PRÉFET
DE LA RÉGION
CENTRE-VAL
DE LOIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Guide CSE
dans les entreprises de moins de 300 salariés

COUVERTURE EN ATTENTE BRIEF

PRÉFACE

GUIDE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Depuis août 2017, les entreprises de plus de dix salariés ont connu une profonde transformation des outils du dialogue social avec la publication des ordonnances dites « Macron ».

Par la fusion des trois instances qu'étaient le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pour former le Comité Social et Économique, le Président de la République a voulu donner plus de force au dialogue social.

Bien évidemment, cette rénovation a bousculé les vieilles habitudes des uns et des autres, imposant à tous de reconstruire de nouveaux rapports entre les parties pour un meilleur équilibre du dialogue.

Le dialogue social est un bien commun des plus précieux qui doit permettre aux partenaires sociaux dans les entreprises de regarder vers un même objectif dont les bénéficiaires sont les salariés et l'entreprise.

Il n'y pas d'entreprise sans hommes et femmes. Le produit, le projet ou l'idée d'un service ne vaut rien si toutes les forces ne s'engagent pas à sa promotion. C'est grâce à leurs savoirs, leurs compétences, et leurs interactions que l'entreprise progresse au profit de tous.

Ce nouveau CSE doit renforcer la qualité du dialogue social et ainsi contribuer à des relations de travail enrichies, propices à concourir à la qualité de vie au travail, et à la performance économique et sociale de l'entreprise.

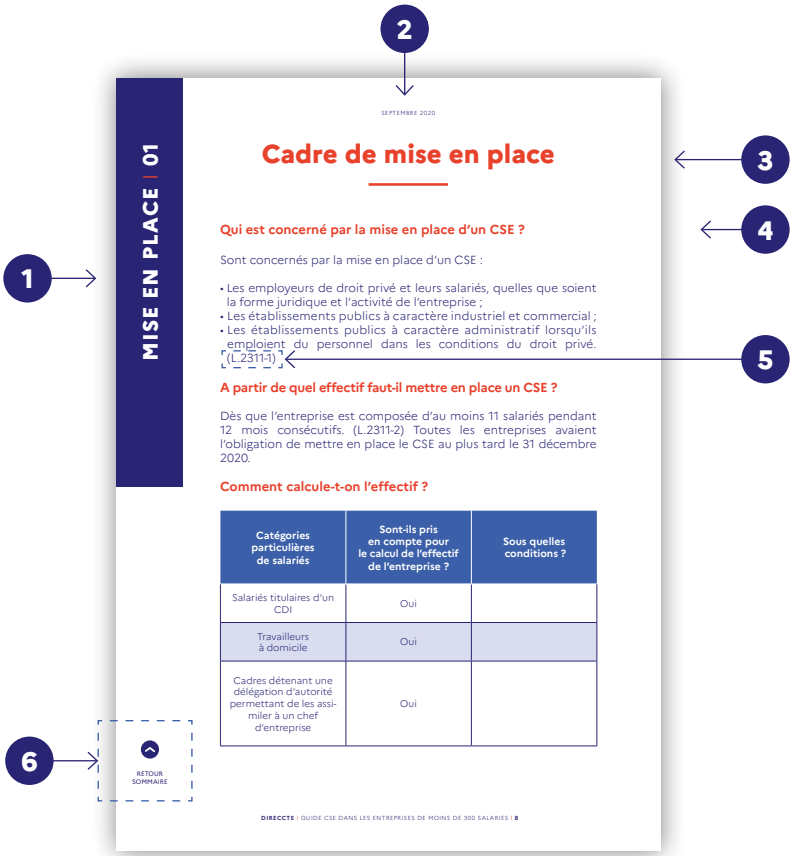
Élaboré par la DIRECCTE Centre Val de Loire et porté par le Groupe Permanent Régional d'Orientation (GPRO) des conditions de travail, ce guide du CSE est un vade-mecum qui doit pouvoir répondre aux questionnements de chacun.

Ses questions / réponses se veulent être simples et complètes au travers de questions pratiques parlant à tous.

Au titre du GPRO Centre Val de Loire, nous invitons les partenaires sociaux de l'entreprise, représentants de salariés et dirigeants à parcourir ce guide, se l'approprier et le faire vivre au sein de chacune de leurs entreprises, afin de renouveler et redynamiser le dialogue social tel qu'il a été souhaité par le Président de République.

Écrite par MM Bidet François (CFDT)
et Oudiane Jean-Marc (MEDEF) CO Présidents du GPRO

MODE D'EMPLOI DU GUIDE CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES



1 Chapitre

2 Date/Millésime

3 Titre d'une fiche

4 Question

5 Article (lien)

6 Retour au sommaire

SOMMAIRE

01

MISE EN PLACE

Cadre de mise en place

Qui est concerné par la mise en place d'un CSE ? 16

A partir de quel effectif faut-il mettre en place un CSE ? 16

Comment calcule-t-on l'effectif ? 16

A quel niveau le CSE est-il mis en place ? 18

Comment déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts ? 18

L'employeur peut-il déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts ? 19

Quels éléments faut-il négocier avant la mise en place du CSE ? 19

Délit d'entrave

Comment est caractérisé un délit d'entrave à la mise en place du CSE et quelle en est la sanction ? 20

Composition

Qui compose le CSE ? 21

L'employeur peut-il se faire représenter au CSE? 22

Combien y a-t-il de membres titulaires de la délégation du personnel du CSE ? 22

Quelles personnes extérieures à l'entreprise peuvent participer aux réunions du CSE et dans quels cas ? .. 23

Des intervenants occasionnels peuvent-ils participer aux réunions du CSE? 24

Instances conventionnelles

a) Les représentants de proximité :
Comment les mettre en place ? 25

Quel est leur rôle ? 25

a) Le conseil d'entreprise :
Comment le mettre en place ? 25

Quel est son rôle ? 26

Organisation des élections

Qui doit organiser les élections ? 27

Que se passe-t-il si les élections ne sont pas organisées ? 27

L'employeur doit-il passer un accord pour organiser les élections ? 27

Quelles sont les organisations syndicales invitées à la négociation du protocole d'accord préélectoral ? 28

Quand l'employeur doit-il inviter les organisations syndicales ? 28

Comment l'employeur invite-il les syndicats affiliés à des organisations syndicales interprofessionnelles ? 28

Que doit contenir le protocole d'accord préélectoral ? 28

Quels éléments facultatifs peut contenir le protocole d'accord préélectoral ? 29

Quelles sont les conditions de validité du protocole d'accord préélectoral ? 30

SOMMAIRE

Que doit faire l'employeur en cas d'échec des négociations ? 30

Que faire en cas de carence de candidature à la suite de l'organisation des élections par l'employeur ? 31

Élections partielles

Dans quels cas des élections partielles doivent-elles être organisées ?..... 32

Renouvellement du CSE

Quand faut-il renouveler l'instance ?.. 33

Faut-il renégocier le protocole d'accord préélectoral ?..... 33

Quand l'employeur doit-il inviter les organisations syndicales ?..... 33

Collèges électoraux

Combien y a-t-il de collèges électoraux ? 34

Comment se font la répartition des sièges entre les collèges électoraux ? 34

Comment se font la répartition du personnel entre les collèges électoraux ? 35

Que faire en cas d'échec des négociations sur la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux ? 35

Électorat

Quelles sont les conditions pour être électeur ? 36

Des dérogations aux conditions d'ancienneté sont-elles possibles ?.. 37

Éligibilité

Quelles sont les conditions pour être éligible ?..... 38

Des dérogations aux conditions d'ancienneté sont-elles possibles ?.. 39

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Comment assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes électorales ?..... 40

Que faire si un sexe est sous-représenté ?..... 40

Que se passe-t-il en cas de non-respect des règles de représentativité ?..... 42

Les salariés doivent-ils être informés de la répartition du personnel ?..... 42

Scrutin

Comment se déroule le scrutin ?..... 43

Quelles sont les modalités de vote ?..... 44
a) Le vote classique
b) Le vote par correspondance
c) Le vote électronique

Une liste déposée en retard est-elle valable ?..... 45

Une liste incomplète est-elle valable ?..... 46

Peut-on raturer le nom d'un candidat sur une liste ?..... 46

Résultats des élections

Comment sont attribués les sièges ?..... 47

Comment l'employeur doit-il proclamer les résultats ?..... 47

Que doit faire l'employeur après la proclamation des résultats ?..... 47

Frise chronologique sur le déroulement des élections professionnelles..... 48

Contestations et recours

Devant qui contester la régularité des élections ?..... 49

SOMMAIRE

Dans quel délai est-il possible de contester la régularité des élections.49

Qui peut porter des contestations devant le juge judiciaire en matière d'élection ? 49

Mandat

Quelle est la durée du mandat ? 50

Combien de mandats successifs peuvent être effectués ?..... 50

Quand prennent fin les fonctions des membres de la délégation du personnel du CSE ?..... 50

Quelles sont les conséquences d'une modification dans la situation juridique de l'entreprise sur le mandat des membres du CSE ? 51

Qui remplace un membre de la délégation du personnel du CSE lorsque ses fonctions prennent fin ou lorsqu'il est momentanément absent ? 52

Jusqu'à quand le suppléant remplace-t-il le titulaire ?..... 52

Statut protecteur

En quoi consiste la protection contre le licenciement liée au statut protecteur ?..... 53

Est-ce que les salariés qui demandent l'organisation d'une élection bénéficient d'une protection contre le licenciement?..... 53

Qui peut bénéficier du statut protecteur ?..... 54

Formations

Quand est dispensée la formation des membres de la délégation du personnel du CSE ?..... 55

Le temps de formation est-il déduit des heures de délégation ?..... 55

Qui bénéficie de la formation en santé, sécurité et conditions de travail ?.... 55

Qui finance la formation en santé, sécurité et conditions de travail ?.... 55

Quelles sont les modalités de la formation économique ?..... 55

Que doit comporter la demande de congé de formation ?..... 56

L'employeur peut-il reporter le congé de formation ?..... 56

02

FONCTIONNEMENT

DISPOSITIONS GÉNÉRALES : DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 299 SALARIÉS

Devoir de confidentialité

Quelles informations les membres de la délégation du personnel du CSE ne doivent-ils pas divulguer ?..... 58

Réunions

Peut-on avoir recours à la visioconférence pour réunir le CSE ?..... 59

Quelles sont les modalités de la visioconférence ?..... 59

SOMMAIRE

Délit d'entrave
Comment est caractérisé un délit d'entrave au fonctionnement du CSE et quelle en est la sanction ?..... 60

Heures de délégation
Combien d'heures de délégation possède chaque membre de la délégation du personnel du CSE ?....61

Peut-on partager ses heures de délégation ?..... 62

Peut-on reporter au mois prochain les heures de délégation non utilisées ?..... 63

Comment calculer l'utilisation des heures de délégation pour les salariés qui ont conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ?..... 63

Comment peuvent être utilisées les heures de délégation ?..... 63

Comment les salariés à temps partiels peuvent-ils utiliser leurs heures de délégations ?..... 64

Comment les repos quotidiens et hebdomadaires s'articulent-ils avec les heures de délégation ?..... 65

Que sont les bons de délégation et comment les utiliser ?..... 65

Faut-il respecter un délai de prévenance avant d'utiliser ses heures de délégation ?..... 66

L'employeur peut-il contester l'utilisation des heures de délégation ?..... 66

Le temps passé en réunion avec l'employeur est-il déduit du crédit d'heures ?..... 67

Déplacement et circulation
Les membres de la délégation du personnel du CSE sont-ils libres de leurs déplacements ?..... 68

Comment est décompté le temps de trajet entre deux sites ?..... 68

Affichage
Quels sont les informations qui doivent être obligatoirement affichés ou transmises par tout moyen ?..... 69

Que peuvent faire afficher les membres de la délégation du personnel du CSE ?..... 69

L'employeur peut-il limiter l'expression des salariés sur les panneaux d'affichage ?..... 69

DISPOSITIONS SPÉCIALES :
DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

Règlement intérieur
Le CSE doit-il mettre en place un règlement intérieur ?..... 70

Local
L'employeur doit-il mettre à disposition du CSE un local ?.....71

Réunions
A quelle fréquence est réuni le CSE ?..... 72

Qui établit l'ordre du jour des réunions du CSE ?..... 72

L'une des parties peut-elle s'opposer à l'inscription d'un point du jour ?..... 72

Quand sont présentées les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE à l'employeur ?..... 73

Est-il requis d'établir un document à la suite d'une réunion ?..... 73

Documents accessibles
Quels sont les documents accessibles aux membres de la délégation du personnel du CSE ?.....74

