	34	1190	67	55	1170

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

ART. L 2315-1 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

CONSEIL

Il est possible de prévoir des règles relatives au fonctionnement et aux pouvoirs du CSE plus favorables. Pensez à négocier !

Les règles de fonctionnement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

Elles doivent permettre la prise en compte effective des salariés exerçant leur activité en dehors de l'entreprise ou dans des unités dispersées (art. L 2315-1 du Code du travail).

PERSONNALITÉ CIVILE

Dans les entreprises de MOINS DE 50 SALARIÉS, le CSE n'a pas de personnalité morale. Les représentants du personnel au CSE exercent donc individuellement les droits qui sont reconnus au comité (art. L 2315-19 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Les règles anciennement applicables aux délégués du personnel le sont en grande partie aux membres du CSE des entreprises de moins de 50, à l'exception notamment de la possibilité pour les suppléants d'assister aux réunions !

À NOTER

Qu'est devenue la possibilité, pour les délégués syndicaux de se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale ? Rien de tel ne semble avoir été accordé aux membres du CSE dans les entreprises de 11 à 50 salariés.

Dans les entreprises de 50 SALARIÉS ET PLUS, le CSE est doté de la personnalité civile (art. L 2315-23 du Code du travail). Il peut donc contracter, disposer d'un patrimoine, agir en justice...

Le CSE doit désigner, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il s'agit d'un recul par rapport à la DUP « *Rebsamen* » qui prévoyait la désignation d'un secrétaire adjoint, pourtant nécessaire, compte tenu de la fusion des instances !

Il doit également se doter d'un règlement intérieur. Dans ces mêmes entreprises, les comités sociaux et économiques d'établissement sont également dotés de la personnalité civile (art. L 2316-25 du Code du travail). En effet, le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement (art. L 2316-20 du Code du travail) et le fonctionnement

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

des CSE d'établissement est identique à celui des CSE d'entreprise (art. L 2316-26 du Code du travail).

À NOTER

Avec la disparition du CHCST, la Commission santé, sécurité et conditions de travail est privée de toute personnalité civile et donc du droit d'ester en justice directement.

TRANSFERT DU PATRIMOINE

À SAVOIR

Les conditions de ce transfert devront être fixées dans le cadre d'une convention conclue entre les anciennes instances et le nouveau CSE.

Il est prévu que tous les biens, droits, obligations, créances et dettes des CE, CCE, DUP et CHCST existants à la date de publication de l'ordonnance soient transférés de plein droit aux nouveaux CSE, au terme des mandats des anciennes instances et, au plus tard le 31 décembre 2019.

L'article L 2314-35 du Code du travail précise que lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, les mandats des membres de la délégation du personnel au CSE subsistent lorsque l'entreprise ayant fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.

Si l'entreprise devient un établissement distinct, le mandat des membres élus de la délégation du personnel du CSE se poursuit jusqu'à son terme.

Si l'entreprise perd son autonomie, le CSE est dissout.

/// S'il y a continuité de l'établissement et donc du CSE d'entreprise ou d'établissement

Le CSE qui survit à un transfert d'entreprise conserve son patrimoine, c'est-à-dire ses biens mobiliers et immobiliers et sa personnalité juridique.

Lorsque le comité survit tel quel, il conserve ses budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles. Il est toutefois possible que le budget des œuvres sociales soit réduit en raison d'une diminution de la masse salariale.

Cas de la fusion absorption avec transfert des salariés dans l'entreprise absorbante

L'article R 2312-52 du Code du travail relatif au sort des biens et du patrimoine du CSE en cas de fermeture de l'entreprise n'est pas applicable à la situation du CSE de la société ayant fait l'objet d'une opération de fusion absorption et dont les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante. Dans ce cas, le CSE de l'entreprise absorbée peut décider de la dévolution de son patrimoine au comité de l'entreprise absorbante (Cass. soc., 16-1-19, n°17-26.993).

/// S'il y a disparition du CSE

Dévolution des biens

Cas général. Si il y a disparition du CSE suite à la cessation définitive de l'activité de l'entreprise, l'article R 2312-52 du Code du travail organise la dévolution des biens du comité. Cette dévolution consiste à déterminer à qui le patrimoine du comité va être

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

À SAVOIR

En aucun cas les biens ne peuvent être répartis entre les membres du personnel ni entre les membres du comité.

transmis. Ainsi, en cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose. La liquidation est opérée par ses soins, sous la surveillance du Directeur départemental du travail. Elle doit être réalisée au crédit d'un autre CSE (ou d'un comité interentreprises), notamment dans le cas où la majorité des salariés est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises (art. R 2312-52 du Code du travail).

Liquidation des biens du comité en cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise :

La dévolution est décidée en réunion plénière du comité. Si l'entreprise a déjà disparu, le comité survit le temps de procéder à la liquidation. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

La réunion est présidée par l'employeur ou l'administrateur judiciaire ou le mandataire liquidateur le cas échéant. Le président n'a pas le droit de vote, cette décision s'apparentant à une décision relative à la gestion des activités sociales et culturelles.

Le Directeur départemental du travail est informé par le comité des décisions prises. Toute contestation est de la compétence du tribunal judiciaire.

Le comité doit également penser à apurer sa situation vis-à-vis des tiers : résilier ses contrats (service, bail, assurance), et licencier son ou ses salariés le cas échéant.

La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation établit un lien entre le transfert du personnel et le patrimoine : le patrimoine du comité doit être affecté au comité de l'entreprise où sont transférés les salariés, et ne peut être attribué à une institution sociale d'intérêt général (Cass. soc., 23-1-96, n°93-16.799). Si les salariés sont répartis entre plusieurs établissements, le comité affecte à juste titre ses biens aux comités de plusieurs sociétés du même groupe où les salariés ont été transférés (Cass. soc., 10-6-98, n°96-20.112).

Dans le cas d'une entreprise ayant cédé une activité autonome à une autre société, cette activité étant regroupée dans un nouvel établissement donnant lieu à la création d'un nouveau comité d'établissement, alors que le CSE d'origine n'a pas été dissous, le nouveau CSE d'établissement ne peut pas obtenir la rétrocession des documents et fonds du CSE de la société cédante. En effet, dans ce cas, la modification de la situation juridique de l'employeur qui résulte de ce transfert partiel ne porte pas sur un établissement ayant conservé ce caractère au sein de la société d'accueil. Ce cas de figure n'est pas un cas d'application de l'article L 2314-35 qui ne vise que deux hypothèses : celle où « *l'entreprise devient un établissement* » et celle où « *un ou plusieurs établissements distincts conservent ce caractère* » dans l'entreprise d'accueil. La question du patrimoine du CSE n'a donc pas à être envisagée (Cass. soc., 22-2-95, n°93-14.105).

LOCAL DU CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose d'un local pour s'y réunir et accomplir sa mission.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le local mis à disposition du CSE est aménagé et doté du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

C'est l'employeur qui choisit le local du CSE. Celui-ci doit être convenable, autonome et ne pas interférer avec d'autres activités de l'entreprise.

Cette mise à disposition est gratuite, en ce sens que l'employeur ne peut pas réclamer au comité un loyer ou imputer le coût du local sur le budget de fonctionnement du comité (circ. DRT, 6-5-83 : BO min. Trav. n°83/23-24).

Par ailleurs, 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 clef constituent un minimum auquel le comité peut prétendre.

Il doit également, comme tous lieux de travail, être conforme aux normes d'hygiène et de sécurité applicables à l'entreprise : aération, lumière, température, norme incendie, exposition sonore, sanitaires à proximité, etc. (art. R 4221-1 et s du Code du travail).

Les dépenses correspondantes à ces aménagements sont à la charge de l'employeur et ne peuvent être déduites du budget de fonctionnement du comité (circ. DRT, 6 mai 1983 : BO min. Trav. n°83/23-24)

À NOTER

Il n'est plus prévu de mettre à disposition du CSE le matériel spécifique, alors que dans les entreprises de moins de 50, il ne bénéficie d'aucun budget...

Constitue un délit d'entrave le fait de ne pas mettre à disposition du comité un local et des moyens adaptés à son importance, sauf impossibilité démontrée de satisfaire à cette obligation (Cass. crim., 15-5-07, n°06-84.318).

/// Fourniture du matériel nécessaire au fonctionnement du CSE

L'employeur met à la disposition du comité le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (art. L 2315-25 du Code du travail).

La loi n'a pas défini le matériel nécessaire que l'employeur doit mettre à la disposition du comité pour l'exercice de ses fonctions. L'administration a apporté les précisions suivantes :

- le matériel nécessaire demeurant à la charge de l'employeur comprend, par exemple, l'installation d'une ligne téléphonique, la fourniture de matériel de dactylographie et de photocopie ;
- les frais courants de fonctionnement : documentation, papeterie, frais d'abonnement et de communications téléphoniques doivent être imputés sur la subvention de fonctionnement du comité. Si ces frais sont pris en charge par l'employeur, ils pourront être déduits de la subvention de fonctionnement.

Circ. DRT, 6 mai 1983 : BO Trav. n° 23-24/83.

À NOTER

Cette circulaire ministérielle de 1983 date un peu et le matériel fourni doit suivre les évolutions technologiques et s'adapter aux besoins du comité (Rép. min. n°2207 : JOAN Q, 9-1-89, p. 182). On peut aujourd'hui légitimement penser que l'équipement à fournir au comité doit s'entendre d'un ordinateur, d'un traitement de texte et d'une imprimante, ainsi que d'un accès à internet.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le Code du travail (art. L 2315-24 du Code du travail).

Le règlement intérieur fixe également les modalités de fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail* en l'absence d'accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE.

La loi de ratification prévoit que le règlement intérieur ne peut comporter de clauses imposant à l'employeur des obligations non prévues par la loi, sans l'accord de ce dernier. Dans ce cas, ces clauses sont considérées comme des engagements unilatéraux de l'employeur qu'il peut dénoncer après simple information des élus et respect d'un délai raisonnable (art. L 2315-24 du Code du travail).

À NOTER

Les dispositions extra légales n'auront donc que peu de caractère contraignant pour l'employeur qui aura le choix soit de refuser de les intégrer, soit de les dénoncer... d'autant plus qu'un accord collectif qui a le même objet que l'engagement unilatéral a pour effet de le remettre en cause, peu important que celui-ci ait été ou non préalablement dénoncé (Cass. soc., 8-1-02, n°00-12.252).

À SAVOIR

Le changement de dénomination sociale d'une entreprise ne rend pas caduc le règlement intérieur de son comité d'entreprise.

Toutefois un salarié est recevable à soulever par voie d'exception l'illégalité du règlement intérieur du CSE qui lui fait grief.

/// Durée de validité du règlement intérieur du CSE

Les dispositions du règlement intérieur sont applicables tant qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une modification ou d'une abrogation.

Lors du renouvellement d'un CSE, le règlement intérieur du précédent comité n'est pas automatiquement caduc. Il reste en effet valable et applicable tant que le nouveau comité n'a pas voté à la majorité de ses membres son abrogation, sauf à prévoir dans le règlement intérieur lui-même une durée de validité limitée au renouvellement du comité.

/// Obligation pour l'employeur d'appliquer le règlement intérieur du CSE

Le règlement intérieur s'impose aux membres du comité et notamment à l'employeur. Il a ainsi été jugé :

- que le refus d'un employeur d'appliquer une disposition du règlement intérieur, prévoyant l'organisation d'une réunion préparatoire et la discussion d'un ordre du jour préalablement à la réunion du comité, constitue un délit d'entrave en l'absence de force majeure (Cass. crim., 10-7-79, n°78-91.623) ;
- sur le plan civil, le non-respect d'une disposition du règlement intérieur autorise les élus lésés par cette méconnaissance à agir en justice pour en obtenir l'application (Cass. soc., 9-5-89, n°86-42.166).

*Voir « La commission santé, sécurité et conditions de travail ».

LES COMMISSIONS DU CSE

ART. L 2315-36 À L 2315-60 DU CODE DU TRAVAIL

Le nombre de commissions obligatoires varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Les commissions n'ont pas voix consultative et seul le CSE doit être informé et consulté.

UNE COMMISSION OBLIGATOIRE À LA PLACE DU CHSCT

La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Cette commission qui n'est obligatoire que dans les entreprises de 300 salariés et plus, dans les entreprises type Seveso, ou bien sur décision de l'inspecteur du travail, est la seule commission du CSE qui peut exercer, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions qui sont reconnues au comité, en matière de santé et sécurité (art. L 2315-36 et L 2315-37 du Code du travail).

À NOTER

Cette commission ne remplace pas complètement le CHSCT puisqu'elle :*

- n'exerce pas les attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène, ni certaines autres attributions précédemment dévolues au CHSCT ;*
- n'a pas la personnalité morale ;*
- ne peut recourir à un expert, mais seulement le proposer ;*
- ne peut agir en justice.*

Il ne s'agit bel et bien que d'une émanation du CSE.

LES AUTRES COMMISSIONS OBLIGATOIRES

Restent également obligatoires, en l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés

- la commission de formation (art. L 2315-49 du Code du travail) ;
- la commission d'information et d'aide au logement (art. L 2315-50 du Code du travail) ;
- la commission de l'égalité professionnelle (art. L 2315-56 du Code du travail).

À NOTER

Ces commissions «obligatoires» ne sont prévues que par des dispositions supplétives dans le Code du travail, donc à défaut d'accord sur les commissions du CSE, prévu à l'article L 2315-45.

*Pour plus de détails sur la composition, le rôle et le fonctionnement de la CSSCT, voir « La Commission santé, sécurité et conditions de travail ».

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

On peut donc se demander si l'accord pourrait écarter telle ou telle commission ou en modifier les règles de mise en place, les missions ou encore les conditions d'effectif ? En effet, ces règles ne sont pas d'ordre public mais seulement applicables « *en l'absence d'accord* ». Il nous semble que ces dispositions doivent être entendues comme un minimum, mais des précisions à cet égard seraient bienvenues.

Commission économique

Cette commission n'est obligatoire, sauf accord, que dans les entreprises d'au moins 1000 salariés. Elle peut être mise en place, le cas échéant, par le comité social et économique central.

À NOTER

La commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant. Surprenant lorsque l'on sait qu'auparavant, il n'y participait même pas !

À SAVOIR

Il n'est prévu aucune possibilité d'y échapper par accord.

Cas particulier de la commission des marchés

Art. L 2315-44-1 à L 2315-44-4 du Code du travail

La loi de ratification rend obligatoire cette commission, dans toutes les entreprises qui remplissent au moins deux des conditions fixées par décret : le seuil de 50 salariés, le plafond de ressources annuelles fixé à 3,1 millions d'euros et le plafond de bilan fixé à 1,55 millions d'euros (Art. D 2315-29 du Code du travail).

Composition et fonctionnement de la commission des marchés

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires. Le règlement intérieur du CSE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat (art. L 2315-44-3 du Code du travail).

Missions de la commission des marchés

Pour les marchés dont le montant est supérieur à 30000 euros, le CSE détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux (art. L 2315-44-2 et D 2315-29 du Code du travail).

LES COMMISSIONS FACULTATIVES

Des commissions facultatives peuvent être prévues par accord collectif majoritaire pour l'examen de problèmes particuliers (art. L 2315-45 du Code du travail).

À NOTER

Auparavant, cette décision n'appartenait qu'aux membres du comité d'entreprise qui en décidaient à la majorité, par simple délibération.

COMPOSITION DES COMMISSIONS

En dehors de la CSSCT dont les membres sont obligatoirement choisis parmi les élus du CSE, les membres des autres commissions peuvent, à défaut d'accord, être choisis parmi les salariés n'appartenant pas au CSE (art. R 2315-28 du Code du travail).

L'employeur peut également adjoindre aux commissions des experts ayant voix consultative.

Une commission, même facultative, doit obligatoirement être présidée par un élu du CSE (art. R 2315-28 du Code du travail), en dehors de la CSSCT et de la commission économique qui sont présidées par l'employeur.

À NOTER

Attention, les membres non élus ne seront pas protégés !

HEURES DE DÉLÉGATION

Le temps passé par les membres du CSE aux réunions de la CSSCT avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel et est payé comme temps de travail.

En revanche, il est mis en place un contingent d'heures de délégation utilisable pour le travail des autres commissions.

En effet, le temps passé par les membres élus titulaires du CSE aux réunions de commissions n'est pas déduit des heures de délégation et est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut, dans la limite fixée par décret, à savoir 30 heures dans les entreprises de 300 à 1000 salariés, et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés (art. L 2315-11 et R 2315-7 du Code du travail).

Le ministère du Travail a précisé que le temps passé par les représentants syndicaux aux réunions des commissions du CSE n'est pas rémunéré comme temps de travail effectif, mais qu'ils peuvent utiliser leurs heures de délégation (Questions-réponses sur le CSE n°89). Cela confirme notamment que les RS au CSE peuvent bien être membres des commissions (rappelons cependant que l'administration a précisé que le représentant syndical au CSE ne peut pas être désigné au sein de la CSSCT (Questions-réponses CSE, 17 janv. 2020).

Il est en outre précisé qu'un accord d'entreprise peut prévoir des moyens spécifiques pour les membres non élus.

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ART. L 2315-36 DU CODE DU TRAVAIL

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 supprime le CHSCT dans le cadre de la création du CSE, et institue une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE. La fusion des instances ne se fait toutefois pas à droit constant : le texte ne reprend pas l'intégralité des anciennes missions du CHSCT et la commission dédiée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) n'est mise en place que dans certains cas.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO s'est vivement opposée à l'absorption du CHSCT, instance historiquement incontournable et qui a fait ses preuves dans l'amélioration des conditions de travail. Elle revendique toujours son rétablissement.

MISE EN PLACE DE LA COMMISSION

Sa mission est de traiter les questions de santé et de sécurité au travail. Cette nouvelle commission obéit à des dispositions d'ordre public, auxquelles il est impossible de déroger, mais sa mise en place et ses attributions sont largement soumises à accord (art. L 2315-36 et s du Code du travail).

Dispositions d'ordre public

Auparavant

Un CHSCT était mis en place dans tout établissement d'au moins 50 salariés. Tous les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés étaient rattachés à un CHSCT (art. L 4611-1 ancien du Code du travail).

Dorénavant

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les établissements mentionnés aux articles L 4521-1 et suivants, comprenant au moins une installation nucléaire ou classée Seveso et certains gisements miniers (art. L 2315-36 du Code du travail).

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

À SAVOIR

Cette décision peut être contestée devant les Dreets (art. L 2315-37 du Code du travail).

Possibilité d'imposer la création d'une CSSCT par l'inspecteur du travail : règles négociables et dispositions supplétives

CSSCT obligatoire

Accord fixant les modalités de mise en place de la CSSCT art. L 2315-41 du Code du travail

L'accord d'entreprise défini à l'article L 2313-2 déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT en application des articles L 2315-36 et L 2315-37 (c'est-à-dire dans les entreprises ou établissements où la mise en place de la CSSCT est obligatoire en raison de l'effectif ou de l'activité ou si l'inspecteur du travail l'a imposée), en définissant :

- le nombre de membres de la ou des commissions ;
- les missions déléguées à la ou aux commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
- les modalités de leur formation conformément aux articles L 2315-16 à L 2315-18 ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- le cas échéant, 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.

À défaut de DS, un accord avec le CSE (art. L 2315-42 du Code du travail)

En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires, fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT mentionnées à l'art. L 2315-41 (nombre de membres, missions, formation, fonctionnement, etc.).

CSSCT facultative

En dehors des cas prévus aux articles L 2315-36 et L 2315-37 (c'est-à-dire dans les entreprises ou établissements où la mise en place de la CSSCT n'est pas obligatoire en raison de l'effectif ou de l'activité ou si l'inspecteur du travail l'a imposée), un accord peut définir le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT et les modalités de leur mise en place (nombre de membres, missions, formation, fonctionnement, etc. conformément à l'article L 2315-41).

Il s'agit de l'accord d'entreprise défini à l'article L 2313-2 (c'est-à-dire l'accord déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts) ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires (art. L 2315-43 du Code du travail).

À NOTER

La disposition prévoyant que la CSSCT soit composée d'au moins trois représentants du personnel constitue une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut être dérogé par accord, y compris dans le cas où la création d'une CSSCT n'est pas obligatoire (TGI Evry, 1^{ère} ch., sect. A, 15 oct. 2018, n°18/05636).

Quel que soit le cas de figure (mise en place obligatoire ou facultative) de la CSSCT, en l'absence d'accord (avec le délégué syndical ou en son absence avec le CSE), c'est le règlement intérieur du CSE qui définit les modalités de mise en place de la CSSCT mentionnées aux 1° à 6° de l'article L 2315-41.

Concernant les cas où la mise en place de la CSSCT est facultative, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre d'une ou de plusieurs CSSCT en l'absence d'accord (art. L 2315-44 du Code du travail).

À NOTER

L'existence d'une instance dédiée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail devient donc l'exception dans la très grande majorité des cas !

Le comité d'évaluation des ordonnances Macron a révélé, dans son rapport d'évaluation 2021 en décembre 2018, le niveau de déploiement des CSSCT.

La couverture des salariés dans les entreprises de moins de 300 salariés est de 46% (net recul par rapport à 2017 où le taux était de 75%) et 74% des entreprises de plus de 300 salariés ont disposent d'une CSSCT. Les craintes de FO sur la dégradation des conditions de travail au sein de ces entreprises ont été confirmées.

/// Dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Une commission centrale doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés constituées de plusieurs établissements distincts (art. L 2316-18 du Code du travail).

/// Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés

La mise en place d'une commission peut être imposée par l'inspecteur du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (art. L 2315-37 du Code du travail).

Les modalités de mise en place sont fixées par accord collectif (art. L 2315-41 du Code du travail). Il en est ainsi pour :

- le nombre de membres de la commission ;
- les missions déléguées et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation ;
- les modalités de formation ;

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- le cas échéant, les moyens alloués ainsi que 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.

À NOTER

À défaut d'accord, les modalités de mise en place de la CSSCT sont fixées par le règlement intérieur du CSE (art. L 2315-44 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO regrette que tout ce qui concerne les moyens soit entièrement renvoyé à la négociation, sans qu'aucun minimum ne soit fixé par les textes. Il est dès lors essentiel que soient négociés pour la CSSCT des moyens à la hauteur de ses attributions.

Lorsqu'elle n'est pas obligatoire, la Commission santé, sécurité et conditions de travail peut être mise en place par l'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu entre l'employeur et le CSE (art. L 2315-43 du Code du travail).

À NOTER

Dans une décision du 15 octobre 2018 n°18/05636, le TGI d'Evry a précisé que la disposition prévoyant le nombre de membres (trois) au sein de la CSSCT est d'ordre public. Ainsi, l'employeur ne peut décider de réduire ce nombre même lorsque la mise en place de la CSSCT est facultative.

COMPOSITION DE LA COMMISSION

La CSSCT est composée comme suit :

- elle est présidée par l'employeur ou son représentant. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité ; ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires (de la CSSCT) ;
- elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. Les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une « résolution » adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus au CSE (art. L 2315-32 du Code du travail).

À NOTER

La désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote. Cette désignation ne nécessite donc pas une résolution préalable du CSE fixant les modalités de l'élection (Cass. soc., 27 -11-19, n°19-14.224).

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

À SAVOIR

À partir du 1^{er} janvier 2020, la liste nominative des membres de chaque CSE doit être affichée dans les locaux affectés au travail (art. R 2314-22 du Code du travail).

Les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le CSE parmi ses membres.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant, et comprend au minimum trois membres représentants du personnel.

Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité ; ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les membres de la commission sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion (art. L 2315-39 du Code du travail).

Assistent avec voix consultative aux réunions de la commission (art. L 2314-3 du Code du travail) :

- le médecin du travail (qui 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) ;
- 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.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale sont invités aux réunions de la commission ainsi qu'aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur, à la demande de la majorité de la délégation du personnel ou à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION

La commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert (prévu aux articles L 2315-78 et suivants) et des attributions consultatives du comité (art. L 2315-38 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Contrairement à ce que FO réclamait, la personnalité morale n'est pas reconnue à la CSSCT. Celle-ci n'est qu'une émanation du CSE – elle exerce ses attributions pour le compte de ce dernier et ne peut ester en justice.

Le temps passé aux réunions de la Commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE (art. R 2315-7 du Code du travail).

À NOTER

Les réunions de la CSSCT doivent être mises à profit pour préparer au mieux les réunions plénières, et permettre au CSE d'exercer ses attributions.

MOYENS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La fusion ne se fait pas à moyens constants. Par rapport à un fonctionnement en instances séparées, la perte du nombre de titulaires siégeant au CSE est réelle et variable suivant l'effectif de l'entreprise ; elle s'accompagne dans un certain nombre de cas d'une réduction du nombre d'heures de délégation (art. R 2314-1 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Pour FO, confier à une instance unique l'ensemble de ces attributions laisse craindre une dilution des problématiques de santé, sécurité et conditions de travail. Des moyens réduits ne pouvant permettre de traiter avec la même intensité des questions par nature très diverses, la prévention des risques professionnels risque fort d'être perçue comme un sujet « secondaire ».

À NOTER

Le fait de concentrer l'ensemble des missions sur un nombre restreint de membres « multitâches » risque de les professionnaliser et de les couper du terrain et des salariés qu'ils représentent. Cette relation de proximité est pourtant indispensable pour que soit prise en compte la réalité du travail.

Dans les entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE 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 (art. L 2312-5 du Code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés (art. L 2312-9 du Code du travail) :

- 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.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO déplore qu'il ne soit pas fait référence, au titre des attributions générales du CSE, à la mission de prévention des risques professionnels, alors qu'elle doit être une priorité pour toutes les entreprises, quelle qu'en soit la taille. Il est inquiétant de constater que ne sont pas reprises plusieurs des missions du CHSCT. Pourquoi ne pas rappeler la protection de la santé physique et mentale des travailleurs ? Et qu'en est-il de la mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales ?

En cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, les enquêtes du CSE ou le cas échéant de la CSSCT sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant au comité (art. R 2312-2 du Code du travail).

FORMATION DES MEMBRES DE LA CSSCT

Auparavant

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette formation est d'au moins cinq jours dans les entreprises de 300 salariés et plus et d'au moins trois jours dans les autres (art. L 2315-40 du Code du travail). L'article L 2315-40 du Code du travail prévoyant la formation santé et sécurité des membres de la CSSCT a été abrogé par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, art. 39, à compter du 31 mars 2022.

À partir du 31 mars 2022

L'article L 2315-18 modifié par la même loi dite « *santé au travail* » prévoit que la formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel pour tous les membres du CSE. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L 2315-8 du Code du travail).

À NOTER

Les Questions-réponses du ministère du Travail (n°66) ont précisé que les membres de la CSSCT peuvent, le cas échéant, bénéficier d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risque particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions et les modalités de cette formation sont définies par accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article L 2232-12 (sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, ou à défaut d'accord par le règlement intérieur du comité social et économique (art. L 2315-41, L 2315-42 et L 2315-44 du Code du travail).

Au moins quatre réunions annuelles du CSE portent, en tout ou partie, sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, et plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers (art. L 2315-27 du Code du travail). La fréquence des inspections est au moins égale à celle de ces réunions (art. R 2312-4 du Code du travail).

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'événement grave lié à l'activité

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement 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 (art. L 2315-27 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO regrette les imprécisions sur l'organisation et le contenu de ces réunions. Le manque de temps suppose de prioriser l'ordre du jour pour traiter en séance plénière les sujets « essentiels ».

LES RÉUNIONS DU CSE

À NOTER

Quel que soit l'effectif, les suppléants ne sont plus autorisés à participer aux réunions du comité sauf en l'absence du titulaire qu'ils remplacent ! Il ne faut pas hésiter à imposer leur présence, dans le cadre d'un accord !

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

ART. L 2315-21 ET L 2315-22 DU CODE DU TRAVAIL

Les membres du CSE sont reçus :

par l'employeur ou son représentant :

- au moins une fois par mois collectivement ;
- sur leur demande en cas d'urgence ;

par l'employeur :

- sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Comme les délégués du personnel auparavant, ils doivent faire connaître leurs demandes à l'employeur, par écrit, deux jours avant la réunion. L'employeur doit y répondre par écrit dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Demandes et réponses motivées doivent être retranscrites sur un registre spécial.

À NOTER

L'assistance des membres du CSE par un représentant d'une organisation syndicale représentative, dans les entreprises de moins de 50 salariés n'est plus prévue. Mais rien ne vous empêche de tenter !

DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

MOINS DE RÉUNIONS POUR PLUS DE RESPONSABILITÉS !

À NOTER

L'administration a précisé que ces dispositions s'appliquaient également aux CSE d'établissement de moins de 50 salariés appartenant à une entreprise de 50 salariés et plus.

// Périodicité des réunions

Art. L 2315-27 et s. du Code du travail

Le nombre de réunions annuelles peut être fixé par accord majoritaire (mais sans référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du CSE (art. L 2312-19 du Code du travail).

CONSEIL

Négocier un nombre de réunions suffisant afin de permettre un fonctionnement efficace de l'institution !

L'accord doit prévoir un minimum de six réunions annuelles.

- ↳ À défaut d'accord, l'article L 2315-28 prévoit que le CSE se réunit :
- au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés (au minimum douze réunions par an) ;
 - au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés (au minimum six réunions par an).

Dans tous les cas, une réunion extraordinaire peut toujours être demandée par la majorité des membres du comité (art. L 2315-28 al. 3 du Code du travail). Par majorité des membres, il faut entendre, selon la Cour de cassation, majorité des membres élus ayant voix délibérative (Cass. soc., 13-2-19, n°17-27889, rendue à propos d'un comité d'entreprise).

/// Réunions sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail

Art. L 2315-27 du Code du travail

Quel que soit l'effectif, au moins quatre des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Ce nombre peut être revu à la hausse, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Cette règle est d'ordre public. Elle s'applique donc, qu'il y ait ou non un accord.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident, 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 élus, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail*.

À NOTER

L'employeur ou son représentant préside le CSE. Il peut se faire assister par trois collaborateurs ayant voix consultative. Jusqu'à présent, l'employeur ne pouvait se faire assister que de deux collaborateurs.

L'employeur peut désormais se faire représenter dans les réunions du CSE central, ce qui n'était pas le cas au préalable.

/// Ordre du jour des réunions

Art. L 2315-29 à L 2315-31 du Code du travail

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

Il doit être « *communiqué par le président aux membres du comité* », ainsi qu'à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ; à l'agent des services de prévention des organismes de Sécurité sociale (Carsat) au moins trois jours avant la réunion (art. L 2315-30 du Code du travail).

*Sur toutes les questions relatives au rôle du CSE en matière de santé et de sécurité, voir « *Commission santé, sécurité et conditions de travail* ».

LES RÉUNIONS DU CSE

Les suppléants doivent être destinataires de l'ordre du jour, en leur qualité de membres du CSE, bien qu'ils n'assistent pas aux réunions.

Les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire (art. L 2315-29 du Code du travail).

/// Sanctions encourues en cas d'envoi tardif de l'ordre du jour

Première sanction pénale

Sur le plan pénal, l'envoi tardif aux membres du comité constitue en principe un délit d'entrave (Cass. crim., 27-11-88, n°87-91.324).

Deuxième sanction civile

Au plan civil, il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation et du Conseil d'État que l'envoi tardif de l'ordre du jour du comité ne remet pas forcément en cause la validité de l'avis ou de la délibération du comité (CE, 7-11-90, n°105026).

/// Date et lieu des réunions

La fixation des lieu et date des réunions du CSE est une prérogative de l'employeur. Il peut donc les fixer librement, sauf abus de sa part (Cass. soc., 3-4-19, n°17-31304, rendu à propos du comité d'entreprise).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le périmètre important parfois couvert par certains CSE ne doit pas être un obstacle à l'exercice du mandat.

Compte-tenu de l'éloignement géographique de certains élus, il est impératif de négocier avec l'employeur des modalités d'organisation des réunions en adéquation avec la configuration de l'entreprise et la représentation du personnel. Il est également nécessaire de s'organiser (notamment avec les suppléants) pour anticiper tout déplacement.

/// Recours à la visioconférence

Les réunions peuvent être organisées en visioconférence, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le recours à la visioconférence peut être prévu par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel. En l'absence d'accord, l'employeur peut l'imposer pour trois réunions par an au maximum, à défaut d'accord (art. L 2315-4 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Un accord sur la visioconférence peut prévoir le recours à la visioconférence pour plus de trois réunions par an, voire pour toutes les réunions du comité. Malgré l'aspect pratique de ces réunions, le dialogue social y perd beaucoup et il convient d'éviter le recours systématique à la visioconférence, pour maintenir le rapport de force.

/// PV de réunion

Art. L 2315-34 et L 2315-35 du Code du travail

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définis par un accord, ou à défaut par décret (art. R 2315-25 et D 2315-26 du Code du travail). Les règles relatives aux procès-verbaux du comité restent les mêmes qu'avant la réforme.

À l'issue du délai, le procès-verbal 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 de l'employeur sont consignées dans le procès-verbal.

Il semble qu'il s'agit plutôt d'un acte d'administration du CSE plutôt que d'une consultation à proprement parler, l'employeur devrait donc voter.

À NOTER

La possibilité qui était donnée à l'inspecteur du travail de prendre connaissance des délibérations du comité a été supprimée par les ordonnances !

/// Temps passé en réunion

Le temps passé en réunion par les titulaires du CSE est considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation (art. L 2315-11 du Code du travail).

L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CSE

Si les décisions de l'employeur doivent être précédées de la consultation du CSE, la procédure de consultation, déjà affaiblie par l'instauration des délais préfix, se trouve une nouvelle fois fragilisée, notamment par la possibilité d'espacer la périodicité des consultations et de prévoir des délais de consultation très courts.

En la matière, c'est une architecture en trois niveaux qui est appliquée : certaines dispositions sont d'ordre public, d'autres sont négociables et certaines dispositions dites supplétives ne sont applicables qu'à défaut d'accord (art. L 2312-17 et s. du Code du travail).

LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONSULTATION

▮ Les consultations récurrentes

Art. L 2312-17 du Code du travail

La loi du 17 août 2015 a regroupé les consultations récurrentes en trois consultations annuelles. Les trois grands thèmes sur lesquels le CE était consulté annuellement sont maintenus. Ainsi, le CSE est obligatoirement consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Depuis la loi Climat et résilience du 22 août 2021, au cours de ces consultations récurrentes d'ordre public, le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

À NOTER

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a ouvert la possibilité de modifier par accord les modalités des consultations récurrentes (art. L 2312-19 du Code du travail).

Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que la consultation reste annuelle. Un accord collectif (accord majoritaire) ou, à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut prévoir une périodicité plus espacée de ces consultations pouvant aller jusqu'à trois ans au maximum.

Par ailleurs, l'accord collectif pourra modifier le contenu, les modalités de consultation, la liste des informations nécessaires à ces consultations, ainsi que le niveau de consultation et les délais dans lesquels l'avis du CSE est rendu (art. L 2312-15 et L 2312-19 du Code du travail).

Incidence de la conclusion d'un accord collectif sur les consultations récurrentes

L'employeur est-il dispensé de consulter le CSE s'il a conclu un accord sur un ou plusieurs des thèmes de consultations récurrentes énoncés ci-dessus ?