Budget
Le CSE dispose-t-il d'un budget ?..... 75

SOMMAIRE

DISPOSITIONS SPÉCIALES :
DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

Règlement intérieur

Le CSE doit-il mettre en place un règlement intérieur ? 76

Que doit contenir le règlement intérieur ? 76

Local

L'employeur doit-il mettre à disposition du CSE un local ? 77

Quelles sont les modalités de réunion dans ce local ? 77

Réunions

A quelle fréquence est réuni le CSE ? 78

Que doit figurer à l'ordre du jour de la réunion ? 78

Quelles sont les modalités de communication de l'ordre du jour ? 79

Comment sont prises les délibérations ? 79

Dans quels cas, le président du CSE prend-il part au vote ? 79

Quels sont les pouvoirs et obligations du secrétaire du CSE concernant le procès-verbal ? 80

Quelle est la différence entre un relevé de conclusion et un procès-verbal ? 80

Est-il possible de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE ? 81

Budget

Comment est déterminé le budget du CSE ? 82

A quoi sert le budget socioculturel du CSE ? 82

A quoi sert le budget de fonctionnement du CSE ? 82

Est-il possible de transférer un budget vers un autre ? 82

Quelles sont les obligations comptables des CSE ? 83

Expertises

Quand le CSE peut-il avoir recours à une expertise ? 85

Comment est désigné l'expert et que doit il fournir à l'entreprise ? 85

Qui rémunère l'expert ? 85

Quels sont les droits et devoirs de l'expert ? 86

De combien de temps dispose l'expert pour rendre son rapport ? .. 86

03

MISSIONS ET ATTRIBUTIONS

DISPOSITIONS GÉNÉRALES :
DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 299 SALARIÉS

Réclamations

Quelles réclamations la délégation du personnel du CSE peut-elle présenter à l'employeur ? 89

Les travailleurs conservent-ils le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ? 89

SOMMAIRE

Promotion de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail

Quel est le rôle du CSE en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail ?..... 90

Droits d'alerte

a) En cas d'atteinte aux droits des personnes :

Que faire en cas d'atteinte aux droits des personnes ?..... 91

Que faire en cas de persistance du problème ?..... 91

b) En cas de danger grave et imminent :

Que faire en cas de danger grave et imminent ?..... 91

Que faire en cas de persistance du problème ?..... 92

Qui met à disposition le registre spécial du CSE ?..... 92

c) En matière de santé publique et d'environnement :

Que faire en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement ?..... 92

Que faire en cas de persistance du problème ?..... 93

Travailleurs concernés

Pour quels travailleurs présents dans l'entreprise les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent-ils intervenir ?..... 94

Inaptitude

Quel est le rôle du CSE en matière de recherche de reclassement suite à un avis d'inaptitude rendu par la médecine du travail ?..... 95

Négociation collective

Dans quel cas les membres titulaires du CSE peuvent-ils négocier un accord collectif ?..... 96

Participation aux organes de direction

Dans quels cas les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent-ils assister à une délibération du conseil d'administration ?..... 97

DISPOSITIONS SPÉCIALES : DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 50 SALARIÉS

Licenciement collectif

Comment est consulté le CSE en cas de licenciements économiques ?..... 98

> Licenciement économique de 10 salariés ou moins sur 30 jours

> Licenciement économique de plus de 10 salariés sur 30 jours

Quel est le rôle du CSE dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire ?..... 100

DISPOSITIONS SPÉCIALES : DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

Informations et consultations

Sur quoi l'employeur doit-il consulter le CSE ?..... 101

Quand est-ce que la consultation du CSE est considérée comme tardive ?..... 101

En quoi consistent les consultations récurrentes du CSE ?..... 102

Un accord peut-il aménager les consultations récurrentes ?..... 102

Quelles sont les consultations ponctuelles du CSE ?..... 103

Un accord peut-il aménager les consultations ponctuelles du CSE ?..... 103

Quelle est la portée de l'avis rendu par le CSE ?..... 103

Que faire si le CSE estime que l'employeur ne met pas à disposition les informations suffisantes pour qu'il rende son avis. 104

SOMMAIRE

De quel délai dispose le CSE pour rendre son avis ?..... 104

Quel est le point de départ du délai de consultation ? 105

Que se passe-t-il si à l'expiration du délai le CSE n'a pas rendu son avis ? 105

Document accessibles

Quels sont les documents accessibles aux membres de la délégation du personnel du CSE ?..... 106

Qu'est-ce qu'une base de données économiques et sociales (BDES) ?.. 106

Comment fonctionne la base de données économiques et sociales (BDES) ? 106

Que doit comporter la BDES ?.....107

Quels éléments de la BDES peuvent faire l'objet d'un accord ? 107

Droits d'alerte

a) Économique :

Quand exercer le droit d'alerte économique ?..... 109

Dans quels cas le CSE peut-il établir un rapport au titre du droit d'alerte économique ?..... 109

Qui peut assister le CSE dans la rédaction de son rapport ?..... 109

Quelles sont les suites données au rapport établi par le CSE au titre du droit d'alerte économique ?..... 109

b) Sociale :

Qu'est-ce qu'une alerte sociale ?.....110

Comment engager le processus d'alerte sociale? 110

Quelles informations doit fournir l'employeur au CSE pour justifier l'utilisation de certains types de contrat de travail ? 110

Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

A quoi renvoient les attributions du CSE en matière d'activités sociales et culturelles ? 112

Au bénéfice de qui s'exercent les attributions du CSE en matière d'activités sociales et culturelles ?..... 112

Qui finance les attributions en matière d'activités sociales et culturelles ? .. 113

Quelle est la périodicité de versement de la contribution en matière d'activité sociales et culturelles ?.... 113

Comment est calculé la contribution sociale du CSE ? 113

Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Quelles sont les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail ?..... 114

Comment le CSE assure-t-il l'amélioration des conditions de travail ?..... 115

A quelle fréquence ont lieu les inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail?..... 115

En cas d'accident du travail qui l'employeur doit-il informer et quelles informations transmettre? 115

Comment faire évoluer la situation si le CSE n'est pas informé des accidents survenus dans l'entreprise? 115

Qui participe aux enquêtes en matière de santé de sécurité et des conditions de travail?..... 116

Comment procéder aux inspections du lieu de travail?..... 116

Comment le CSE peut-il agir face à la souffrance mentale au travail? 117

SOMMAIRE

Que peut attendre le CSE d'une expertise sur les RPS (risques psychosociaux) ? 117

Quels sont les facteurs de réussite d'une expertise sur le RPS ?.....118

Quelles autres méthodes peuvent être utiliser pour lutter contre les risques psychosociaux ? 118

Participation aux organes dirigeants

Dans les sociétés, qui peut assister aux séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ?.....119

Quels sont les droits des membres du CSE durant ces séances des organes dirigeants ?.....119

Dans les sociétés, quelle influence peut avoir le CSE sur les assemblées d'actionnaires ? 119

Licenciement collectif

Quelles informations doivent être transmises au CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés dans le cadre d'un licenciement pour motif économique entre 2 et 10 salariés sur une période de 30 jours ? 121

Quelles informations doivent être transmises au CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés dans le cadre d'un licenciement pour motif économique de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours ?.....122

Dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique de plus de 10 salariés d'une entrprise ou établissement d'au moins 50 salariés, sur quoi porte la consultation du CSE ? 122

Dans quel délais le CSE rend son avis sur un projet collectif de licenciement pour motif économique de plus de 10 salariés dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés ?.....123

Quand est-il pertinent d'avoir recours à un expert ?.....123

Quand est-il nécessaire de faire participer le CSE central en cas de licenciement collectif ?.....123

04

FOCUS

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Mise en place

Qu'est ce qu'une CSSCT ? 125

Quand faut-il mettre en place une CSSCT ? 125

Que doit prévoir l'accord de mise en place de la CSSCT ? 125

En l'absence d'accord, comment sont fixées les modalités de mise en place de la CSSCT ? 126

Qui compose la CSSCT ? 126

Qui assiste aux réunions de la CSSCT ? 127

Comment sont désignés les membres de la CSSCT ? 127

Quand prend fin le mandat des membres de la CSSCT ? 127

Fonctionnement

Les membres de la CSSCT sont-ils soumis à une obligation de discrétion et au secret professionnel ? 127

SOMMAIRE

Missions et attributions
Quelles sont les attributions de la CSSCT ?.....128

Articulation entre CSE central et CSE d'établissements

CSE central
Qu'est ce qu'un CSE central ?.....129

Mise en place
Qui compose le CSE central ?.....129

Qui assiste aux réunions du CSE central ?.....130

Comment se fait la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges ?.....130

Que se passe-t-il en cas de désaccord sur la répartition des sièges ?.....130

Quelle est la durée du mandat des membres du CSE central ?.....131

Quelles sont les contestations qui peuvent être portées devant le juge judiciaire ?.....131

Fonctionnement
Le CSE central est-il doté de la personnalité civile ?.....131

Le CSE central doit-il établir un règlement intérieur ?.....131

Comment sont prises les décisions du CSE central ?.....131

A quelle fréquence se réunit le CSE central ?.....131

Peut-on avoir recours à la visioconférence pour réunir le CSE central ?.....132

Comment est arrêté l'ordre du jour des réunions du CSE central ?.....132

Missions et attributions
Quelles sont les attributions du CSE central ?.....132

Sur quoi le CSE central doit-il être consulté ?.....132

Le CSE central peut-il désigner un expert ?.....133

CSE d'établissement

Fonctionnement
Le CSE d'établissement est-il doté de la personnalité civile ?.....133

Missions et attributions
Quelles sont les attributions du CSE d'établissement ?.....133

Sur quoi le CSE d'établissement doit-il être consulté ?.....133

Quelles sont les modalités de consultation lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement ?.....133

Comment se fait la répartition de la gestion des activités sociales et culturelles entre le CSE central et le ou les CSE d'établissement ?...134

Le CSE d'établissement peut-il désigner un expert ?.....134

Unité économique et sociale (UES)

A quoi sert une UES ?.....135

Quelles sont les entreprises qui peuvent mettre en place une UES ?.....135

Quels sont les effets de la reconnaissance d'une UES ?.....135

Interentreprises

Qu'est-ce qu'un CSE interentreprises ?.....136

Comment mettre en place un CSE interentreprises ?.....136

CSE en période de crise

Quel est le rôle du CSE en période de crise sanitaire ?.....137

SOMMAIRE

CONTACTS 05

06 DOCUMENTATION

ANNEXES 07

01

MISE EN PLACE

Cadre de mise en place

Qui est concerné par la mise en place d'un CSE ?

Sont concernés par la mise en place d'un CSE :

- Les employeurs de droit privé et leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise ;
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- Les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. **(L.2311-1)**

A partir de quel effectif faut-il mettre en place un CSE ?

Dès que l'entreprise est composée d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. **(L.2311-2)** Toutes les entreprises avaient l'obligation de mettre en place le CSE au plus tard le 31 décembre 2020.

Comment calcule-t-on l'effectif ?

Catégories particulières de salariés	Sont-ils pris en compte pour le calcul de l'effectif de l'entreprise ?	Sous quelles conditions ?
Salariés titulaires d'un CDI	Oui	-
Travailleurs à domicile	Oui	-
Cadres détenant une délégation d'autorité permettant de les assimiler à un chef d'entreprise	Oui	-

RETOUR SOMMAIRE

Catégories particulières de salariés	Sont-ils pris en compte pour le calcul de l'effectif de l'entreprise ?	Sous quelles conditions ?
Salariés titulaires d'un CDD	Oui, ils comptent dans l'effectif à proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents	Ne pas remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu
Salariés mis à disposition	Oui, ils comptent dans l'effectif à proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents	Être présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travailler depuis 12 mois continus + Ne pas remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu
Salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent	Oui, ils comptent dans l'effectif à proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents	-
Salariés temporaires	Oui, ils comptent dans l'effectif à proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents	-
Salariés à temps partiel	Oui, ils comptent dans les effectifs quelle que soit la nature de leur contrat de travail	Au prorata du temps de présence calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail
Apprentis	Non	

RETOUR SOMMAIRE

Catégories particulières de salariés	Sont-ils pris en compte pour le calcul de l'effectif de l'entreprise ?	Sous quelles conditions ?
Titulaires d'un contrat initiative-emploi	Non	-
Titulaires d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité	Non	-
Titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi	Non	-
Titulaires d'un contrat de professionnalisation	Non	

(**L.1111-2**, **L.1111-3** et **L.1251-54**)

A quel niveau le CSE est-il mis en place ?

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins 2 établissements distincts. (**L.2313-1**)

Comment déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts ?

C'est un accord d'entreprise qui le prévoit. (**L.2313-2**) En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires du CSE, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. (**L.2313-3**)

RETOUR SOMMAIRE

L'employeur peut-il déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts ?

Oui, en cas d'échec des négociations, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. (**L.2313-4**) L'employeur doit prouver qu'il a tenté dans un premier temps des négociations loyales (Cass, soc, 17 avril 2019, **n° 18-22.948**).
En cas de litige sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise. (**L.2313-5**)

Quels éléments faut-il négocier avant la mise en place du CSE ?

Il faut évoquer la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE d'établissements distincts. Le nombre de sièges et d'heures de délégations ainsi que la durée des mandats qui peuvent être négocié en restant dans un certain cadre légal. Il est aussi possible de négocier la création des représentants de proximités, les modalités de la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

RETOUR SOMMAIRE

Délit d'entrave

Comment est caractérisé un délit d'entrave à la mise en place du CSE et quelle en est la sanction ?

Un délit d'entrave peut être caractérisé par toute action ou omission qui porte atteinte la constitution d'un CSE, d'un CSE d'établissement ou d'un CSE central, soit à la libre désignation de leurs membres. Le fait d'apporter une telle entrave est puni pénalement par une amende de 7500 euros et jusqu'à 1 an d'emprisonnement. (**L.2317-1**)
Exemples d'entraves :

- Exercer une pression afin de décourager une candidature à des élections ;
- Refuser d'organiser les élections des membres du CSE ;
- Refuser de répondre à l'obligation de mettre en place le CSE.

RETOUR SOMMAIRE

Composition

Qui compose le CSE ?

L'employeur est membre du CSE et préside celui-ci. (**L.2314-1**) Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs mais ensemble, ils ne doivent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. (**L.2315-21**) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de 3 collaborateurs qui ont une voix consultative. (**L.2315-23**)

Le CSE comprend également une délégation du personnel. Celle-ci comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution prise à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. (**L.2314-1**)

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, assiste avec voix consultative sur les points de l'ordre du jour des réunions portant sur :

- Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- Tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- Un 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 ;
- Les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail à la demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel. (**L.2314-3**)

RETOUR SOMMAIRE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit désigner un secrétaire et un trésorier. Ils doivent être désignés parmi les membres titulaires du CSE lors de la première réunion qui suit l'élection de ces derniers, par une résolution prise à la majorité des membres présents. Il est possible de désigner un secrétaire adjoint et/ou un trésorier adjoint. (**L.2315-23**)

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. (**L.2143-22**)

L'employeur peut-il se faire représenter au CSE ?

Si les employeurs ont parfois intérêt à se faire représenter, ces derniers doivent faire attention à certains détails. En effet, le délégataire doit être en capacité de prendre des décisions et en principe les décisions prises par la personne représentant l'employeur sont considérées comme prises par l'employeur. Elles vont donc l'engager. L'employeur doit donc faire attention à qui il délègue sa fonction et lui indiquer vers quelle décision il souhaite tendre.

De l'autre côté il faut aussi que l'employeur vérifie que la personne qu'il désigne soit capable de passer des actes en son nom, en effet il est primordial d'éviter une réunion inutile ou le représentant de l'employeur n'a en réalité aucun pouvoir de décision.

Combien y a-t-il de membres titulaires de la délégation du personnel du CSE ?

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct s'il y a 1 CSE central et des CSE d'établissements. (R.2314-1) **...**

RETOUR SOMMAIRE

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires
11 à 24	1
25 à 49	2
50 à 74	4
75 à 99	5
100 à 124	6
125 à 149	7
150 à 174	8
175 à 199	9
200 à 249	10
250 à 299	11

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le nombre de membres peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral. (**L.2314-1** et **L.2314-7**)

Quelles personnes extérieures à l'entreprise peuvent participer aux réunions du CSE et dans quels cas ?

Le médecin du travail, ou en cas de délégation 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, assiste avec voix consultative sur les points de l'ordre du jour des réunions portant sur :

- Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- Tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- Un 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 ;
- Les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail à la demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel.

...

RETOUR SOMMAIRE

L'agent de contrôle de l'Inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ne sont plus membres de droit du CSE comme ils l'étaient pour le CHSCT, ils doivent être invités :

- A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE, aux réunions de ce comité sur les points de l'ordre du jour des réunions précités ;
- Aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel. (**L.2314-3**)

Peuvent aussi être invités aux réunions du CSE, le conseiller ou la conseillère du travail (service social) (D 4632-4) et les experts du CSE.

En outre, dans certains cas, le CSE dispose lui-même de la capacité de convoquer certaines personnes extérieures au comité, c'est le cas :

- des commissaires aux comptes de l'entreprise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (**L2312-64**) ;
- de l'auteur de l'offre en cas d'OPA (**L 2312-42**).

Des intervenants occasionnels peuvent il participer aux réunions du CSE ?

Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée (infirmier du travail, responsable de la formation…). Ces autres intervenants extérieurs au CSE ont pour but d'éclairer sur un sujet particulier et objectiver les propos sans avoir recours à une expertise. Ils sont invités au débat par le président ou le secrétaire, les membres du CSE manifestent leur accord à cette participation. Les intervenants occasionnels ne votent pas et ne doivent être présents au CSE pour le seul point où leur présence est permise. (article **L 2312-13**)

RETOUR SOMMAIRE

Instances conventionnelles

a Les représentants de proximité :

Comment les mettre en place ?

Un accord d'entreprise peut mettre en place des représentants de proximité, mais ce n'est pas obligatoire. (**L.2313-7**) Généralement, leur mise en place est prévue au moment de la négociation sur la création ou le renouvellement du CSE, ils peuvent être mis en place en cours de mandat.

Quel est leur rôle ?

Les représentants de proximité ont un rôle déterminé par l'accord d'entreprise qui définit :

- Leur nombre ;
- Leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les modalités de leur désignation ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. (**L.2313-7**)

b Le conseil d'entreprise :

Comment le mettre en place ?

Un accord d'entreprise peut dans une entreprise de plus de 50 salariés instituer un conseil d'entreprise, mais ce n'est pas obligatoire. Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être constitué par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical. (**L.2321-2**). Le conseil d'entreprise est une émanation du CSE qui va déléguer une partie de ses attributions à cette instance qui est spécialisée sur la négociation.

RETOUR SOMMAIRE

Quel est son rôle ?

Ses attributions et ses modalités de fonctionnement sont les mêmes que celles du CSE. Les élus désignés au conseil d'entreprise sont nécessairement des membres élus du CSE. Il est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. (**L.2321-1**) L'accord qui l'a mis en place doit fixer :

- Les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements (**L.2321-2**) ;
- La liste des thèmes qui doivent être soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise (**L.2321-3**) ;
- Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations (**L.2321-4**) ;
- Les règles en matière d'indemnisation des frais de déplacement (**L.2321-6**) ;
- La composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (**L.2321-7**) ;
- La périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise (**L.2321-8**).

Le temps passé à négocier est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. (**L.2321-5**)

RETOUR SOMMAIRE

Organisation des élections

Qui doit organiser les élections ?

Il revient à l'employeur d'informer son personnel de l'organisation des élections, tous les 4 ans, et par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée du 1er tour. Celui-ci doit se tenir au plus tard le 90ème jour suivant cette information. (**L.2314-4**)

Que se passe-t-il si les élections ne sont pas organisées ?

En cas de manquement de l'employeur, tout salarié de l'entreprise, toute organisation syndicale peut lui faire la demande d'organiser les élections. Ce salarié bénéficie d'une protection afin de lui offrir une plus grande liberté d'action. (Pour le statut protecteur du salarié qui demande l'organisation des élections cliquez ici)

De plus, le juge saisi par un salarié peut ordonner sous astreinte cette organisation (Cass, soc, 09/11/2005, n°05-60063). Le refus ou l'inertie de l'employeur peut également être caractérisé comme un délit d'entrave (**L.2317-1**).

L'employeur doit-il passer un accord pour organiser les élections ?

Il pèse une obligation sur l'employeur d'engager des négociations sur l'accord préélectoral. En effet, ce dernier ne peut pas décider seul des conditions de mises en place des élections.

Toutefois, en cas d'échec des négociations, l'employeur peut organiser les élections par un acte unilatéral. (Cass, soc, 28 septembre 2011, n°10-21.172)

Par exception, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information par l'employeur au personnel de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. (**L.2314-5**). **...**

RETOUR SOMMAIRE

Si le CSE n'a pu, faute de candidatures en nombre suffisant, être mis en place ou renouvelé, tout salarié ou toute organisation syndicale peut, à l'issue d'un délai de 6 mois suivant l'établissement du procès-verbal de carence par l'employeur, obtenir de ce dernier qu'il engage de nouveau la procédure invitant les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Quelles sont les organisations syndicales invitées à la négociation du protocole d'accord préélectoral ?

Sont informées par tout moyen de l'organisation des élections :

- Les organisations syndicales dont la représentativité est déjà établie dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les syndicats qui possèdent une section syndicale dans le périmètre de l'élection ;
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (voir contacts) ;
- Les syndicats qui répondent aux critères de l'indépendance, du respect des valeurs républicaines, d'ancienneté, et dont le champ géographique et professionnel couvre le périmètre de l'élection. (**L.2314-5**)

Quand l'employeur doit-il inviter les organisations syndicales ?

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la 1ère réunion de négociation. (**L.2314-5**)

Comment l'employeur invite-il les syndicats affiliés à des organisations syndicales interprofessionnelles ?

L'invitation peut être adressée à un syndicat de la branche ou une union de syndicat, ce sera alors à cette union de transmettre l'information aux syndicats proches qui vont se déplacer dans l'entreprise (**L.2314-5**).

Que doit contenir le protocole d'accord préélectoral ?

Le protocole d'accord préélectoral est un accord qui précise les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. (**L.2314-28**)

...

RETOUR SOMMAIRE

On y négocie le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales. Est aussi prévue la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (**L.2314-13**). Aujourd'hui, il faut aussi prévoir l'égale représentation des femmes et des hommes selon les effectifs de l'entreprise.

La date, le lieu du scrutin, la date de dépôt des listes de candidats, les modalités particulières pour faciliter le vote des salariés (vote par correspondance si nécessaire, paiement des frais de déplacement nécessaires aux votes).

Un nouvel accord est négocié avant chaque élection, cependant des clauses de reconduction sont possibles.

Quels éléments facultatifs peut contenir le protocole d'accord préélectoral ?

Il est possible de prévoir (liste non exhaustive) :

- Une augmentation du nombre de représentants du personnel et des crédits d'heures supplémentaires aux candidats ;
- La suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur ou éligible
- La limitation de la succession des mandats ;
- A concurrence du plafond légal global des heures de délégation au sein de chaque collège la possibilité de répartir ses heures de façon différentes entre les membres du collège. (**L.2314-7** et **L.2314-33**)
- Les représentants de proximité
- Le périmètre et le nombre d'établissements distincts
- La répartition des sièges en fonction des collèges

RETOUR SOMMAIRE

Quelles sont les conditions de validité du protocole d'accord préélectoral ?

Le protocole d'accord préélectoral nécessite des modalités particulières pour être validé. Il est nécessaire d'obtenir la double majorité, c'est-à-dire la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation et ces dernières doivent représenter plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ; ou si ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. (**L.2314-6**)

Faute de disposer de résultats d'élections précédentes ou en l'absence de syndicats représentatifs dans l'entreprise, la majorité des organisations représentatives se mesurera en nombre d'organisations syndicales ayant participé à la négociation.

Ainsi, si un seul syndicat se présente pour négocier l'accord et qu'il signe, l'accord est valable, par contre si deux organisations se présentent et un seul signe l'accord, ce dernier n'est pas valablement conclu.

De même, les syndicats qui se retirent en cours de négociation sont pris en compte comme ayant donné un refus.

Que doit faire l'employeur en cas d'échec des négociations ?

L'employeur est dans l'obligation de saisir la DIRECCTE en cas de désaccord lors de négociation du protocole d'accord préélectoral sur la composition des collèges ou sur la répartition dans les collèges.

Le Direccte rendra une décision administrative dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation.

Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision administrative. (**L.2314-13** et R.2314-3)

L'absence de décision administrative, à l'issue des 2 mois, emporte rejet de la demande. Les parties peuvent saisir le tribunal judiciaire (ancien tribunal d'instance) dans un délai de 15 jours à compter de l'échéance du délai de 2 mois.

RETOUR SOMMAIRE

Que faire en cas de carence de candidature à la suite de l'organisation des élections par l'employeur ?

Un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur doit, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette communication, porter à la connaissance des salariés ce procès-verbal dans l'entreprise et le transmettre dans les 15 jours à l'agent de contrôle de l'Inspection du travail.

Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné. (**L.2314-9**)

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande d'organisation des élections par un salarié ou une organisation syndicale ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal. (**L.2314-8**)

RETOUR SOMMAIRE

Élections partielles

Dans quels cas des élections partielles doivent-elles être organisées ?