Dans l'ordonnance du 22 septembre 2017, il était prévu qu'en présence d'un accord collectif sur un thème de consultation obligatoire, l'employeur était totalement dispensé de mener cette consultation. L'ordonnance du 20 décembre 2017 est revenue sur cette disposition.

C'est seulement si un accord de GPEC a été conclu que l'employeur sera dispensé de consulter le CSE sur ce thème (art. L 2312-14 du Code du travail).

À SAVOIR

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles seront effectuées au niveau du groupe. S'il n'y a pas d'accord, ces consultations devront être menées au niveau de l'entreprise (art. L 2312-56 du Code du travail).

Les consultations ponctuelles

Art. L 2312-8 et 2312-37 du Code du travail

Les cas de consultation ponctuelle du CSE sont très nombreux. Ils répondent au principe de la consultation obligatoire du comité avant chaque acte relatif à la marche générale de l'entreprise.

Le CSE doit être informé et consulté 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, tels que les moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- 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 des salariés ;
- la restructuration et compression des effectifs ;
- le licenciement collectif pour motif économique ;
- l'opération de concentration ;
- l'offre publique d'acquisition ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Depuis la loi « *Climat et résilience* » du 22 août 2021, le CSE doit être informé sur les conséquences environnementales des mesures faisant l'objet des consultations ponctuelles du CSE.

- En plus de la liste des articles L 2312-8 et L 2312-37 du Code du travail, d'autres actes de l'employeur requièrent la consultation du CSE, tant dans le domaine de l'organisation, de la gestion que de la marche générale de l'entreprise.

Incidence de la conclusion d'un accord collectif sur les consultations ponctuelles

Ces thèmes sont d'ordre public. Il n'est pas possible de réduire ou modifier les thèmes sur lesquels le CSE est consulté.

Toutefois, un accord collectif (majoritaire sans possibilité de référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE (adopté à la majorité des membres titulaires) peut définir :

- le contenu des informations et consultations ponctuelles ;
- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus (art. L 2312-55 du Code du travail).

LA PROCÉDURE DE CONSULTATION

Le CSE dispose, pour l'exercice de ses fonctions consultatives, d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur (art. L 2312-15 du Code du travail).

Les délais

Art. L 2312-15 et L 2312-16 du Code du travail

Il est précisé que ces délais permettent au CSE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

À l'instar de ce qui existait jusqu'à présent pour le CE, le CSE dispose d'un délai préfix pour rendre son avis. Il s'agit d'un délai « *couperet* », c'est-à-dire que si, à l'issue de ce délai, il n'a pas rendu son avis, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (art. L 2312-16 du Code du travail).

Avant les ordonnances, le délai préfix n'était pas applicable pour certaines consultations. Il est désormais étendu pour l'ensemble des consultations (sauf dispositions législatives spéciales).

Fixation du délai

Sauf dispositions législatives spéciales, le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis est fixé par accord collectif relatif aux consultations du CSE défini aux articles L 2312-19 et L 2312-55 (accord majoritaire sans référendum) et, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE.

À NOTER

Auparavant, le délai fixé par accord pour que le CSE rende son avis ne pouvait être inférieur à quinze jours. Ce plancher n'existe plus. Désormais, un accord peut fixer un délai plus limité. La seule condition posée par le Code du travail tient au fait que le délai laissé au CSE doit lui permettre d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises (art. L 2312-16 du Code du travail).

- ↳ À défaut d'accord, les délais dans lequel le CSE doit rendre son avis est fixé par décret (R 2312-5 et R 2312 du Code du travail) :
- 1 mois (dans le cas général) pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique) ;
 - 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
 - 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau du CSE central et des CSE d'établissements.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le délai de trois mois du CE pour rendre son avis, qui était en vigueur avant les ordonnances, lorsque le CHSCT était saisi, a disparu avec l'instauration du CSE. Il n'y a donc plus de délai spécifique lorsque le CSE est consulté sur des questions de santé/sécurité !

À NOTER

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissements, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels les avis sont rendus. À défaut d'accord, les délais prévus par décret s'appliquent au CSE. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif.*

Point de départ du délai

Art. L 2312-7 du Code du travail

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi ne fixe pas de délai spécifique, le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail ou de leur mise à disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementale**.

CONSEIL

Les élus ont intérêt à agir au plus vite s'ils estiment ne pas disposer d'assez d'éléments d'informations pour rendre un avis !

Prorogation du délai

La saisine du président du TGI en vue de demander des informations supplémentaires n'a pas pour effet de proroger automatiquement le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. C'est uniquement le juge qui peut décider de proroger le délai (art. L 2312-15 du Code du travail).

En revanche, un accord peut prévoir une prolongation des délais alors même que la consultation a déjà commencé (Cass. soc., 21-9-16, n°15-19.003). La Cour de cassation valide la prolongation des délais de consultation « d'un commun accord », sans vote des élus, par le déroulé de la consultation et en particulier la tenue de plusieurs réunions postérieurement à l'expiration de ces délais (Cass. soc., 8-7-20, n°19-10.987).

*Voir « le CSE central d'entreprise ».

**Voir « La BDES du CSE ».

LES INFORMATIONS

ART. L 2312-165 DU CODE DU TRAVAIL

Pour être en mesure de rendre un avis éclairé, le CSE doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ou mises à disposition dans la BDESE (sur le contenu en termes d'informations de la BDESE*).

Dans certains cas, le Code du travail précise la nature des informations qui doivent être communiquées au CSE. Il en est ainsi notamment en matière :

- de licenciement économique collectif ;
- d'offre publique d'acquisition.

Mais, dans la plupart des cas, la nature et le contenu des informations qui doivent être remises au CSE pour les besoins de la consultation sont laissés à la libre appréciation de l'employeur.

Il a accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte.

Les informations trimestrielles transmises au CSE

Art. L 2312-69 du Code du travail

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE est informé chaque trimestre sur les thèmes suivants :

- évolution générale des commandes et de l'exécution des programmes de production ;
- éventuels retards de paiement des cotisations sociales par l'entreprise ;
- évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe. Ces informations doivent faire apparaître : le nombre de salariés titulaires d'un CDI, d'un CDD, le nombre de salariés à temps partiel, de salariés temporaires, ainsi que le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (art. R 2312-21 du Code du travail).

À NOTER

Lorsque le CSE estime ne pas avoir assez d'éléments pour pouvoir rendre son avis, il peut saisir le président du tribunal judiciaire en référé, afin qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Cette possibilité était déjà prévue dans le cadre du CE (art. L 2312-15 du Code du travail).

*Voir « La BDES du CSE ».

LES RESSOURCES FINANCIÈRES DU CSE

ART. L 2315-61 ET S. ET L 2312-81 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

Les ressources financières du CSE sont composées de deux budgets distincts : l'un destiné à son fonctionnement et l'autre aux Activités sociales et culturelles (ASC). Avec les ordonnances, quelques changements ont été introduits, notamment pour permettre la fongibilité entre les budgets.

LES BUDGETS DU CSE

▮ La subvention de fonctionnement

Art. L 2315-61 et L 2315-62 du Code du travail

L'employeur est tenu d'allouer, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, une subvention de fonctionnement destinée à couvrir les dépenses du comité s'inscrivant dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles. Elle sert essentiellement à couvrir ses dépenses de fonctionnement (frais courants), ses frais d'expertise et d'étude, ainsi que certaines dépenses de formation des représentants.

Montant

Le montant de cette subvention dépend de la masse salariale de l'entreprise :

- dans les entreprises de 50 à 1999 salariés : 0,20 % de la masse salariale brute ;
- dans les entreprises d'au moins 2000 salariés : 0,22 % de la masse salariale brute.

Par rapport à ce qui existait avant les ordonnances, le pourcentage a été augmenté pour les entreprises comptant plus de 2000 salariés. Il reste inchangé pour les plus petites entreprises.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSE et, d'autre part, dans le rapport d'activité et de gestion (art. L 2315-61 du Code du travail).

À NOTER

Des dispositions plus favorables issues d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise, d'un accord conclu avec le comité ou même d'un usage d'entreprise peuvent prévoir une majoration de cette subvention (CE, 14 -10-96, n°148093).

Assiette

Art. L 2315-61 et L 2312-83 du Code du travail

L'assiette de la masse salariale brute, qui avait été définie par la Cour de cassation (et non par le Code du travail jusqu'à présent), a été modifiée par les ordonnances. Cette définition vaut pour les deux budgets. La masse salariale est constituée par l'ensemble

des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat à durée indéterminée, qu'elles soient ou non soumises à cotisations sociales.

Contrairement à ce qui avait été prévu dans l'ordonnance du 22 septembre 2017, les sommes versées aux salariés lors de l'année de référence, en application d'un accord de participation ou d'intéressement, ne seront pas intégrées dans l'assiette de la masse salariale.

À NOTER

Avec cette nouvelle assiette, les budgets risquent d'être revus à la baisse compte tenu de l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture des contrats de travail à durée indéterminée.

Périodicité

L'administration a apporté des précisions sur la périodicité des versements au CSE de la subvention de fonctionnement* :

- l'employeur peut verser au début de l'année le montant total de la subvention sans pour autant y être légalement tenu ;
- il peut effectuer plusieurs versements étalés dans le temps, sous réserve de permettre un fonctionnement normal du comité.

L'administration a également précisé que la masse salariale à retenir est celle de l'année en cours. Mais, faute de pouvoir connaître avec exactitude cette masse avant la fin de l'année, la subvention est généralement calculée sur la masse de l'année précédente et réajustée en fin d'année (Circ. DRT, 6 mai 1983 : BO min. Trav. n°83/23-24).

Utilisation

Cette subvention peut être utilisée librement par le CSE, après délibération.

Si le comité décide librement de l'utilisation de son budget de fonctionnement, ses dépenses doivent s'inscrire dans le cadre de son fonctionnement, de ses missions économiques et de ses missions en matière de santé et sécurité (Cass. soc., 27-3-12, n°11-10.825).

D'après l'administration, l'employeur ne peut participer aux votes organisés par le comité pour l'adoption des délibérations relatives à l'utilisation du budget de fonctionnement (position commune n°2/87, 9-4-87 : BO Trav., n°87/13).

La subvention sert au paiement des frais courants de fonctionnement du CSE, frais de déplacement des membres, abonnements téléphoniques, etc. Une partie du budget de fonctionnement peut être consacrée au financement de la formation des délégués syndicaux et des représentants de proximité, ainsi qu'à la réalisation d'études et à des expertises.

*Circ. DRT, 6 mai 1983 : BO min. Trav. n°83/23-24.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le budget de fonctionnement va être davantage sollicité, notamment en raison de l'extension de la liste des expertises désormais cofinancées entre le CSE (20 %) et l'employeur (80 %) et, plus généralement, avec l'exercice de certaines des attributions qui incombent au CHSCT*.

Entreprises comportant plusieurs comités d'établissements

Art. L 2315-62 du Code du travail

Le budget du CSE central pourra être fixé par accord entre le CSE central et les comités d'établissements ou, à défaut, par décret en Conseil d'État.

- ➔ À défaut d'accord entre le comité central et les comités d'établissements prévu à l'article L 2315-62 et à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, les modalités de constitution du budget de fonctionnement du comité central sont déterminées par l'article R 2315-32, qui prévoit que le tribunal judiciaire fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque CSE d'établissement au CSE central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.

Il apparaît que seul un accord entre le CSE central et les CSE d'établissements est possible. Un accord d'entreprise semble donc exclu à ce sujet.

Le budget des ASC

Art. L 2312-81 du Code du travail

Pour le financement des Activités sociales et culturelles (ASC), destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille, une contribution patronale est versée au CSE. Elle s'ajoute à la subvention de fonctionnement.

La subvention aux ASC peut désormais être fixée par accord d'entreprise.

- ➔ À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

ATTENTION

Même si la convention collective de branche prévoit des dispositions relatives au budget des ASC, l'accord d'entreprise peut fixer d'autres dispositions, même moins favorables, ce thème ne faisant pas partie des domaines réservés à la branche auxquels l'accord d'entreprise ne peut pas déroger.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Que se passe-t-il si le CSE vient d'être créé à la suite du dépassement du seuil de 49 salariés ? Ni l'administration ni la jurisprudence ne semblent avoir fixé de minima applicables à défaut de dépenses sociales préexistantes. Il est cependant souvent prévu un minimum au niveau de la convention collective de branche applicable à l'entreprise, il faut alors s'y reporter.

*Voir « Le recours à l'expertise par le CSE ».

LES RESSOURCES FINANCIÈRES DU CSE

Entreprises à établissements distincts

Art. L 2312-82 du code du travail

La répartition de la contribution entre les différents CSE d'établissements est fixée par accord d'entreprise :

- au prorata des effectifs des établissements ;
 - ou au prorata de la masse salariale ;
 - ou au prorata de ces deux critères combinés.
- ↳ À défaut d'accord, la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

// Périodicité

Le Code du travail n'indique pas selon quelle périodicité l'employeur doit s'acquitter de son obligation de paiement.

D'après la jurisprudence, le fait que le Code du travail se réfère à la contribution « *versée chaque année* » par l'employeur n'implique pas pour autant un versement unique, effectué une seule fois chaque année. L'employeur doit verser la contribution selon le budget du comité, son programme de dépenses et au fur et à mesure de ses besoins de trésorerie, sauf si d'autres modalités plus favorables de paiement avaient été convenues ou suivies antérieurement (Cass. soc., 6-7-76, n°74-13.188).

// La fongibilité des budgets

Jusqu'à présent, les ressources dont disposait le comité d'entreprise devaient impérativement être utilisées conformément à leur destination (principe de dualité des budgets), c'est-à-dire qu'il n'était pas possible d'utiliser le budget de fonctionnement pour financer des ASC et inversement.

Désormais, il est possible, dans certaines limites et sous certaines conditions d'opérer un transfert d'une partie du reliquat annuel du budget de fonctionnement sur le budget des ASC, et inversement (art. L 2312-84 et L 2315-61 al.3 du Code du travail).

Ainsi, à la fin de l'exercice comptable et après délibération du CSE, un transfert du reliquat du budget des ASC pourra être effectué vers le budget de fonctionnement (dans la limite de 10 % de l'excédent).

Une partie de l'excédent du budget de fonctionnement pourra être transférée vers le budget des ASC (dans la limite de 10 % également).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le transfert du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC risque de fragiliser les attributions économiques du CSE.

Un tel transfert peut être pénalisant en matière de financement des expertises cofinancées entre le CSE et l'employeur*. En effet, si le budget du CSE est insuffisant pour couvrir le coût

*Voir « *Le recours à l'expertise par le CSE* ».

de ces expertises dorénavant cofinancées, l'employeur prendra en charge la totalité du financement de cette expertise, dès lors que le budget de fonctionnement n'a pas fait l'objet de transfert vers le budget des ASC au cours des trois années précédentes. Dans ce cas, le CSE ne pourra pas transférer un éventuel reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC pendant les trois années suivantes.

/// L'utilisation illicite des budgets

Le budget de fonctionnement, comme le budget des ASC, est confié au CSE qui est libre de décider de son usage mais qui doit s'en servir conformément à son objet, et dans les conditions fixées au règlement intérieur le cas échéant.

- ➔ À défaut, les membres du comité ayant outrepassé leur mandat peuvent être reconnus coupables d'abus de confiance, délit condamné par l'article 314-1 du code pénal.

En cas d'utilisation illicite des budgets du comité, tout membre du CSE pourrait intenter une action en justice devant le tribunal judiciaire en vue de faire interdire au comité d'engager la dépense litigieuse, voire de faire ordonner la réintégration des sommes dans le budget de fonctionnement si la dépense a déjà été engagée en ce sens (Cass. soc., 20-10-21, n°20-14.578).

Le fait pour un membre du comité d'engager une dépense sans y avoir été autorisé par la majorité du comité est susceptible de constituer un délit d'entrave (Cass. crim., 4-11-88, n°87-91.705)

En tant que président du CSE, l'employeur est en droit d'engager ce type d'action sur les recours contre les délibérations du CSE.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

ART. L 2312-1 À L 2312-84 DU CODE DU TRAVAIL

Les attributions du CSE varient suivant que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés. Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, le CSE a vocation à remplacer les délégués du personnel, mais certaines de leurs attributions ne sont pas reprises dans le cadre du CSE. Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, le CSE exerce, en plus, d'autres attributions : celles du CE et une partie de celles qui étaient jusqu'alors dévolues au CHSCT.

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS À 49 SALARIÉS

ART. L 2312-5 À L 2312-7 DU CODE DU TRAVAIL

Présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives

relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que les conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Contribution à la promotion de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur présente au comité le DUER (art. L 4121-3-1 II 3° du Code du travail).

Saisine de l'inspection du travail en cas de plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales

En revanche, il n'est pas prévu (comme cela existait pour les délégués du personnel) qu'un membre du CSE accompagne l'inspecteur du travail lors des visites.

Exercice du droit d'alerte (art. L 2312-5 du Code du travail)

en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, et en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, dans les conditions prévues aux articles L 2312-59 et L 2312-60 du Code du travail.

- **Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (art. L 2312-59 du Code du travail) :** si 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

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

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.

- **Alerte en cas de danger grave et imminent (art. L 2312-60 du Code du travail) :** le représentant du personnel au CSE qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue aux articles L 4132-2 et suivants et à l'article D 4132-1 du Code du travail.

À NOTER

Ce droit d'alerte appartenait auparavant au CHSCT. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas droit à l'aide d'un expert, les dispositions de l'article L 2315-94 étant réservées aux CSE d'entreprises de 50 salariés et plus.

Consultation en cas de licenciement collectif

pour motif économique.

À NOTER

Le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui avait disparu avec l'ordonnance du 22 septembre 2017 a été réintroduit par la loi de ratification des ordonnances.

IMPORTANT !

Certaines attributions des délégués du personnel ne sont pas reprises ! Il s'agit des attributions suivantes :

- l'information du CSE sur les contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, ainsi que des Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), Contrats initiative emploi (CIE) et des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- l'information sur l'utilisation du CICE ;
- l'exercice des missions que le CE exerçait en matière de formation professionnelle.

RAPPEL

Les attributions des comités d'établissements sont bien déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise, et non celui de l'établissement (Question n°63, Questions-réponses CSE, 17 janv. 2020).

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

ART. L 2312-8 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

Le CSE dispose des attributions présentées ci-dessus, en particulier de la présentation des réclamations individuelles et collectives (art. L 2312-8 IV du Code du travail).

À NOTER

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, rien n'est prévu quant à la présentation des réclamations par le CSE. Les modalités prévues pour les entreprises de moins de 50 (tenue d'un registre et transmission des réclamations à l'employeur) ne sont pas applicables. Dans l'attente de précisions de la part de l'administration ou de la jurisprudence, il est impératif que toutes ces questions soient mises à l'ordre du jour et discutées en réunion.

En plus de ces attributions, le CSE détient des attributions spécifiques :

- expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions (art. L 2312-8 du Code du travail) ;
- informations et consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise. Le CSE est alors informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* (art. L 2312-17 du Code du travail) ;
- informations et consultations ponctuelles sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment : sur les mesures visant à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise et l'introduction de nouvelles technologies, les mesures en vue de faciliter la remise ou le maintien en travail des accidentés du travail, les conditions d'emploi, de travail et la formation professionnelle (art. L 2312-8 II du Code du travail). Sur ce dernier thème, le CSE 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 (art. L 2312-12 du Code du travail) ;
- consultation avant toute décision de l'employeur, sauf lorsque ce dernier lance une offre publique d'achat sur le capital d'une entreprise (art. L 2312-14 du Code du travail). Le CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives et dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises (art. L 2312-15 du Code du travail) ;
- santé/sécurité : le CSE se voit confier une partie des attributions du CHSCT**, notamment :

*Voir « Information et consultation du CSE ».

**Voir « Commission santé, sécurité et conditions de travail ».

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

- l'analyse des risques professionnels,
- le fait de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois,
- la possibilité de développer des actions de prévention du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes (art. L 2312-9 du Code du travail).

Par ailleurs, le CSE procède 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 (art. L 2312-13 du Code du travail).

Les droits d'alerte

Le CSE dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (art. L 2312-59 du Code du travail), en cas de danger grave et imminent, et en matière de santé publique et d'environnement (art. L 2312-60 du Code du travail), ainsi qu'un droit d'alerte économique (art. L 2312-63 et s. du Code du travail) et un droit d'alerte sociale en matière de contrats précaires (art. L 2312-70 et L 2312-71 du Code du travail).

• L'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Si un membre élu 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.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre élu du CSE 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, l'élu au CSE peut saisir le bureau de jugement du CPH qui statue selon la procédure accélérée au fond (art. L 2312-59 du Code du travail).

• L'alerte en cas de danger grave et imminent

Un membre élu au CSE exerce ce droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L 4132-1 à L 4132-5. Le représentant du personnel au CSE qui alerte l'employeur consigne son avis par écrit.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence dans les 24 heures. L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion extraordinaire du CSE.

- ➔ À défaut d'accord, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur, qui met alors en œuvre soit une procédure de mise en demeure, soit la procédure de référé.

- **L’alerte en matière de santé publique et d’environnement**

Le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l’intermédiaire d’un travailleur, qu’il existe un risque grave pour la santé publique ou l’environnement en alerte immédiatement l’employeur. Il exerce ce droit d’alerte dans les conditions prévues aux articles L 4133-1 à L 4133-4. L’alerte est consignée par écrit.

L’employeur examine la situation conjointement avec le représentant au CSE. En cas de divergence sur le bien fondé de l’alerte, ou en l’absence de suite dans le délai d’un mois, le représentant du personnel peut saisir le représentant de l’État dans le département (préfet).

À NOTER

Depuis le 1^{er} avril 2014 (D n°2014-324, 11-3-14, art. 2 : JO, 13 mars), les entreprises doivent mettre en place un registre spécial de consignation des alertes en matière de santé publique et d’environnement, dont les pages sont numérotées.

Chaque alerte qui y est consignée doit être datée et signée, et ce peu importe qu’elle soit lancée par un travailleur ou par un membre du CSE. Celle-ci doit indiquer :

- *les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l’établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu’ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l’environnement ;*
- *le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l’environnement ainsi que toute autre information utile à l’appréciation de l’alerte consignée (art. D 4133-1 et D 4133-2 du Code du travail).*

Ce registre est tenu, sous la responsabilité de l’employeur, à la disposition du CSE (art. D 4133-3 du Code du travail). Lorsque l’entreprise possède plusieurs sites de travail, l’employeur ne doit mettre en place qu’un seul registre de consignation des risques graves pour la santé publique ou l’environnement, dès lors qu’il n’existe qu’un seul CSE (Cass. soc., 28-9-22, n°21-16.993).

- **Le droit d’alerte économique**

Lorsque le CSE 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 CSE 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 qui est transmis à l’employeur et au commissaire aux comptes (art. L 2312-69 du Code du travail).

- **Le droit d’alerte sociale**

La majorité des membres du CSE peut demander l’inscription à l’ordre du jour de l’examen de la question sociale, lorsque le nombre de salariés titulaires d’un CDD et le nombre de salariés temporaires connaissent un accroissement important par rapport à la situation existante lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé le sujet.

Lors de cette réunion ordinaire, l’employeur communique au comité le nombre de salariés titulaires d’un CDD et de salariés temporaires (art. L 2312-70 du Code du travail).