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur :

- si un collège électoral n'est plus représenté
- ou si le nombre des membres titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus, (pour les remplacements des titulaires par les suppléants cliquez ici)

L'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections partielles moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres du CSE. (**L.2314-10**)

Les élections partielles se déroulent dans les mêmes conditions que les élections classiques pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente. Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir. (**L.2314-10**)

RETOUR SOMMAIRE

Renouvellement du CSE

Quand faut-il renouveler l'instance ?

Il est nécessaire de renouveler l'instance au plus tard tous les 4 ans, c'est à dire à la fin du mandat. Il est nécessaire d'informer les organisations syndicales dans un délai de 2 mois avant l'expiration des mandats de la nécessité de renégocier le protocole d'accord préélectoral. Le 1er tour des élections doit être organisé dans les 15 jours précédant l'expiration du mandat (**L.2314-5**).

Faut-il renégocier le protocole d'accord préélectoral ?

Oui, à chaque renouvellement de l'instance il est nécessaire de négocier l'accord.

Quand l'employeur doit-il inviter les organisations syndicales ?

L'employeur doit les inviter 2 mois avant l'expiration du mandat des élus.

Le non-respect du délai n'entraîne pas systématiquement l'annulation de l'élection. Ce point est jugé par le tribunal judiciaire compétent. (**L.2314-5**)

Ainsi il a été jugé de l'annulation dans le cas où les syndicats n'ont pas eu le temps de préparer la négociation.

RETOUR SOMMAIRE

Collèges électoraux

Combien y a-t-il de collèges électoraux ?

En principe, il y a deux collèges électoraux : un collège pour les ouvriers et employés, et un autre collège pour les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés (**L.2314-11**).

Dans les établissements ou les entreprises, de moins de 24 salariés, n'élisant qu'un membre titulaire et un membre suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles (**L.2314-11**).

Dès lors que le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, quel que soit l'effectif de l'entreprise, ces catégories constituent un troisième collège (**L.2314-11**).

A noter que dès qu'il y a au moins deux postes de titulaire dans le collège cadre, l'employeur ne peut pas supprimer le collège « cadre » même si cette catégorie est très largement minoritaire.

L'accord préélectoral peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Comment se fait la répartition des sièges entre les collèges électoraux ?

L'accord préélectoral fixe les modalités de la répartition du personnel dans les différentes catégories et dans les collèges électoraux.

Dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges veille à une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire (**L.2314-16**).

RETOUR SOMMAIRE

Comment se fait la répartition du personnel entre les collèges électoraux ?

L'accord préélectoral fixe aussi les modalités de la répartition du personnel dans les différents collèges électoraux. Il mentionne notamment la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (**L.2314-13**).

En cas d'absence d'organisation syndicale à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux (**L.2314-14**).

Que faire en cas d'échec des négociations sur la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux ?

En cas de désaccord, et lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, la DIRECCTE doit être saisi par un syndicat non signataire ou l'employeur. Par la suite, la DIRECCTE décide de cette répartition entre les collèges électoraux dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision peut-elle même faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire. (**L.2314-13** et R.2314-3)

RETOUR SOMMAIRE

Électorat

Quelles sont les conditions pour être électeur ?

Pour être électeur, il faut (L.2314-18) :
- Avoir 16 ans révolus ;
- Travailler depuis au moins 3 mois dans l'entreprise ;
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Catégories particulières de salariés	Peuvent-ils être électeurs ?	Sous quelles conditions ?
Salariés temporaires	Oui, mais uniquement dans les entreprises de travail temporaire et non dans les entreprises utilisatrices	Avoir 3 mois d'ancienneté + être lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la constitution des listes
Salariés en portage salarial	Oui, mais uniquement dans les entreprises de portage salarial	Avoir 3 mois d'ancienneté + effectuer au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise
Salariés mis à disposition	Oui, mais ils doivent choisir s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice (ce choix se faisant au moment des élections dans l'entreprise utilisatrice)	Être présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travailler depuis 12 mois continus

(L.2314-20, L.2314-21, L.2314-22, L.2314-23)

RETOUR SOMMAIRE

Des dérogations aux conditions d'ancienneté sont-elles possibles ?

Oui, l'inspecteur du travail peut autoriser de telles dérogations, sous réserve d'avoir au préalable consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; le silence gardé à l'issue de la demande vaut décision de rejet.

Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (**L.2314-25**).

RETOUR SOMMAIRE

Éligibilité

Quelles sont les conditions pour être éligible ?

Il faut (**L.2314-19**) :

- Être électeur ;
- Avoir 18 ans révolus ;
- Travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins ;
- Ne pas être conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur.

Catégories particulières de salariés	Peuvent-ils être candidats ?	Sous quelles conditions ?
Salariés temporaires	Oui, mais uniquement dans les entreprises de travail temporaire	Avoir 6 mois d'ancienneté + être lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes
Salariés en portage salarial	Oui, mais uniquement dans les entreprises de portage salarial	Avoir 6 mois d'ancienneté + effectuer au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise
Salariés mis à disposition	Ils ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice	

RETOUR SOMMAIRE

Catégories particulières de salariés	Peuvent-ils être candidats ?	Sous quelles conditions ?
Salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises	Ils ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises, ils choisissent dans laquelle ils font acte de candidature	

(L.2314-19, L.2314-20, L.2314-21, L.2314-22, L.2314-23)

Des dérogations aux conditions d'ancienneté sont-elles possibles ?

Oui, l'inspecteur du travail peut autoriser de telles dérogations, sous réserve d'avoir au préalable consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Le silence gardé à l'issue de la demande vaut décision de rejet.

Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (L.2314-25).

RETOUR SOMMAIRE

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Comment assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes électorales ?

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (**L.2314-30**). Ces règles sont d'ordre public et ne peuvent être écartées par le protocole d'accord préélectoral (**Cass, soc, 09/05/2018, n°17-60133**).

Lorsque l'application de la règle précitée n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes : il faut arrondir à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ; il faut arrondir à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 (**L.2314-30**).

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire (**L.2314-30**).

Ces règles s'appliquent tout autant à la liste des membres titulaires du CSE qu'à la liste de ses membres suppléants (**L.2314-30**).

Que faire si un sexe est sous-représenté ?

Lorsque l'application de ces calculs conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats devra comporter au moins un membre du sexe exclu. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste. (**L.2314-30**)

...

RETOUR SOMMAIRE

La jurisprudence a posé le principe d'une obligation générale de représentation proportionnée comportant au moins un candidat du sexe sous-représenté. La Cour de cassation a confirmé cette solution en rappelant que lorsque 2 postes sont à pourvoir, l'organisation syndicale est tenue de présenter une liste conforme, c'est-à-dire comportant nécessairement 2 candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré. (**Cass, soc, 17/04/2019, n° 17-26724**)

La Cour de cassation, admet une exception à la règle de principe imposant la présence d'un candidat du sexe sous représenté sur chaque liste. Dans ce cas précis, une liste peut ne comporter aucun candidat du sexe ultra minoritaire.

Exemple :

1er collège (ouvriers/employés)	**2ème collège (techniciens/AM)**
3 titulaires / 3 suppléants 45% femmes / 55% hommes	2 titulaires / 2 suppléants 80% femmes / 20% hommes
Composition des listes : 3x0,45 = 1,35 Femmes 3x0,55 = 1,65 Hommes	Composition des listes : 2x0,80 = 1,6 Femmes 2x0,20 = 0,4 Hommes
Applcation règles de l'arrondi : 1,35 femmes arrondi à 1 femme 1,65 hommes arrondi à 2 hommes	Applcation règles de l'arrondi : 1,6 femmes arrondi à 2 femmes 0,4 hommes arrondi à 0 homme
Nombre et répartition titulaire et suppléants : 1 femme titulaire / 1 femme suppléante 2 hommes titulaires / 2 hommes suppléants	Nombre et répartition titulaire et suppléants : 2 femmes titulaires / 2 femmes suppléantes 0 homme titulaire / 0 homme suppléant

RETOUR SOMMAIRE

Que se passe-t-il en cas de non-respect des règles de représentativité ?

L'annulation de l'élection est possible :

- Lorsque la liste ne respecte pas les principes de la représentation équilibrée ;
- Si l'alternance entre les sexes n'est pas appliquée par la liste. (**L.2314-32**)

De plus, la Cour de cassation a admis les recours préélectoraux. Ainsi, le tribunal d'instance (tribunal judiciaire) peut être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats en application de l'article **L.2314-30** du même code et déclarer la liste électorale irrégulière au regard de ce texte, dès lors qu'il statue avant l'élection, en reportant le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation. (**Cass, soc, 11/12/2019, n° 18-26568**)

Les salariés doivent-ils être informés de la répartition du personnel ?

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité administrative ou de l'employeur sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (**L.2314-31**).

RETOUR SOMMAIRE

Scrutin

Comment se déroule le scrutin ?

Le scrutin est un scrutin de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (**L.2314-29**). Le 1er tour doit se tenir dans les 90 jours suivant l'information du personnel de l'organisation des élections (**L.2314-4**). Au 1er tour, seules les listes établies par des organisations syndicales peuvent être présentées.

Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, un 2nd tour de scrutin doit être organisé dans un délai de 15 jours. Les électeurs peuvent alors voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale (**L.2314-29**).

Le mode de scrutin se fait par représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (**L.2314-29**).

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts (**L.2314-26**).

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe fermée, mais un accord d'entreprise ou à défaut l'employeur peut prévoir que l'élection aura lieu par vote électronique (**L.2314-26**). Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir un vote par correspondance (**Cass, soc, 13/02/2013, n°11-25696**).

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

L'accord préélectoral conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut prévoir le vote en dehors des horaires habituels du travail et en définir les conditions et l'impact sur la durée du travail effectif (**L.2314-27**). Le principe du vote pendant le temps de travail ne s'applique pas au vote électronique (**Cass, soc, 05/04/2011, n°10-19951**).

...

RETOUR SOMMAIRE

Les modalités d'organisation et de déroulement du vote sont fixées par accord entre l'employeur et les organisations syndicales, sous réserve de respecter les principes généraux du droit électoral ; les modalités qui n'ont pas fait l'objet d'un accord peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire (**L.2314-28**).

Quelles sont les modalités de vote ?

a Vote classique :

En principe, le vote a lieu à une date fixée dans le protocole préélectoral et sur le temps de travail.

L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et pour garantir la liberté et la sincérité du vote (Les bulletins de votes, les enveloppes, les isoloirs et les urnes).

Un bureau de vote doit être constitué pour chaque collège électoral, il est chargé de contrôler le bon déroulement des élections. Il veille à la régularité des opérations électorales, procède au dépouillement et proclame les résultats et dresse le procès-verbal. La composition du bureau de vote est fixée par l'accord préélectoral.

Il est primordial de réaliser que les électeurs votent pour une liste de candidats et non pour un candidat isolément.

b Le vote par correspondance :

Le vote par correspondance peut être prévu par la convention collective de l'entreprise ou par le protocole d'accord préélectoral. Ce vote doit rester exceptionnel et ne doit concerner que les salariés éloignés de l'entreprise pour des raisons professionnelles ou absents le jour du scrutin.

Le matériel nécessaire au vote doit être expédié par l'employeur aux personnes concernées par voie postale ou être remis en main propre.

RETOUR SOMMAIRE

C Le vote électronique :

Le vote par voie électronique doit être ouvert par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. Les modalités sont aussi discutées au sein du protocole d'accord préélectoral. Ces accords doivent décrire de façon détaillée le fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Le système doit assurer la confidentialité des données transmises et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote.

L'employeur doit informer les organisations syndicales et les électeurs de certaines déclarations préalables qui doivent avoir lieu avant le vote.

Un cahier des charges doit être établi par l'employeur. Il est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet.

Une liste déposée en retard est-elle valable ?

Le Code du travail ne fixe aucune date limite pour le dépôt des listes de candidats. Généralement, le protocole d'accord préélectoral en prévoit une. Toutefois, l'employeur ne peut pas refuser une liste au motif qu'elle serait tardive s'il n'est pas établi que le dépôt risque de porter atteinte au bon déroulement du vote. (**Cass, soc, 26 septembre 2012, n°11-26.399**)

RETOUR SOMMAIRE

Une liste incomplète est-elle valable ?

Oui, une organisation syndicale peut présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, dès lors que la liste respecte les règles relatives à la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré. (**Cass, soc, 7 mars 1973, n°72-60086**)

Un accord collectif ne peut interdire la présentation d'une liste incomplète. (**Cass, soc, 27 octobre 1982, n° 82-60199**)

S'il y a plus de 2 sièges à pourvoir, le syndicat qui présente une liste incomplète doit calculer le nombre de candidats femmes et hommes en ramenant au nombre de candidats présentés le pourcentage de salariés femmes et hommes représentés dans le collège électoral.