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Lorsque le comité a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD et au travail temporaire, il peut saisir l'inspecteur du travail, qui apporte à l'employeur un rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité en même temps que sa réponse motivée, laquelle précise, en tant que de besoin, 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 contrat de travail (art. L 2312-71 du Code du travail).

Dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'exercice du droit d'alerte économique prévu à l'article L 2312-63 du Code du travail étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les CSE d'établissements ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au seul CSE central.

Cette règle s'applique même si le CSE n'a pas déclenché la procédure d'alerte et que l'établissement représenté par le CSEE subit les conséquences directes de la restructuration, objet de l'alerte (Cass. soc., 15-6-22, n° 21-13.312). La même règle de compétence exclusive du comité central en matière de déclenchement du droit d'alerte économique avait déjà été confirmée par la Cour de cassation concernant le CCE et les comités d'établissements (Cass. soc., 13-05, n°03-20.429, Cass. soc., 26 11-12, n°11-12.548).

Concernant les autres droits d'alerte, il semble que la répartition des compétences en matière d'alerte entre CSEC et CSE d'établissement, comme pour les attributions économiques du CSE, s'opère selon que l'objet de l'alerte dépasse ou non les pouvoirs du chef d'établissement dans ce domaine.

À NOTER

Les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne feront pas l'objet d'une consultation du CSE.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il est possible de prévoir par accord collectif des dispositions plus favorables concernant les attributions du CSE.

En revanche, certaines attributions du CHSCT ne sont pas reprises. Il s'agit :

- de la promotion de la prévention des risques professionnels ;
- de l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité ;
- de la prévention et de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs ;
- de la mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales.

Par ailleurs, l'hygiène n'est plus mentionnée.

Enfin, sont maintenus sans changement :

- les règles relatives aux activités sociales et culturelles ;
- le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, et le droit d'alerte économique.

INCIDENCE D'UN CHANGEMENT D'EFFECTIF SUR LES ATTRIBUTIONS DU CSE

/// Franchissement du seuil de 50 salariés

Art. L 2312-2 du Code du travail

Cas où l'entreprise n'a pas de CSE

Si l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant une durée d'au moins douze mois consécutifs, le CSE n'exercera les attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés qu'à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place.

Cas où l'entreprise a déjà un CSE

Si l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs, le CSE exercera immédiatement les autres attributions du CSE, à l'exception des attributions relatives aux informations et consultations récurrentes.

Les attributions en matière d'informations et consultations récurrentes ne seront exercées par le CSE qu'à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

/// Franchissement du seuil de 300 salariés

Art. L 2312-34 du Code du travail

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois consécutifs.

L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du CSE qui en découlent.

En matière d'information et de consultation du CSE, le franchissement du seuil de 300 salariés a plusieurs conséquences : obligation de tenir la base de données sur un support informatique ; disparition de la possibilité, sous certaines conditions, d'organiser la BDESE par accord de branche ; mise à la disposition du CSE d'une information trimestrielle ; enrichissement des rubriques de la BDESE en vue des consultations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ; organisation d'une consultation sur le bilan social.

/// Baisse des effectifs en dessous de 50 salariés

Art. L 2312-3 du Code du travail

Si au moment du renouvellement du CSE, le seuil de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les douze mois précédents, le CSE cessera d'exercer les attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Il exercera seulement les attributions des entreprises ayant un effectif compris entre 11 et 49 salariés.

À NOTER

Si à l'expiration du délai de douze mois, le mandat des membres du CSE doit s'achever dans moins d'un an, alors le délai de douze mois ne commence à courir qu'à compter du renouvellement du CSE.

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALE (BDESE) DU CSE

ART. L 2312-18 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

Qu'elle soit sur un support papier ou un support informatique, la BDESE est l'outil qui doit rassembler les informations nécessaires aux consultations récurrentes du CSE. Ses modalités d'accès et son actualisation sont essentielles pour que les élus puissent préparer efficacement les consultations. Avec les ordonnances Macron, la BDESE demeure, mais elle devient presque entièrement négociable !

NIVEAU DE MISE EN PLACE

CONSEIL

Il y a un risque de dilution de l'information si la BDESE est instaurée à un autre niveau que celui de l'entreprise !

ART. R 2312-11 DU CODE DU TRAVAIL

Le niveau de mise en place de la BDESE est déterminé par accord.

➔ À défaut d'accord, c'est au niveau de l'entreprise que la BDESE doit être mise en place.

Dans les entreprises qui comportent un CSE central et des comités d'établissements, la BDESE doit comporter les informations que l'employeur met à disposition du CSE central et des comités d'établissements.

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, et sans préjudice de l'obligation de mise en place de la BDESE au niveau de l'entreprise, un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe (art. R 2312-15 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Les informations relatives au groupe peuvent se révéler très utiles, notamment lorsqu'elles sont comparées aux informations figurant dans la BDESE de l'entreprise.

SUPPORT PAPIER OU INFORMATIQUE

ART. R 2312-12 DU CODE DU TRAVAIL

Auparavant, les entreprises étaient totalement libres de choisir un support papier ou informatique pour la BDESE. Ce choix existe toujours, pour les entreprises qui comportent moins de 300 salariés.

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, à défaut d'accord, la BDESE est obligatoirement tenue sur un support informatique.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Que la BDESE soit sous forme papier ou informatique, il convient de bien faire attention à ce qu'elle soit accessible physiquement (si elle est sur support papier) en termes de lieu et pendant une plage horaire suffisamment étendue pour pouvoir la consulter dans de bonnes conditions. Il est également important que les destinataires de la BDESE puissent faire des copies ou captures d'écran. Si la BDESE est sur un support informatique, il convient de s'assurer que tous les destinataires peuvent y accéder, y compris les travailleurs à distance ou ceux qui ne sont pas présents physiquement au siège de l'entreprise et que la version informatique soit imprimable et autorise les « copier-coller ».

DESTINATAIRES DE LA BDESE

CONSEIL

Veiller à ce que la liste des destinataires de la BDESE ne soit pas réduite par accord.

La liste des personnes ayant accès à la BDESE est déterminée par accord (art. L 2312-21 du Code du travail). Les modalités choisies doivent permettre aux élus d'exercer utilement leurs missions.

- ↳ À défaut d'accord, la BDESE est accessible aux personnes suivantes (art. L 2312-36 du Code du travail) :
- membres de la délégation du personnel du CSE (et du CSE central s'il en existe un) ;
 - délégués syndicaux.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Pensez à négocier un accès élargi à la BDESE : le représentant syndical au CSE (dans les entreprises de plus de 300 salariés), le représentant de proximité, les membres des commissions, le représentant de section syndicale, le délégué syndical, etc.

CONTENU DE LA BDESE

CONSEIL

Lors de la négociation d'un accord, il conviendra de s'assurer que la BDESE ne comporte pas moins d'informations que ce que prévoient les dispositions supplétives.

Le contenu et l'architecture de la BDESE peuvent désormais être fixés par accord (art. L 2312-21 du Code du travail).

Les rubriques d'ordre public*

Art. 2312-21 du Code du travail

- ↳ À défaut d'accord, la BDES devra comporter les éléments suivants :
- 1° investissements (investissement social ; investissement matériel et immatériel) ;
 - 2° indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;

*Pour une présentation plus détaillée du contenu de ces rubriques, se référer à l'article R 2312-8 du Code du travail (pour les entreprises de moins de 300 salariés) et à l'article R 2312-9 du Code du travail (pour les entreprises comportant au moins 300 salariés).

- 3° fonds propres, endettement et impôts ;
- 4° rémunération des salariés et des dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments ;
- 5° activités sociales et culturelles ;
- 6° rémunération des financeurs ;
- 7° flux financiers à destination de l'entreprise ;
- 8° conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

À NOTER

Le contenu de l'information exigé pour chaque rubrique est bien plus détaillé et structuré. Cet effort pédagogique semble louable à l'heure où le fonctionnement de la BDESE est tant décrié par ses utilisateurs.

// Les informations nécessaires aux trois consultations récurrentes*

Art. L 2312-18 du Code du travail

Sont impérativement concernées les informations relatives (art. L 2312-17 du Code du travail) :

- aux orientations stratégiques de l'entreprise (art. L 2312-24 du Code du travail) ;
- à la situation économique et financière de l'entreprise (art. L 2312-25 du Code du travail) ;
- à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L 2312-26, L 2312-27 et L 2312-28 du Code du travail).

À NOTER

Un accord peut prévoir que la BDESE comprendra aussi les informations nécessaires aux consultations ponctuelles du CSE.

// Les informations remises de façon périodique

Art. L 2312-69 du Code du travail

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la BDESE doit comporter les informations relatives à l'évolution générale des commandes, à l'exécution des programmes de production et aux éventuels retards de paiement de cotisations sociales.

// L'étendue de l'information

Avant les ordonnances, l'information contenue dans la BDESE devait nécessairement porter sur l'année en cours, les deux années précédentes et comporter des projections sur les trois années à venir. Désormais, cela n'est applicable qu'à défaut d'accord.

*Voir « Information et consultation du CSE ».

CONSEIL

Il conviendra donc d'être vigilant car un accord pourrait prévoir que la BDESE ne comportera pas ou peu d'informations sur les années passées et/ou aucune projection des grandes tendances pour les prochaines années, ce qui rendrait impossible toute comparaison d'une année sur l'autre.

Les données présentées dans la BDESE sont chiffrées, ou, à défaut, présentées sous forme de grandes tendances pour les années suivantes. Si l'employeur estime que certaines informations ne peuvent être présentées sous forme de données chiffrées ou de grandes tendances, il en précise les raisons (art. R 2312-10 du Code du travail).

La confidentialité des informations

Art. L 2312-36 et R 2312-13 du Code du travail

Les destinataires de la BDESE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDESE qui revêtent un caractère confidentiel et qui sont présentées comme telles par l'employeur. Ce dernier précise également la durée pendant laquelle l'information est confidentielle.

Actualisation de la BDESE

Les éléments contenus dans la BDESE doivent faire l'objet d'une actualisation au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail. Le point de départ des délais impartis au CSE pour rendre un avis court, en principe, à compter de la mise à disposition des informations actualisées sur la BDESE (art. L 2312-18 et R 2312-14 du Code du travail).

La BDESE sera donc actualisée a minima à chaque consultation du CSE. L'employeur est tenu d'informer les destinataires de la BDESE de l'actualisation de celle-ci.

Il est important de prévoir des garanties afin que les utilisateurs de la BDESE soient informés lors de l'ajout ou de l'actualisation par l'employeur de documents de la BDESE.

À NOTER

C'est la mise à disposition «actualisée» des informations dans la BDESE qui vaut mise à disposition de l'information par l'employeur. Une information non actualisée ne vaut pas mise à disposition.

CONSEIL

Ne pas hésiter également à s'appuyer sur un expert pour comprendre les données fournies.

Utilisation de la BDESE

La BDESE n'est souvent qu'une série de chiffres. Il faut veiller à ce qu'elle ne reste pas une simple accumulation de données brutes.

Il ne faut pas hésiter à négocier les moyens de rendre l'information exploitable : demander à l'employeur une analyse des données, des commentaires sur certains chiffres, des légendes claires, une présentation sous forme de graphiques...

Malgré tout, la BDESE reste un outil utile mais difficile à appréhender. Il pourrait être intéressant, pour l'utiliser au mieux, de spécialiser un ou plusieurs élus dans la lecture et le suivi de la BDESE.

À NOTER

Le supplétif ne s'applique qu'à défaut d'accord. Dès lors qu'un accord est conclu, quel qu'il soit, il n'y a plus de supplétif ! Il faut donc veiller à y faire inscrire tout ce qui permettra une utilisation efficace de la BDESE.

LE RECOURS À L'EXPERTISE PAR LE CSE

ART. L 2315-78 À L 231595 DU CODE DU TRAVAIL

Dans différents cas, le CSE peut recourir à un expert technique ou comptable. Avec les ordonnances, des modifications ont été introduites, notamment concernant la prise en charge financière de l'expertise, mais également concernant le déroulé de la procédure d'expertise.

LE RECOURS À L'EXPERTISE

Le CSE peut faire appel à un expert-comptable ou à un expert habilité (le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein).

À NOTER

Alors que le CHSCT pouvait, de lui-même, recourir à l'expert en matière de santé (risque grave et projet important modifiant les conditions de travail), la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ne pourra que proposer de recourir à l'expert. C'est le CSE qui tranchera.*

CONSEIL

Veiller à ce que cela n'aboutisse pas à une limitation des possibilités de recourir à l'expertise !

Encadrement du recours à l'expertise

Art. L 2315-79 du Code du travail

Un accord d'entreprise, ou à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE peut déterminer le nombre d'expertises (dans le cas des consultations récurrentes) auxquelles il est possible de recourir sur une ou plusieurs années.

À NOTER

Selon un arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 9-5-18, n°17-10852), si le CHSCT doit démontrer l'existence d'un risque grave pour avoir recours à une expertise, il n'a pas à en déterminer la cause ou l'origine.

LE FINANCEMENT DES EXPERTISES

ART. L 2315-80 ET L 2315-81 DU CODE DU TRAVAIL

Avec les ordonnances, de nombreuses expertises qui étaient jusqu'alors financées intégralement par l'employeur seront désormais cofinancées entre le CSE (à hauteur de 20%), sur le budget de fonctionnement et l'employeur (à hauteur de 80%).

*Voir « La commission santé, sécurité et conditions de travail ».

/// Expertises financées en totalité par l'employeur

Art. L 2315-80 1° et 3° du Code du travail

- Expertise sur la situation économique et financière de l'entreprise concernant la deuxième consultation récurrente mentionnée à l'article L 2312-17 (art. L 2315-88 du Code du travail).
- Expertise sur la politique sociale de l'entreprise concernant la troisième consultation récurrente mentionnée à l'article L 2312-17 (art. L 2315-91 du Code du travail).
- Expertise dans le cadre d'un projet de licenciement collectif d'au moins 10 salariés dans les conditions prévues aux art. L 1233-4 et s. (art. L 2315-92 3° du Code du travail).
- Expertise pour risque grave (art. L 2315-94 1° du Code du travail).
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu dans le cadre de la BDESE (art. L.2315-94 3° et L 2315-95 du Code du travail).
- Toute expertise « *co-financée* » lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédant annuel au profit du budget ASC au cours des trois dernières années (art. L 2315-80 3° du Code du travail). Dans ce cas, le CSE ne pourra transférer un éventuel reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC pendant les trois années suivantes.

/// Expertises co-financées entre le CSE et l'employeur

Art. L 2315-80 2° du Code du travail

Les frais d'expertise sont pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 % :

- l'expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise concernant la première consultation récurrente mentionnée à l'article L 2312-17 du Code du travail. Ce cas de recours était déjà cofinancé entre le CE et l'employeur avant les ordonnances ;
- l'expertise sur les consultations ponctuelles hors celles visées au deuxième alinéa, c'est-à-dire celles prises en charge par l'employeur (hors licenciements économiques collectifs, risque grave, et dans le cadre de la recherche d'un repreneur). Les cas de consultation ponctuelle sont très nombreux (art. L 2312-8 et 2312-37 du Code du travail*. Cela vise par exemple :
 - l'expertise menée lors de l'exercice du droit d'alerte économique (art. L 2315-92 2° du Code du travail),
 - le recours à l'expertise lors d'une opération de concentration (art. L 2315-92 1° du Code du travail),

*Voir « *L'information et la consultation du CSE* ».

LE RECOURS À L'EXPERTISE PAR LE CSE

- l'expertise relative aux offres publiques d'acquisition dans les conditions prévues aux articles L 2312-42 et s. (art. L 2315-92 4°),
- l'expertise en vue d'apporter toute analyse utile aux OS pour préparer la négociation d'un accord de performance collective (art. L 2254-2) ou un PSE (art. L 1233-24-1 du Code du travail) (art. L 2315-92 II du Code du travail),
- l'expertise relative à l'introduction de nouvelles technologies ou à un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou modifiant les conditions de travail prévus au 4° du II de l'art. L 2312-8 (art. L 2315-94 2° du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO a toujours considéré que les questions de santé et de sécurité des travailleurs sont de la responsabilité de l'employeur et, qu'à ce titre, il devrait prendre en charge la totalité du coût de l'expertise.

/// Expertises financées en totalité par le CSE

Art. L 2315-81 du Code du travail

Expertises libres pour aider le CSE à préparer ses travaux. Ces expertises « libres » étaient déjà financées intégralement par le CE avant la réforme.

LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE D'EXPERTISE

/// Désignation

Dès la désignation de l'expert, les membres du CSE peuvent établir un cahier des charges (c'est facultatif) qui est notifié à l'employeur (art. L 2315-81-1 du Code du travail).

L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à sa mission. L'employeur doit fournir les informations nécessaires dans les cinq jours (art. L 2315-83 et R 2315-45 du Code du travail).

L'expert dispose d'une durée de dix jours à compter de sa désignation, pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise (art. L 2315-81-1 et R 2315-46 du Code du travail).

À NOTER

Jusqu' alors, il n'y avait pas d'obligation en ce sens dans la loi. Toutefois, l'Ordre des experts-comptables recommandait à l'expert d'envoyer à l'employeur une lettre de mission pour des raisons de courtoisie et de commodités lui précisant la mission qui lui a été confiée, son programme de travail, ainsi qu'une provision des honoraires et le volume approximatif des honoraires.

/// Délai pour remettre un rapport

Art. L 2315-85 du Code du travail

Le délai dont dispose l'expert pour remettre son rapport est déterminé par accord d'entreprise ou par accord conclu entre le CSE et l'employeur.

En l'absence d'accord, l'article R 2315-47 du Code du travail fixe les délais pour chaque catégorie d'expertise, ainsi que les modalités et conditions de réalisation de l'expertise lorsqu'elle porte sur plusieurs champs.

Ces délais sont les suivants :

- l'expert remet son rapport au plus tard dans les quinze jours avant l'expiration des délais préfix de consultation du CSE pour les expertises sollicitées dans le cadre d'une consultation du CSE* ;
- pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, et à défaut d'accord ; en cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à deux mois à compter de la communication par l'employeur des informations légales prévues pour la consultation. L'expert dispose donc d'un délai de 45 jours pour remettre son rapport. (art. R 2312-6 al.2 du Code du travail) ;
- pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, et à défaut d'accord ; en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de la consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et des CSE d'établissement, le délai est porté à trois mois. L'expert dispose donc d'un délai de deux mois et demi pour remettre son rapport (art. R 2312-6 al.3 du Code du travail).
- lorsque le CSE recourt à une expertise dans le cadre d'une opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier ;
- lorsque le CSE recourt à l'expert en dehors des cas prévus ci-dessus, l'expert dispose de deux mois à compter de sa désignation pour remettre son rapport. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois par accord entre l'employeur et le CSE (à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel).

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à un rapport d'expertise unique (art. R 2315-48 du Code du travail). L'expert désigné est le seul interlocuteur du CSE. Il pilote l'expertise et est responsable de son bon déroulement (Questions-réponses n°110, CSE, 17 janv. 2020).

À NOTER

Un délai très court peut donc être prévu par accord puisqu'il n'y a pas de délai minimal. Toutefois, un délai très limité empêcherait l'expert de mener à bien sa mission.

*Voir « Informations consultations du CSE ».

CONTESTATION DE L'EXPERTISE

ART. L 2315-86 DU CODE DU TRAVAIL

Sauf dans le cas prévu à l'article L 1233-35-1 (expertise en cas de projet licenciement économique collectif contestée devant les Dreets), l'employeur peut saisir le juge judiciaire dans un délai de dix jours (art. R 2315-49 du Code du travail) pour contester :

- la délibération du Comité social et économique décidant le recours à l'expertise s'il entend contester **la nécessité de l'expertise** ;
- la désignation de l'expert par le Comité social et économique s'il entend contester **le choix de l'expert** ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges s'il entend contester **le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise** ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester **ce coût**.

Hormis pour la contestation de la notification à l'employeur du coût final de l'expertise, le président du tribunal judiciaire statue, suivant la procédure accélérée au fond, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine.

Ces contestations ne sont pas susceptibles d'appel.

Le délai du pourvoi en cassation formé à l'encontre du jugement est de dix jours à compter de sa notification (art. R 2315-50 du Code du travail).

/// Suites de la saisine

Art. L 2315-86 du Code du travail

Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais de consultation, jusqu'à la notification du jugement.

En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE procédant à la désignation de l'expert, les sommes perçues par l'expert seront remboursées à l'employeur. Le CSE pourra à tout moment décider de les prendre en charge (art. L 2315-86 du Code du travail).

L'EXPERTISE EN LIEN AVEC LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES SALARIÉS

Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions, décider de recourir à un expert (art. L 2315-78 du Code du travail) dans les cas auparavant prévus pour le comité d'entreprise et/ou le CHSCT.

L'EXPERTISE « RISQUE GRAVE »

À SAVOIR

En précisant que le risque grave doit être identifié et actuel, le texte intègre à la définition l'exigence posée par la jurisprudence (Cass. soc., 25-11-15, n°14-11865).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut faire appel à un expert 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 (art. L 2315-96 du Code du travail).

Les frais d'expertise pour « *risque grave* » sont à la charge de l'employeur (art. L 2315-80 du Code du travail).

L'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE, lequel, à défaut d'accord, est de deux mois (art. R 2312-6 et R 2315-47 du Code du travail).

Auparavant, aucun délai n'était prévu pour la remise du rapport de l'expert en cas de « *risque grave* ».

L'EXPERTISE « PROJET IMPORTANT »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L 2315-94 du Code du travail).

Les frais d'expertise pour « *projet important* » sont **pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 % et par l'employeur à hauteur de 80 %** (art. L 2315-80 du Code du travail).

À NOTER

Il est prévu une prise en charge intégrale par l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et qu'il n'a pas donné lieu à transfert de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois dernières années.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Auparavant, ces frais d'expertise faisaient l'objet d'une prise en charge intégrale par l'employeur. Ce « *ticket modérateur* » de 20 % risque fort d'avoir un effet dissuasif sur le

recours à l'expertise, alors même qu'il est un outil essentiel pour réduire l'asymétrie des connaissances entre la direction et les représentants du personnel. FO considère que le coût de l'expertise devrait être systématiquement pris en charge par l'employeur, auquel il incombe une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés. Il est à craindre un arbitrage difficile des élus entre le financement des activités sociales et culturelles et le financement d'une expertise...

À SAVOIR

Auparavant, ce délai était d'un mois à 45 jours.

L'expert remet son rapport, à défaut d'accord, dans un délai de deux mois à compter de sa désignation, ce délai étant renouvelable une fois par accord entre l'employeur et le CSE (art. R 2315-47 du Code du travail).

L'employeur peut contester l'expertise (art. L 2315-86 du Code du travail) en saisissant le président du Tribunal judiciaire dans un délai de 10 jours (art. R 2315-50 du Code du travail) à compter de :

- la délibération du CSE décidant du recours à l'expertise s'il entend en contester la nécessité ;
- la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- la notification du cahier des charges s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CSE ainsi que les délais de consultation jusqu'à la notification du jugement. En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge (art. L 2315-86 du Code du travail).

L'HABILITATION

L'ordonnance n°2017-1386 fait disparaître la procédure d'agrément des experts au profit d'une « *habilitation* » dont les conditions sont prévues par un décret.

Auparavant, les experts étaient agréés pour les domaines de la santé et la sécurité au travail et/ou de l'organisation du travail et de la production par arrêté du ministre du Travail après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Désormais, l'habilitation des experts « *en qualité du travail et de l'emploi* » auxquels le CSE peut faire appel est une certification justifiant de ses compétences et délivrée par un organisme certificateur (art. R 2315-51 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Ce changement de procédure fait perdre aux interlocuteurs sociaux le droit de regard qu'ils avaient jusque-là sur la délivrance de l'agrément. Il affaiblit le paritarisme et laisse poindre les dangers d'expertises « *normées* ».