Exemple : si le pourcentage est respectivement de 40 % pour les femmes et 60 % pour les hommes et que le nombre de sièges à pourvoir est de 10, un syndicat qui présente une liste complète devra avoir 4 candidates et 6 candidats, un syndicat qui présente seulement 5 personnes devra avoir 2 candidates et 3 candidats.

Peut-on raturer le nom d'un candidat sur une liste ?

Raturer le nom d'un candidat sur une liste est autorisé, mais les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10% des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. (**L.2314-29**) Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

RETOUR SOMMAIRE

Résultats des élections

Comment sont attribués les sièges ?

Dans un premier temps, il faut procéder à l'attribution des sièges par application du quotient électoral, chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. (**R.2314-19**)

Dans un second temps, s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier. (**R.2314-20**)

Pour aller plus loin consulter le site internet :
https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Vous y trouverez des simulateurs de calculs.

Comment l'employeur doit-il proclamer les résultats ?

Il doit proclamer les résultats des élections dans le bureau de vote.

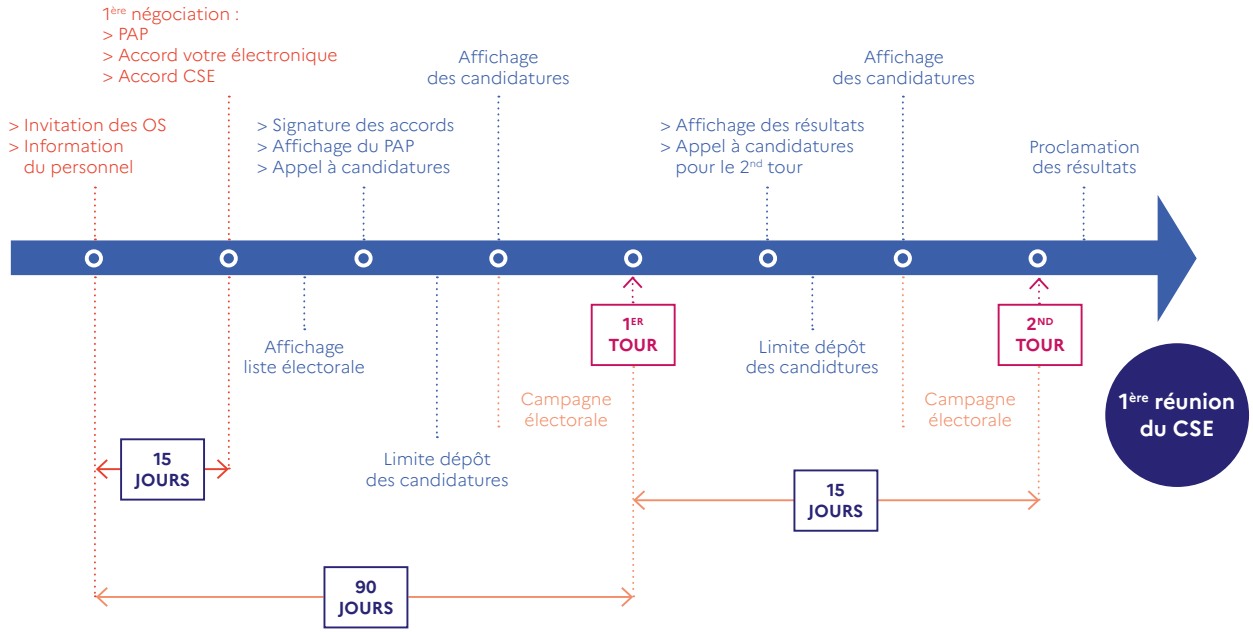
Que doit faire l'employeur après la proclamation des résultats ?

L'employeur transmet dans les meilleurs délais et par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral. (**L.2314-29**)

Il doit de plus adresser 1 copie du procès-verbal des élections à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent et 1 autre au service MARS pour enregistrement.

À noter : le PV des élections peut aussi être saisi directement sur le site internet **https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr**

RETOUR SOMMAIRE



RETOUR SOMMAIRE

Contestations et recours

Devant qui contester la régularité des élections ?

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux, sont portées devant le tribunal judiciaire (ancien tribunal d'instance) (**L.2314-32**).

Dans quel délai est-il possible de contester la régularité des élections ?

On distingue deux demandes de contestation, les contestations concernant les listes électorales et les contestations relatives à l'électorat.

- Les contestations concernant les listes électorales sont formées dans un délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats.

- Les contestations relatives à l'électorat doivent être formées dans les 3 jours suivants la publication de la liste électorale litigieuse.

Qui peut porter des contestations devant le juge judiciaire en matière d'élection ?

Toute personne qui présente un intérêt à agir peut demander l'annulation des élections (article 31 Code de procédure civile).

RETOUR SOMMAIRE

Mandat

Quelle est la durée du mandat ?

Elle est de 4 ans (**L.2314-33**). Un accord de branche, de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée comprise entre 2 et 4 ans (**L.2314-34**).

Combien de mandats successifs peuvent être effectués ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas de limitation des mandats successifs.

Dans les entreprises qui possèdent entre 50 et 299 salariés, les mandats successifs sont limités à 3. Cette limitation des mandats peut être écartée par le protocole d'accord préélectoral. (**L.2314-33**)

Quand prennent fin les fonctions des membres du CSE ?

Les fonctions des membres du CSE prennent fin :
- Par le décès ;
- Par la démission ;
- Par la rupture du contrat de travail ;
- Par la perte des conditions requises pour être éligible (**L.2314-33**) ;
- Par la révocation en cours de mandat ; cette révocation se fait sur proposition de l'organisation syndicale qui a présenté le membre du CSE, avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient. (**L.2314-36**)

RETOUR SOMMAIRE

Quelles sont les conséquences d'une modification dans la situation juridique de l'entreprise sur le mandat des membres du CSE ?

Exemples de modification dans la situation juridique de l'entreprise :

- Succession ;
- Vente ;
- Fusion ;
- Transformation du fonds ;
- Mise en société de l'entreprise. (**L.1224-1**)

Dans cette hypothèse, le mandat des membres du CSE subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement ou si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des membres du CSE se poursuit jusqu'à son terme.

Cependant la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du CSE intéressé. (**L.2314-35**)

Si la structure de l'entreprise change en profondeur ou si l'autonomie de certaines entreprises n'est plus présente, il est pertinent de procéder à des nouvelles élections afin de prendre mieux en compte la nouvelle forme de l'entreprise.

RETOUR SOMMAIRE

Qui remplace un membre du CSE lorsque ses fonctions prennent fin ou lorsqu'il est momentanément absent ?

Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire (**L.2314-1**). En principe, c'est un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie (**L.2314-37**).

S'il n'existe pas de suppléant élu sur la liste présentée par l'organisation syndicale, le remplacement du titulaire est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Le candidat retenu est alors celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant (**L.2314-37**).

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix (**L.2314-37**).

Jusqu'à quand le suppléant remplace-t-il le titulaire ?

Le suppléant reste titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution. (**L.2314-37**)

RETOUR SOMMAIRE

Statut protecteur

En quoi consiste la protection contre le licenciement liée au statut protecteur ?

Lorsqu'un salarié bénéficie du statut protecteur, son employeur doit respecter une procédure stricte en matière de licenciement.

L'employeur doit informer le CSE de son projet de licenciement afin qu'il donne un avis sur ledit projet. Ensuite, il devra adresser à l'inspecteur du travail une demande d'autorisation de licenciement qui après enquête peut l'accepter ou le refuser.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du travail. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. (**L.2421-1**)

Est-ce que les salariés qui demandent l'organisation d'une élection bénéficient d'une protection contre le licenciement ?

Oui, les salariés ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la protection contre le licenciement durant 6 mois à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale avait demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Attention : cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections. (**L.2411-6**)

RETOUR SOMMAIRE

Qui peut bénéficier du statut protecteur ?

Les candidats au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de membre du CSE, bénéficient de la protection contre le licenciement durant 6 mois à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur. Cette protection joue également lorsque la lettre du syndicat notifiant la candidature aux fonctions de membre du CSE a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié prouve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement. (**L.2411-7**)

Les membres du CSE, titulaires et suppléants, bénéficient de la protection contre le licenciement durant la durée de leur mandat. (**L.2411-5**)

Les anciens membres du CSE, bénéficient de la protection contre le licenciement durant les 6 mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition du CSE. (**L.2411-5**)

Les membres du CSE et les représentants de proximité institués par convention ou accord collectif de travail bénéficient également de la protection contre le licenciement. (**L.2411-2**)

Membre élus au CSE	Durant le mandat puis 6 mois après l'expiration du mandat
Suppléant au CSE	Durant le mandat puis 6 mois après l'expiration du mandat
Membre institué par convention ou accord collectif (représentant de proximité)	Durant le mandat puis 6 mois après l'expiration du mandat
Salariés ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections	Durant 6 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée à l'employeur
Candidat au premier ou au deuxième tour	Durant 6 mois à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur

A noter : certains mandats externes à l'entreprise peuvent conférer un statut protecteur. L'ensemble des mandats conférant une protection aux salariés est détaillé aux articles **L.2411-1** et **L.2411-2**.

RETOUR SOMMAIRE

Formations

Quand est dispensée la formation des membres de la délégation du personnel du CSE ?

Elle leur est dispensée dès leur première désignation. (**R.2315-10**) Elle est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. (**L.2315-17**)

Le temps de formation est-il déduit des heures de délégation ?

Non, le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. (**L.2315-16**)

Qui bénéficie de la formation en santé, sécurité et conditions de travail ?

Les bénéficiaires de la formation en santé, sécurité et conditions de travail sont les membres du CSE. (**L.2315-18**)

Qui finance la formation en santé, sécurité et conditions de travail ?

La formation en santé, sécurité et conditions de travail est financée par l'employeur. (**L.2315-18**)

Quelles sont les modalités de la formation économique ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. (**L.2315-63**)

RETOUR SOMMAIRE

Que doit comporter la demande de congé de formation ?

Cette demande doit préciser la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. Cette demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage. (**R.2315-17**)

L'employeur peut-il reporter le congé de formation ?

Par principe, l'employeur ne peut pas refuser une demande de congé formation

Toutefois, si l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il notifie à l'intéressé le refus de sa demande de congé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Dans ce cas, le congé de formation peut être reporté dans la limite de 6 mois. (**R.2315-19**)

RETOUR SOMMAIRE

02

FONCTION-NEMENT

Devoir de confidentialité

Quelles informations les membres de la délégation du personnel du CSE ne doivent-ils pas divulguer ?

Les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations disposant d'un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.Ils sont également tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (**L.2315-3**).

RETOUR
SOMMAIRE

Réunions

Peut-on avoir recours à la visioconférence pour réunir le CSE ?

Oui, ça peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres du CSE. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile. (**L.2315-4**)

Quelles sont les modalités de la visioconférence ?

Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Cela ne doit pas faire obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. (**D.2315-1**)

La procédure de visioconférence se déroule en deux étapes :

- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques et sait s'en servir ;
- Le vote a lieu de manière simultanée. Ainsi, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du CSE. (**D.2315-2**)

RETOUR
SOMMAIRE

Délit d'entrave

Comment est caractérisé un délit d'entrave au fonctionnement du CSE et quelle en est la sanction ?

Quiconque porte une atteinte au fonctionnement du CSE commet un délit d'entrave et peut être condamné à payer une amende de 7500 euros (**L.2317-1**).

Exemples de délit d'entrave :

- Non-respect par l'employeur du délai de communication de documents au CSE ;
- Non-convocation par l'employeur d'un membre du CSE à une réunion obligatoire ;
- Non-respect par le secrétaire du CSE d'une décision régulièrement prise à la majorité des membres présents du CSE.

RETOUR SOMMAIRE

Heures de délégation

Combien d'heures de délégation possède chaque membre de la délégation du personnel du CSE ?

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions à chacun des membres titulaires selon les modalités de mise en place du CSE choisies. (**L.2315-7**)

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct. (**R.2314-1**)

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires
11 à 24	10
25 à 49	10
50 à 74	18
75 à 99	19
100 à 124	21
125 à 149	21
150 à 174	21
175 à 199	21
200 à 249	22
250 à 299	22

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. (**L.2314-1** et **L.2314-7**) Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. (R.2314-1)
Un représentant du personnel ne peut prétendre au paiement d'heures de délégation exceptionnelles sans justifier qu'il a déjà, à la date où se situe son intervention, épuisé son crédit d'heures mensuel normal.

...

RETOUR SOMMAIRE

Avant de payer ces heures, l'employeur peut vérifier l'existence des circonstances exceptionnelles invoquées par le représentant et s'assurer que les heures de délégation ont été utilisées conformément à l'objet du mandat.

Il faut être vigilant sur la prise des heures exceptionnelles car il n'existe pas de formalisme à remplir, le juge examine au cas par cas les litiges.