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL D'ENTREPRISE

ART. L 2316-1 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

Des comités sociaux et économiques d'établissements et un Comité social et économique central d'entreprise (CSEC) sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts. Par le passé, ce seuil de 50 salariés s'appréciait au niveau de l'établissement et non de l'entreprise.

À NOTER

La détermination du nombre et du périmètre d'établissements distincts a évolué avec les ordonnances. Ce n'est plus le protocole préélectoral qui les détermine, mais un accord collectif, ou à défaut et en l'absence de DS, un accord avec le CSE, ou enfin, à défaut, une décision de l'employeur qui s'en charge.*

COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL

▮ Membres élus

Le CSE central comprend, outre l'employeur ou son représentant, un nombre égal de titulaires et de suppléants, élus pour chaque établissement par le CSE d'établissement.

Les titulaires du CSEC doivent obligatoirement être élus titulaires au sein de leur CSE d'établissement.

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre de membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants. Auparavant, ce nombre était de 20.

Sièges réservés aux cadres et ingénieurs dans certains cas :

- lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois collèges électoraux, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité social et économique central appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification ;

ou

- lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux, mais que plusieurs établissements distincts regroupent ensemble au moins 501 salariés ou au moins 25 membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au comité social et économique central appartient à cette catégorie.

*Voir « Cadre de mise en place du CSE ».

À SAVOIR

La composition du CSE central est proche de celle qui existait dans le cadre du comité central d'entreprise.

/// Représentant syndical au CSE central

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi, soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissements, soit parmi les membres élus de ces comités. Ce représentant assiste aux réunions avec voix consultative.

/// Personnes présentes lors des réunions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail

D'autres personnes sont présentes, à titre consultatif, lorsque les réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme Sécurité sociale, responsable du service Sécurité et conditions de travail). Ces personnes proviennent du siège de l'entreprise.

ÉLECTIONS

La répartition des sièges entre les différents établissements et les collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées (conclu aux mêmes conditions de majorité que le protocole préélectoral).

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, c'est l'autorité administrative dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise qui décide de cette répartition.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à ce que la décision soit rendue et entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

DURÉE DU MANDAT

La durée du mandat des représentants du personnel est en principe de quatre ans. Mais, par dérogation, un accord d'entreprise, de branche ou de groupe peut fixer une durée de mandat des représentants du personnel au CSE central comprise entre deux et quatre ans.

À NOTER

La limitation à trois mandats successifs est applicable aux membres du CSE central et aux membres des CSE d'établissements, sauf dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

ATTRIBUTIONS

La présence d'un CSE central et de comités d'établissements pose la question de la répartition des compétences entre ces différentes institutions.

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL D'ENTREPRISE

CONSEIL

Ne pas hésiter à négocier l'ordre et les délais dans lesquels le CSE d'établissement et le CSEC doivent être consultés, en cas de consultation commune.

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'établissements (art. L 2316-1 du Code du travail).

Il est seul consulté sur :

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

Il est également informé et consulté en matière :

- économique et financière (offre publique d'acquisition) ;
- concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

À NOTER

La répartition des compétences entre le CSEC et les CSE d'établissement dépend désormais de l'existence ou non, dans un projet soumis à consultation, de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements, alors qu'auparavant, pour que le comité d'établissement soit consulté, il suffisait que le projet ait un effet direct sur l'établissement, même sans mesures d'adaptation.

Le CSE central est doté de la personnalité civile (art. L 2316-13 du Code du travail).

FONCTIONNEMENT

Les règles de fonctionnement du CSEC sont très proches de celles du CSE d'entreprise.

Le CSE central est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

À SAVOIR

Il n'est pas obligatoire mais recommandé de désigner un trésorier qui sera notamment chargé de gérer les budgets.

Secrétaire et trésorier

Le comité désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail (art. L2316-13 et R 2316-3 du Code du travail).

Le secrétaire du CSE central, ainsi que le secrétaire adjoint sont désignés parmi ses membres titulaires.

À SAVOIR

La règle visant à interdire aux suppléants d'assister aux réunions du CSE n'est pas reprise, s'agissant du CSEC !

/// Réunions

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 (art. L 2312-15 du Code du travail).

/// Ordre du jour

Il est arrêté par le président et le secrétaire. Il est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance (art L 2316-17 du Code du travail).

/// Visioconférence

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 (D 2316-8 et R 2315-1 et s. du Code du travail).

/// Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins trois cents salariés (dans les conditions prévues par le Code du travail pour le CSE).

EXPERTISES

Si une expertise est demandée dans le cadre d'un projet en matière économique et financière ou en matière de santé, sécurité et conditions de travail, elle est effectuée par le comité central.

MOYENS

CONSEIL

Négocier un crédit d'heures spécifique en sus.

/// Crédits d'heures

Les élus bénéficient des crédits d'heures dont ils disposent dans leur établissement.

/// Budget de fonctionnement

Il est déterminé par accord entre le CSE central et les comités d'établissements (art. L 2315-62 du Code du travail).

- ➔ À défaut d'accord, et faute de dispositions dans la convention collective de branche, le montant de subvention rétrocédé au CSEC par les CSE d'établissements est fixé par le juge judiciaire (art. R 2315-32 du Code du travail).

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

ART. L 2321-1 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

Les réformes de ces dernières années ont été dictées par un objectif de rationalisation et une pression patronale. Ainsi, après la loi Rebsamen et la mise en place du Comité social et économique, les ordonnances du 22 septembre 2017 ont ouvert une porte vers la création d'un conseil d'entreprise fusionnant DP, CE, CHSCT et délégués syndicaux.*

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO est fortement opposée à ce dispositif qui tend à remettre en cause l'existence même des syndicats.

LES MISSIONS DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise est une instance élue représentative du personnel qui regroupe les missions du CSE, mais également celle de négocier, conclure et réviser des accords d'entreprise ou d'établissement (art. L 2321-1 du Code du travail) des délégués syndicaux.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Pour FO, il s'agit d'une véritable entorse au monopole de négociation des organisations syndicales.
En effet, dès lors qu'un conseil d'entreprise est mis en place, le délégué syndical n'est plus habilité à négocier les accords d'entreprise ou d'établissement.
Les délégués syndicaux seront alors privés de la capacité de signer ces accords.

LA MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE

ART. L 2321-2 DU CODE DU TRAVAIL

La mise en place du conseil d'entreprise est facultative, mais doit dans tous les cas se faire par accord collectif d'entreprise ou par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

*Voir « Une instance unique : le CSE ».

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

À SAVOIR

Pas de validation par référendum d'entreprise possible.

Le conseil d'entreprise peut être mis en place par :

Accord d'entreprise

Signature par des organisations syndicales représentatives pesant au moins 50 % des suffrages valablement exprimés au cours des dernières élections professionnelles.

Accord de branche

Signature par des organisations syndicales représentatives pesant au moins 30 % des SVE et absence d'opposition d'organisations syndicales représentatives pesant au moins 50 % des SVE.

Cet accord de branche ne peut pas s'imposer aux entreprises relevant de la branche, dans la mesure où l'organisation du dialogue social n'est pas un domaine sur lequel la branche peut imposer sa primauté. Cependant, les entreprises qui souhaitent mettre en place le conseil d'entreprise peuvent appliquer directement les dispositions de l'accord de branche.

DURÉE DE L'ACCORD

ART. L 2321-2 DU CODE DU TRAVAIL

Contrairement aux dispositions générales prévues depuis la loi Travail du 8 août 2016, cet accord ne peut être conclu que pour une durée indéterminée.

La question n°117 des Questions-réponses sur le CSE, publiées par le ministère du Travail, précise que l'accord collectif instituant le conseil d'entreprise étant un accord de droit commun obligatoirement à durée indéterminée, les règles relatives à la dénonciation prévues aux articles L 2261-9 et suivants du Code du travail s'appliquent.

NIVEAU DE MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE

CONSEIL

L'accord instituant le conseil d'entreprise est négocié au niveau de l'entreprise et non des établissements. Si FO est présente dans seulement certains établissements de l'entreprise, cela peut nous être préjudiciable.

Le conseil d'entreprise est mis en place au niveau de l'entreprise. En cas d'établissements multiples, il est mis en place au niveau du CSE central et l'accord d'entreprise (ou de branche) doit définir le cas échéant les modalités de négociations au niveau de l'établissement (art. L 2321-2, Nal.2 du Code du travail).

Cet accord peut prévoir une mise en place du conseil d'entreprise au niveau des établissements.

Le conseil d'entreprise peut également être mis en place dans les entreprises appartenant à une Unité économique et sociale (UES). L'accord collectif l'instituant est alors conclu :

- soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES ;
- soit au niveau de l'UES entière.

➔ Appréciation des règles de validité de l'accord en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

MOYENS DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Les membres du conseil d'entreprise bénéficient des moyens et modalités de fonctionnement prévus pour le CSE. Du fait de sa mission supplémentaire en matière de négociation, des moyens complémentaires lui sont attribués.

Heures de délégation

Art. L 2321-4 et R 2321-1 du Code du travail

Le montant des heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations est défini dans le cadre de l'accord collectif l'instituant. Cette durée ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieure à un nombre d'heures défini par l'article R 2321-1, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- ➔ À défaut d'accord, chaque élu du conseil d'entreprise participant à une négociation, dispose d'un nombre d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégation dont il bénéficie au titre des missions du CSE.

Cette durée ne peut être inférieure à :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Temps passé aux réunions de négociation

Art. L 2321-5 du Code du travail

Ce temps est considéré de plein droit comme du temps de travail effectif et doit être payé à échéance normale.

Frais de déplacement

Art. L 2321-6 du Code du travail

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise doit prévoir des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement.

Composition de la délégation qui négocie

Art. L 2321-7 du Code du travail

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

À NOTER

Cette formulation implique que tous les membres du conseil d'entreprise ne participent pas forcément aux négociations. Il ne s'agit donc pas nécessairement de l'ensemble des membres du conseil d'entreprise, ni uniquement d'eux. Des salariés de l'entreprise pourraient donc renforcer la délégation, comme pour la négociation avec les DS.

Il semble d'ailleurs qu'à défaut de disposition au sujet d'une délégation de négociation, c'est tout le CSE, constitué en conseil d'entreprise, qui négocie.

LA MISSION DE NÉGOCIATION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Thèmes de négociation et périodicité

L'article L 2321-3 du Code du travail précise que l'accord collectif instituant le conseil d'entreprise « fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle constitue un thème de négociation obligatoire ». Ce même accord peut fixer la la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation (art. L 2321-8 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Cet article est très mal rédigé et prête à confusion sur la liste des thèmes de négociation obligatoire. Pour FO, il convient de l'interpréter de la manière suivante :

- **Thèmes de négociation obligatoire**

Les règles de la négociation obligatoire en entreprise doivent s'appliquer, notamment les dispositions d'ordre public (art. L 2242-1 du Code du travail).

A minima, les négociations devront avoir lieu tous les quatre ans sur :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

- **Thèmes sur lesquels l'avis conforme du conseil d'entreprise est requis**

Les autres domaines sont négociables dans l'accord instituant le conseil d'entreprise. À titre d'exemple, le législateur suggère l'égalité professionnelle.

- **Périodicité des négociations**

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise fixe la périodicité des thèmes de tout ou partie des thèmes de négociation, dans le respect des dispositions d'ordre public citées plus haut.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 introduit une forme de cogestion à l'allemande, avec l'avis conforme, à laquelle notre organisation syndicale est fortement opposée, en ce qu'elle transfère la responsabilité de l'employeur sur les représentants du personnel.

FO

FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 84 20 – www.force-ouvriere.fr