Exemples de circonstances exceptionnelles retenues par le juge :

- Le déclenchement du droit d'alerte économique du comité ;
- Un projet de délocalisation de l'entreprise à l'étranger ;
- Un conflit collectif ayant affecté tous les ateliers et s'étant prolongé dans l'entreprise pendant plusieurs mois.

Exemples de situations n'ayant pas été retenues comme circonstances exceptionnelles par le juge :

- La préparation d'un arbre de Noël ou toute autre œuvre sociale périodique et prévisible ;
- Une grève de quelques heures, n'ayant touché qu'un seul secteur de l'entreprise et qu'un petit nombre de salariés ;
- La participation d'un élu aux élections du conseil d'administration des caisses de sécurité sociale.

Peut-on partager ses heures de délégation ?

Oui, les membres du CSE peuvent se partager leurs heures. Ce partage ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Le crédit d'heures reste individuel, il n'appartient donc qu'au titulaire de faire le choix de partager ses heures.

Les membres titulaires concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. (**L.2315-9** et **R.2315-6**)

RETOUR
SOMMAIRE

Peut-on reporter au mois prochain les heures de délégation non utilisées ?

Oui, les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe par tout moyen permettant de donner une date certaine l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation. (**R.2315-5**)

Comment calculer l'utilisation des heures de délégation pour les salariés qui ont conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ?

Sauf accord collectif contraire, pour ces salariés, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées équivalent à 4 heures de mandat.

Lorsque la fraction du crédit d'heures restant est inférieure à 4 heures, sa durée est potée à une demi-journée.

Ces demi-journées sont comptabilisées comme du travail effectif et intégrée aux nombre de jours annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. (**L.2315-7** et **R.2315-3**)

Comment peuvent être utilisées les heures de délégation ?

Elles peuvent être utilisés pendant le temps de travail ou en dehors, dans l'entreprise ou en dehors. Leur utilisation doit être en conformité avec l'objet du mandat.

Si l'utilisation des heures de délégation est libre, il ne faut pas qu'il y ait d'abus.
Dans le cas d'une contestation par l'employeur le salarié doit alors démontrer les raisons particulières qui l'ont obligé à utiliser les heures en dehors de son temps de travail et/ou de l'entreprise.

...

RETOUR SOMMAIRE

A titre d'exemple, les juges ont considéré qu'une utilisation systématique du crédit d'heure de délégation par le salarié hors du temps de travail peut être contestée par l'employeur. (**Cour de cassation, chambre social 25 juin 2008 n°06-46223**).

Comment les salariés à temps partiel peuvent-ils utiliser leurs heures de délégations ?

Un salarié à temps partiel bénéficie d'un crédit d'heure qui est le même que le salarié à temps plein et il possède la même liberté pour utiliser ces heures. Cependant il n'est pas possible pour un représentant du personnel à temps partiel de réduire de plus d'un tiers sa durée de travail par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de ses mandats. (**L3123-14**)

Exemple : 1 salarié a un contrat de 33h par mois. Il a un crédit d'heures de délégation de 20h par mois.

Il pourra utiliser 11h (33/3) de délégation sur son temps de travail. Les 10h restantes devront être utilisées en dehors de son temps de travail ce qui générera des heures complémentaires.

Ces salariés à temps partiel, ne pouvant pas réduire de plus d'un tiers leur durée de travail peuvent souvent être amenés à prendre leurs heures de délégation en dehors du temps de travail. (**L3123-14**). Ces élus peuvent dépasser dans ce cas, leur durée contractuelle de travail. (**Cour de cassation, chambre sociale, 21 janvier 2004, 01-43.229**)

RETOUR SOMMAIRE

Comment les repos quotidiens et hebdomadaires s'articulent-ils avec les heures de délégation ?

Les heures de délégations sont considérées comme du travail effectif même lorsqu'elles sont prises en dehors du temps de travail. Il faut donc accorder une vigilance particulière au respect de ces temps de repos (**Cour de cassation chambre social 20 mai 1992 n° 89-43.103** et **Cour de cassation, chambre social 13 décembre 1995, 92-44.389**).

Que sont les bons de délégation et comment les utiliser ?

Les bons de délégation sont des formulaires remis par l'employeur aux représentants du personnel. Ces documents doivent être remplis par ceux-ci chaque fois qu'ils entendent faire usage de leurs heures de délégation.

Le Code du travail ne prévoit aucune disposition sur les bons de délégation. La Cour de cassation reconnait la légalité de ce moyen comme source d'information de l'employeur sur le jour et l'heure du départ mais ne doit pas donner lieu à la vérification du lieu ou de l'usage qui en est fait. Les informations communiquées doivent permettre à l'entreprise d'organiser son activité.

Les bons sont mis en place après consultation des organisations syndicales ou des membres du CSE, l'employeur ne peut pas les imposer de façon unilatérale. Les bons de délégation n'ont pas pour objet de vérifier l'usage conforme des heures de délégation. En cas de doute, l'employeur peut contester, uniquement a posteriori, l'usage que le représentant du personnel a fait du crédit d'heures.

Éléments pertinents à placer sur un bon de délégation :

- Nom du représentant du personnel ;
- Mandat exercé ;
- Durée de l'absence (du moins celle qui est prévue) ;
- Date et heure de départ.

RETOUR SOMMAIRE

Faut-il respecter un délai de prévenance avant d'utiliser ses heures de délégation ?

L'usage, par les membres du CSE, du crédit d'heures destiné à l'exercice de leurs fonctions ne peut faire l'objet d'un contrôle préalable. Ce n'est qu'a posteriori que l'employeur peut contester l'utilisation des heures de délégations. (**Cass, crim, 12 avril 1988, n°87-84.148**)

Néanmoins, il peut être demandé aux membres du CSE de respecter un certain délai de prévenance pour informer l'employeur de son intention d'utiliser son crédit d'heures. Si l'employeur souhaite mettre en place un délai de prévenance, ce délai doit être très court.

Cependant, il peut exister des exceptions, si le salarié vient nuire au bon fonctionnement de l'entreprise ou bien s'il est facile de prouver que le salarié avait connaissance de sa volonté d'utiliser ces heures de délégations depuis plusieurs jours mais ne prévenait pas l'employeur.

L'employeur peut-il contester l'utilisation des heures de délégation ?

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire. (**L.2315-10**) L'employeur ne peut pas contrôler a priori l'usage que le représentant souhaite faire de son crédit d'heures mensuel, cependant il peut contester cet usage après le paiement des heures litigieuses.

Exemples d'usages des heures de délégations non validés par le juge :

- Une activité totalement étrangère à la mission de membre du CSE, par exemple venir en aide à un ami sans lien avec l'entreprise ;
- Distribuer des pétitions en vue de s'opposer au licenciement d'un salarié de l'entreprise.
- Une activité totalement étrangère à la mission de membre du CSE, par exemple venir en aide à un ami sans lien avec l'entreprise
- Distribuer des pétitions en vue de s'opposer au licenciement d'un salarié de l'entreprise

...

RETOUR SOMMAIRE

Exemples d'usages des heures de délégation validés par le juge :

- Rendre visite à l'inspecteur du travail pour l'informer des difficultés rencontrées pour exercer ses fonctions dans l'entreprise.
- Prendre contact auprès d'une caisse de sécurité sociale pour mettre en place le classement dans les maladies professionnelles de certains troubles liés à l'emploi de divers produits dans l'entreprise.

Le temps passé en réunion avec l'employeur est-il déduit du crédit d'heures ?

Non, il n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres du CSE.

Est payé comme temps de travail effectif, donc non inclus dans le crédit d'heures, le temps passé par les membres du CSE :

- A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
- Aux réunions du CSE et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ;
- Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. (**L.2315-11**)

RETOUR
SOMMAIRE

Déplacement et circulation

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont-ils libres de leurs déplacements ?

Pour l'exercice de leurs missions, ils peuvent se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation. Ils peuvent aussi circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés et en respectant les règles de sécurité et de prévention (**L.2315-14**).

Comment est décompté le temps de trajet entre deux sites ?

En principe, lorsqu'un élu se rend sur un autre site, par exemple pour obtenir des informations et un contact avec un CSE d'un autre établissement, le temps de trajet entre ces deux sites est décompté du crédit d'heures. Cependant, le fait d'imputer ces temps de trajet sur les heures de délégations peut placer certains élus dans des situations où il ne dispose plus des heures de délégation suffisantes pour accomplir leur mandat. Cette situation est plus fréquente dans les entreprises dont la couverture géographique est grande. Il est tout à fait possible par accord d'exclure cette imputation sur les heures de délégations.

Par contre, ne peuvent être décomptés des crédits d'heures, les temps de trajets qui sont compris dans l'horaire normal de travail pour se rendre aux réunions obligatoires du CSE (**Cass, soc, 09/12/2014 n°13-22212**).

RETOUR SOMMAIRE

Affichage

Quels sont les informations qui doivent être obligatoirement affiché ou transmises par tout moyen ?

Tableau interactif indiquant les obligations
en matière d'affichage et de transmission d'information
cliquez ici

Que peuvent faire afficher les membres de la délégation du personnel du CSE ?

Ils peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail. (**L.2315-15**)

L'employeur peut-il limiter l'expression des salariés sur les panneaux d'affichage ?

La liberté d'affichage n'est soumise à aucun contrôle préalable de l'employeur, sous peine de constituer un délit d'entrave. Il lui appartient seulement de saisir éventuellement les tribunaux compétents de toute contestation sur le bien-fondé d'un affichage. (**Cass, crim, 08/05/1968, 67-92659**)

RETOUR
SOMMAIRE

Règlement intérieur

Le CSE doit-il mettre en place un règlement intérieur ?

Non, ce n'est pas obligatoire mais il en a la faculté.

RETOUR
SOMMAIRE

Local

L'employeur doit-il mettre à disposition du CSE un local ?

Oui, l'employeur doit mettre à la disposition des membres du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission, table, chaises, bureau, armoires fermant à clé, 1 ligne téléphonique, 1 ordinateur, 1 imprimante et 1 accès à internet à minima.
(**L.2315-20**)

Cette question peut être réglée par accord entre l'employeur et le CSE.

RETOUR
SOMMAIRE

Réunions

A quelle fréquence est réuni le CSE ?

Les membres du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins 1 fois par mois.
En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande. Il est conseillé de formuler la demande par écrit.

Enfin, ils peuvent être reçus à leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter. (**L.2312-21**)

Qui établit l'ordre du jour des réunions du CSE ?

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire. Certaines consultations obligatoires sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.(**L2315-29**)

Le président doit veiller à faire inscrire à l'ordre du jour toutes les questions que la loi lui impose de soumettre au comité. Pour sa part, le secrétaire peut demander l'inscription des questions émanant des élus du comité.

Un membre du comité, ou un représentant syndical au CSE peut demander au président ou au secrétaire du comité l'inscription d'une question, mais en cas de refus de l'un ou de l'autre il ne peut exiger que cette question figure effectivement à l'ordre du jour.

L'une des parties peut-elle s'opposer à l'inscription d'un point du jour ?

L'établissement de l'ordre du jour implique une concertation et une élaboration en commun ; une des parties ne peut unilatéralement arrêter l'ordre du jour, ni imposer à l'autre de le ratifier ou de le signer.

Si le désaccord persiste, le président ou le secrétaire du CSE peuvent saisir le juge des référés pour qu'il tranche le litige. Il est toutefois préférable de privilégier le dialogue entre les parties.

RETOUR SOMMAIRE

Quand sont présentées les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE à l'employeur ?

Elles doivent être présentées par le biais d'une note écrite exposant l'objet des demandes, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur doit répondre par écrit à ces demandes, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. (**L.2315-22**)

Est-il requis d'établir un document à la suite d'une réunion ?

Oui, les demandes des membres du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont retranscrites dans un registre spécial.

Ce registre ainsi que les documents annexés doivent être tenus à la disposition des salariés de l'entreprise désirant en prendre connaissance, pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'Inspection du travail et des membres du CSE. (**L.2315-22**)

RETOUR
SOMMAIRE

Documents accessibles

Quels sont les documents accessibles aux membres de la délégation du personnel du CSE ?

Les documents accessibles au CSE
sont repris en annexe de ce guide.
cliquez ici

RETOUR
SOMMAIRE

Budget

Le CSE dispose-t-il d'un budget ?

Non le CSE ne possède pas de budget dans ces entreprises. Toutefois, il est possible de négocier dans le cadre du CSE la prise en charge de certaines dépenses par l'employeur. Si l'employeur refuse, le CSE doit en prendre acte.

RETOUR
SOMMAIRE

Règlement intérieur

Le CSE doit-il mettre en place un règlement intérieur ?

Oui, le règlement intérieur est obligatoire. (**L.2315-24**). Il est adopté en début de mandature du CSE, il ne devient pas caduc avec le renouvellement de l'instance.

Que doit contenir le règlement intérieur ?

Il doit contenir les modalités de fonctionnement du CSE et les modalités de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.

Il ne peut pas comporter, sauf accord de l'employeur, des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres du CSE. (**L.2315-24**)

Voici quelques exemples de ce que peut prévoir le règlement intérieur :

- Le rôle du secrétaire ou du trésorier ;
- Les capacités des suppléants ;
- Certains éléments concernant la gestion des heures de délégation ;
- Les cas de révocation et de remplacement.

Voici quelques exemples de ce que ne peut prévoir le règlement intérieur :

- Interdire à l'employeur de prendre part au vote lors de la désignation du secrétaire du CSE.
- prévoir que les réunions devaient se dérouler pendant les heures de travail des membres du comité (et non pendant les heures de travail comprises dans l'horaire collectif)

RETOUR SOMMAIRE

Local

L'employeur doit-il mettre à disposition du CSE un local ?

Oui, il doit mettre à disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. (**L.2315-25**) Exemples : ordinateur, téléphone.

Quelles sont les modalités de réunion dans ce local ?

Des réunions d'informations, internes au personnel, peuvent y être organisées par le CSE. Celui-ci peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres avec l'accord de l'employeur.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres du CSE peuvent se réunir sur leur temps de délégation. (**L.2315-26**)

RETOUR
SOMMAIRE

Réunions

A quelle fréquence est réuni le CSE ?

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité de ses membres titulaires, peut définir le nombre de réunions annuelles de l'instance, qui ne peut être inférieur à 6. (**L.2312-19**)

A défaut d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois. (**L.2315-28**)

Au moins 4 réunions du CSE doivent porter annuellement en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin. (**L.2315-27**)

Le CSE est en outre réuni :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves,
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement
- à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. (**L.2315-27**)

Que doit figurer à l'ordre du jour de la réunion ?

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire, ce sont eux qui fixent les questions à débattre.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président et le secrétaire. (**L.2315-29**)

Lorsque le CSE se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion. (**L.2315-31**)

RETOUR SOMMAIRE

Quelles sont les modalités de communication de l'ordre du jour ?

L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le président aux membres du CSE, à l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale 3 jours au moins avant la réunion. (**L.2315-30**)

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'Inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions (article **L 2315-27**).

Comment sont prises les délibérations ?

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du CSE en tant que délégation du personnel. (**L.2315-32**)

Le CSE peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au Direccte. (**L.2315-33** et **R.2315-24**)

Dans quels cas, le Président du CSE prend-il part au vote ?

Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte l'instance en tant que délégation du personnel (**L2315-32 al 2**).

L'employeur ne peut pas prendre part au vote lorsqu'il consulte le CSE (avis ou accord), par exemple lors : de la désignation du représentant du CSE au conseil d'administration, de la désignation d'un expert, d'un vote sur l'utilisation du budget de fonctionnement, d'un vote dans le cadre d'une procédure de licenciement d'un salarié protégé, de l'approbation des comptes…

L'employeur prend part au vote sur les questions de fonctionnement et mesures d'administration interne du comité, par exemple : désignation du secrétaire ou du trésorier, adoption du règlement intérieur…

RETOUR SOMMAIRE

Quels sont les pouvoirs et obligations du secrétaire du CSE concernant le procès-verbal ?

Le secrétaire du CSE consigne les délibérations du CSE dans un procès-verbal dans un délai défini par accord. A défaut d'accord, le secrétaire du CSE établit le procès-verbal et le transmet à l'employeur dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion. (**L.2315-34** et **D.2315-26**)

Le procès-verbal établi par le secrétaire du CSE contient au moins le résumé des délibérations du CSE et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion (**L.2315-34** et **D.2315-26**).
Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal. (**L.2315-34**)

Le secrétaire du CSE peut, après que le procès-verbal des réunions du CSE ait été adopté, l'afficher ou le diffuser dans l'entreprise, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du CSE. (**L.2315-35**)

Quelle est la différence entre un relevé de conclusion et un procès-verbal ?

Un relevé de conclusion a valeur de témoignage, il doit être la retranscription la plus fidèle possible de ce qui est dit. Il relate des faits passés ou retranscrit les échanges verbaux qui se sont tenus entre les participants d'une réunion. La forme n'est pas précisément déterminée. Il s'agit d'un document informel qui n'a pas à être approuvé, de plus il est dénué de valeur juridique.

A l'inverse, le procès-verbal est un acte signé qui aura force probante devant une juridiction civile. Un procès-verbal doit être une retranscription d'échanges tenus lors d'une réunion. Le procès-verbal obéit à un formalisme plus précis. Il mentionne notamment la date et les horaires de début et de fin de réunion mais aussi les différents sujets qui seront abordés, la liste des participants ainsi que celle des invités.

Dans le cadres des réunions du CSE, il est nécessaire d'établir un procès-verbal à l'issue de chaque réunion puis de le faire approuver par ses membres lors de la réunion suivante. Il est nécessaire que le procès-verbal obtienne cette approbation pour que le document ait une force probante devant une juridiction civile.

RETOUR SOMMAIRE

Est-il possible de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE ?

L'employeur ou les membres du CSE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances. Lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il les a présentées comme telles.

Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du CSE, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du CSE.

Sauf si un accord entre l'employeur et les membres du CSE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier (**D.2315-27**). Si la décision émane des représentants du CSE, le budget de fonctionnement du CSE prend en charge cette dépense.

RETOUR
SOMMAIRE

Budget

Comment est déterminé le budget du CSE ?

L'employeur doit verser au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20% de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le CSE d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22% de la masse salariale brute. (**L.2315-61**)

A quoi sert le budget socioculturel du CSE ?

Il vise à améliorer la qualité de vie au travail des salariés et des membres de leur famille. Ce budget finance notamment : l'organisation de voyages, les chèques vacances, les sorties culturelles, ...

A quoi sert le budget de fonctionnement du CSE ?

Il vise à améliorer le fonctionnement du CSE. Ce budget finance notamment : les dépenses liées à la formation économique des membres du CSE, les frais de déplacement des membres du CSE, les frais de fonctionnement du CSE, ...

Est-il possible de transférer un budget vers un autre ?

L'excédent annuel du budget de fonctionnement peut, par une délibération du CSE, être transféré au budget destiné aux activités sociales et culturelles, dans la limite de 10% de cet excédent. (**L.2315-61** et **R.2315-31-1**)

En cas de reliquat budgétaire du budget social et culturel, les membres du CSE peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement. (**L.2312-84**)

RETOUR
SOMMAIRE

Quelles sont les obligations comptables des CSE ?

En matière d'obligations comptables des CSE, la loi dégage 3 types de CSE :

- Les petits CSE : comité dont les ressources annuelles ne dépassent pas 153 000 €
- Les moyens CSE : comités qui, à la clôture d'un exercice n'excèdent pas au moins 2 des 3 critères suivants :
  - 50 salariés
  - 1,55 million d'€ du total du bilan
  - 3,1 millions d'€ de ressources annuelles
- Les gros CSE : comités qui excèdent 2 des 3 critères cités ci-dessus.

Exemple 1 : 1 CSE couvre 55 salariés, a 500 000€ au total du bilan et 600 000€ de ressources annuelles. Il s'agit donc d'un CSE moyen.

Exemple 2 : 1 CSE couvre 150 salariés, a 1 million d'€ au total du bilan et 3,5 millions d'€ de ressources annuelles. Il s'agit donc d'un gros CSE.

Pour la consolidation, la certification et l'intervention d'un expert-comptable, les seuils dont fixés selon les mêmes critères qui ci-dessus.

Les petits CSE peuvent tenir une comptabilité ultra simplifiée (**L2315-65**) :

- Tenue d'un livre de compte
- Établissement 1 fois par an d'état simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à leur patrimoine et à leurs engagements en cours.
- 1 état annuel des recettes et dépenses
- 1 état annuel de situation patrimoniale portant sur l'état du patrimoine et des engagements en cours du comité.

...

RETOUR SOMMAIRE

DISPOSITIONS SPÉCIALES : DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

Les CSE de moyenne taille doivent tenir une comptabilité avec présentation simplifiée des comptes annuels, en reprenant a minima les rubriques qui figurent dans les modèles établis par le règlement de l'ANC n°2015-2. La présentation de ses comptes annuels doit être confiée à un expert-comptable ; le coût de cette mission étant pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Les gros CSE sont soumis aux obligations comptables définies par l'article L 123-12 du code du commerce. Leurs comptes annuels doivent être établis selon les modalités définies par le règlement ANC n°2015-01 (**L 2315-64**)

Ils doivent nommer un commissaire aux comptes et 1 suppléant distincts de ceux de l'entreprise qui certifieront les comptes. Le coût de la prestation est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement (**L 2315-73**).

Pour aller plus loin : Règlements de l'ANC n° 2015-1 et n°2015-2.

RETOUR SOMMAIRE

Expertises

Quand le CSE peut-il avoir recours à une expertise ?

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires, détermine le nombre d'expertise dans le cadre des consultations récurrentes prévues sur une ou plusieurs années. (**L.2315-79**)

Le CSE peut également avoir recours à l'expertise en cas de projet de licenciement concernant au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours. (**L.1233-34**)

Le CSE peut aussi faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux. (**L.2315-81**)

Comment est désigné l'expert et que doit il fournir à l'entreprise ?

Le CSE désigne l'expert et l'étendue de sa mission lors d'une délibération à la majorité des membres et le notifie à l'employeur.

L'expert désigné transmet une lettre de mission précise à l'entreprise comportant le détail des travaux, le nombre de jours requis, la qualité des experts, les honoraires en lien avec les qualifications mobilisées (**L 2315-81-1**).

Qui rémunère l'expert ?

Les frais d'expertise sont pris en charge par l'employeur :
- En cas de consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- En cas de consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- 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.

...

RETOUR SOMMAIRE

Les frais d'expertise sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement (à 20%) et par l'employeur (à 80%) en cas de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ou en cas de consultation ponctuelle (hors celles précitées). Par exception, dans ces deux hypothèses, les frais d'expertise sont pris en charge par l'employeur 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'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes. (**L.2315-80**)

Quels sont les droits et devoirs de l'expert ?

Les experts ont libre accès dans l'entreprise pour les besoins de leur mission. (**L.2315-82**) L'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. (**L.2315-83**) L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion. (**L.2315-84**)

De combien de temps dispose l'expert pour rendre son rapport ?

En cas d'intervention d'un expert, celui-ci remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE.

Lorsque le CSE recourt à un expert-comptable dans le cas d'une opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un délai de 8 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 une expertise en dehors de ces deux cas et à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé 1 fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires. (**L.2315-85** et **R.2315-47**)

...

RETOUR SOMMAIRE

SEPTEMBRE 2020

DISPOSITIONS SPÉCIALES : DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique. L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise. L'expert désigné vérifie alors que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou, le cas échéant, de l'habilitation. (**L.2315-85** et **R.2315-48**)

Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours à compter de sa désignation
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	5 jours à compter de la demande de l'expert
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours à compter de sa désignation
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel et final, l'étendue et la durée de l'epertise)	10 jours à compter de la connaissance par l'employeur de chacun des cas prévus
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consulation du comité mentionnées aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6	15 jours

RETOUR SOMMAIRE

03

MISSIONS ET ATTRIBUTIONS

Réclamations

Quelles réclamations la délégation du personnel du CSE peut-elle présenter à l'employeur ?

Elle a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives :

- Aux salaires ;
- A l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ;
- Aux conventions et accords applicables dans l'entreprise. (**L.2312-5**)

Réclamer, c'est demander l'application de la réglementation en vigueur, tandis que revendiquer, c'est demander un changement du droit, une amélioration. La délégation du personnel du CSE est compétente seulement pour présenter à l'employeur les réclamations, et non les revendications. (Cass, crim, 24/05/1973, **71-93051**)

Les travailleurs conservent-ils le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ?

Oui, c'est tout à fait possible. (**L.2312-7**)

RETOUR
SOMMAIRE

Promotion de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail

Quel est le rôle du CSE en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail ?

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. (**L.2312-5**)

Exemples : il contribue à l'adaptation des conditions de travail des travailleurs handicapés, il participe aux enquêtes discrimination et harcèlement sexuel ou moral.

RETOUR SOMMAIRE

Droits d'alerte

a) En cas d'atteinte aux droits des personnes :

Que faire en cas d'atteinte aux droits des personnes ?

Si un membre du CSE constate, lui-même ou 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. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. (**L.2312-59**)

Que faire en cas de persistance du problème ?

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte. (**L.2312-59**)

b) En cas de danger grave et imminent :

Que faire en cas de danger grave et imminent ?

Lorsque le représentant du personnel au CSE constate lui-même qu'il existe une cause de danger grave et imminent, ou par l'intermédiaire d'un travailleur, il consigne son avis sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CSE. Cet avis est daté et signé, et il indique la nature et la cause de ce danger, les postes de travail concernés et le nom des travailleurs exposés. (**L.4132-2** et **D.4132-1**)

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger. L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour y remédier. (**L.4132-2** et **L.4132-5**)

RETOUR SOMMAIRE

Que faire en cas de persistance du problème ?

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'Inspection du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT, qui peuvent assister à la réunion du CSE. (**L.4132-3**) Lors de cette réunion, ils pourront apporter leur expertise autant sur la réglementation et en matière de prévention des risques.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur. L'inspecteur du travail procède à une enquête et met en œuvre la suite appropriée pour faire face à la situation constatée. (**L.4132-4**) L'inspecteur du travail n'est pas compétent pour statuer sur la réalité ou non du danger.

Qui met à disposition le registre spécial du CSE ?

C'est l'employeur qui a la responsabilité de le mettre à disposition du CSE (D 4132-2)

c)En matière de santé publique et d'environnement :

Que faire en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement ?

Le représentant du personnel au CSE qui constate, personnellement ou par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. L'alerte est consignée sur un registre spécial dont les pages sont numérotées. Cette alerte est datée et signée, elle indique :

- Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le représentant du personnel constate qu'ils font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ;
- Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

...

RETOUR SOMMAIRE

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci. (**L.4133-2** et **D.4132-2**)

A noter : cette procédure peut aussi être initiée par un salarié de l'entreprise non membre du CSE. (**L.4133-1** et **D.4133-1**)

Que faire en cas de persistance du problème ?

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte ou en l'absence de suite dans un délai de 1 mois, le travailleur ou le représentant du personnel au CSE peut saisir le préfet de département, qui par délégation transmettra la saisine à l'ARS sur le droit d'alerte santé publique et à la DREAL sur le droit d'alerte environnemental. (**L.4133-3**)

RETOUR
SOMMAIRE

Travailleurs concernés

Pour quels travailleurs présents dans l'entreprise les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent-ils intervenir ?

Les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit :

- des salariés
- des travailleurs, en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- des salariés d'entreprises extérieures pour les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions d'exécution du travail qui relèvent de l'entreprise utilisatrice.
- des salariés temporaires pour leurs réclamations :
  - > en matière de rémunération : salaire, avantages et accessoires identiques à celui des salariés de l'entreprise utilisatrice occupant le même poste et de qualification équivalente.
  - > en matière de conditions de travail : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail, équipement de protection individuelle.
  - > en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives. (**L.2312-6**)

À noter qu'est considéré comme travailleur, les salariés de l'entreprise, les stagiaires, les intérimaires et toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur. (**L.4111-5**)

RETOUR SOMMAIRE

Inaptitude

Quel est le rôle du CSE en matière de recherche de reclassement suite à un avis d'inaptitude rendu par la médecine du travail ?

Suite à la détermination, par le médecin du travail, d'une inaptitude au poste de travail d'un salarié l'employeur doit rechercher des possibilités de reclassement avant tout engagement d'une procédure de licenciement.

Le CSE doit être consulté sur les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise. Il doit se prononcer après le constat du médecin du travail mais avant la proposition des postes de reclassement au salarié concerné. L'avis du CSE vient compléter celui du médecin du travail. Il permet d'obtenir (**L1226-2** et **L 1226-10**) :

- Un avis sur la conformité des postes trouvés avec les capacités du salarié y compris par la mise en place de formation permettant d'acquérir de nouvelles compétences ;
- Des idées de poste de reclassement auxquelles l'employeur n'aurait pas toujours pensé aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Le défaut de consultation du CSE sur cette matière peut constituer un délit d'entrave et vicier la procédure de licenciement qui pourrait en découler.

Attention, la recherche de poste de reclassement ne permet pas de contrevenir aux règles du respect du secret médical.

RETOUR
SOMMAIRE

Négociation collective

Dans quel cas les membres titulaires du CSE peuvent-ils négocier un accord collectif ?

- Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés :

  En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés par un ou des **membres titulaires du CSE**. Ces accords peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement.

  La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres du CSE, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature. Ils doivent représenter la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles. (**L.2232-23-1**)

- Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés :

  En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les **membres titulaires du CSE** peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail **s'ils sont expressément mandatés à cet effet** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (dans la branche dont relève l'entreprise, ou à défaut au niveau national et interprofessionnel) (L 2232-24).

La validité de l'accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Pour aller plus loin consulter le guide négociation collective (à paraître prochainement)

RETOUR SOMMAIRE

Participation aux organes de direction

Dans quels cas les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent-ils assister à une délibération du conseil d'administration ?

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres du CSE présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, celui-ci les reçoit, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées. (**L.2312-5**)

RETOUR SOMMAIRE

Licenciement collectif

Comment est consulté le CSE en cas de licenciements économiques ?

> licenciement économique de 10 salariés ou moins sur 30 jours :

L'employeur doit réunir et consulter le comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés.

L'employeur adresse aux membres du CSE, avec la convocation à la réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- Le nombre de licenciements envisagé ;
- Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- Les mesures de nature économique envisagées ;
- Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.(**L1233-10**)

Le CSE rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté. (**L.1233-8**)

Le procès-verbal de la réunion du CSE consulté sur un projet de licenciement collectif pour motif économique est transmis à la DIRECCTE dans le cadre de l'information obligatoire sur les licenciements économiques. (**L.1233-20**). **...**

RETOUR SOMMAIRE

> licenciement économique de plus de 10 salariés sur 30 jours :

L'employeur doit consulter le CSE s'il envisage de licencier pour motif économique plus de 10 salariés sur 30 jours.

L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- Le nombre de licenciements envisagé ;
- Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- Les mesures de nature économique envisagées ;
- Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.
- Les mesures envisagées pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.
- Les mesures envisagées pour faciliter le reclassement.
  (**L. 1233-31** et L 1233-32)

Pour les entreprises de moins de cinquante salariés : deux réunions doivent avoir lieu, elles doivent être séparées par un délai maximum de 14 jours.

En l'absence d'avis du CSE dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. (**L.1233-30**)

Pour approfondir sur les licenciements collectifs voir aux articles 1233-57-14 à 1233-57-18.

(**L1233-57-14**, **L1233-57-15**, **L1233-57-16**,**L1233-57-17**,**L1233-57-18**)

...

RETOUR SOMMAIRE

Quel est le rôle du CSE dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire ?

Dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité social et économique. (L 2312-53 et L 2312-54).

Pour plus de détail sur les conditions de consultation du CSE en la matière se référer aux dispositions de l'article L. 1233-58

Les membres du CSE désignent parmi eux la personne habilitée en leur nom à exercer les voies de recours (L 661-10 code de commerce). Cette personne sera également entendue par les juridictions compétentes (L621-1 code de commerce).

RETOUR
SOMMAIRE

Informations et consultations

Sur quoi l'employeur doit-il consulter le CSE ?

Le CSE est consulté préalablement à une décision de l'employeur (**L.2312-14**). Une décision s'entend d'une manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise, elle n'implique pas nécessairement des mesures précises et concrètes.

Un projet, même formulé en termes généraux, doit être soumis à consultation du CSE lorsque son objet est assez déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Peu importe que le projet ne soit pas accompagné de mesures précises et concrètes d'application dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause, dans son principe, le projet adopté. (**Cass, soc, 12/11/1997, n°96-12314**)

Par exception, l'employeur n'est pas tenu de consulter le CSE :

- Avant le lancement d'une offre publique d'acquisition ;
- Sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ;
- Sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences si l'entreprise a conclu un accord dans ce domaine. (**L.2312-14**)

Quand est-ce que la consultation du CSE est considérée comme tardive ?

Il importe peu que le public soit informé avant le CSE ou que des mesures préparatoires soient prises avant la consultation du CSE dès lors que cette consultation est faite suffisamment tôt avant la prise de la décision définitive. (**Cass, soc, 28/11/1984, n°83-93094**)

Le fait qu'un employeur informe directement les salariés du projet de décision en même temps qu'il engage la procédure d'information-consultation du CSE ne signifie pas non plus que la consultation est tardive.

RETOUR SOMMAIRE

En quoi consistent les consultations récurrentes du CSE ?

Si aucun accord ne prévoit une autre durée, le CSE est consulté de manière annuelle sur : (**L.2312-17** et **L.2312-22**)

- 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 d'emploi.

Un accord peut-il aménager les consultations récurrentes ?

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires du CSE, peut prévoir :

- Le contenu, la périodicité (qui ne peut être supérieure à 3 ans) et les modalités des consultations récurrentes du CSE ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- Le nombre de réunions annuelles du CSE, qui ne peut être inférieur à 6 ;
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation ;
- Les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus ;
- La possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation récurrente. (**L.2312-19**)

Les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement ou qu'un accord de groupe prévoit que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements. (**L.2312-20** et **L.2312-22**)

RETOUR SOMMAIRE

Quelles sont les consultations ponctuelles du CSE ?

Le CSE est consulté de manière ponctuelle dans les cas suivants :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Opération de concentration ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire. (**L.2312-37**)

Un accord peut-il aménager les consultations ponctuelles du CSE ?

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires du CSE peut définir :

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

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations et informations ponctuelles sont effectuées au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe : à chaque CSE des entreprises du groupe, qui reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise ; à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe. (**L.2312-56**)

Quelle est la portée de l'avis rendu par le CSE ?

Le CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il est nécessaire que le CSE soit réuni et qu'il vote, il ne saurait être question de demander individuellement sa position à chaque membre du CSE.

Ces avis et vœux n'ont qu'une valeur consultative, l'employeur n'est pas tenu de les suivre. Néanmoins, l'employeur rend compte de manière motivée de la suite donnée aux avis et vœux du CSE. (**L.2312-15**)

RETOUR SOMMAIRE

Que faire si le CSE estime que l'employeur ne met pas à disposition les informations suffisantes pour qu'il rendre son avis ?

Si les informations ne sont pas suffisamment précises et écrites, le CSE peut saisir le président du tribunal judiciaire, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CSE, le juge peut décider la prolongation du délai d'examen. (**L.2312-15**)

De quel délai dispose le CSE pour rendre son avis ?

Le CSE dispose d'un délai d'examen suffisant pour pouvoir émettre des avis et des vœux. (**L.2312-15**) La loi fixe des délais spécifiques pour certaines consultations.

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE (ou le CSE central), adopté à la majorité des membres titulaires, peut fixer les délais dans lesquels les avis de l'instance sont rendus dans le cadre des consultations. Ces délais doivent permettre au CSE (ou au CSE central) d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. (**L.2312-16**)

A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de début du délai de consultation. (**R.2312-6**) ; sauf délai spécifique (procédure de restructuration, licenciements économiques, etc…).

Le délai est porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert. Le délai est porté à 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement. (**R.2312-6**).

…

RETOUR SOMMAIRE

	Délais actuels
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	1 mois
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert entionné à l'article L.2315-94 du code du travail	2 mois
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	3 mois
Délai miminal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours

Quel est le point de départ du délai de consultation ?

Le point de départ du délai de consultation du CSE est la communication par l'employeur des informations pour la consultation ou, l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales. (**R.2312-5**)

Que se passe-t-il si à l'expiration du délai le CSE n'a pas rendu son avis ?

Le CSE (ou le CSE central) est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. (**L.2312-16**)

RETOUR SOMMAIRE

Documents accessibles

Quels sont les documents accessibles aux membres de la délégation du personnel du CSE ?

Le CSE dispose d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs. (**L.2312-15**)

Vous trouverez en annexe du document le détail des documents accessibles.

Qu'est-ce qu'une base de données économiques et sociales (BDES) ?

De plus, une base de données économiques et sociales rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes. Elle est mise à disposition du CSE par l'employeur. Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au CSE. (**L.2312-18**)

Comment fonctionne la base de données économiques et sociales (BDES) ?

En l'absence de tout accord, une BDES, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du CSE. Les membres du CSE (et du CSE central) et les délégués syndicaux ont accès en permanence à la BDES ; ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations qui y sont contenues, revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. (**L.2312-36**)

RETOUR
SOMMAIRE

Que doit comporter la BDES ?

La BDES comporte au moins les thèmes suivants :

- L'investissement social ;
- L'investissement matériel et immatériel ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- Les fonds propres ;
- L'endettement ;
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- Les activités sociales et culturelles ;
- La rémunération des financeurs ;
- Les flux financiers à destination de l'entreprise.
- La sous-traitance ;
- Les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes (**L.2312-36**, **L 2312-18**).

Le contenu de ces informations est déterminé par l'article R. 2312-8 du code du travail. Pour le détail du contenu, cliquez ici

Quels éléments de la BDES peuvent faire l'objet d'un accord ?

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires du CSE, définit : l'organisation, l'architecture, les modalités de fonctionnement de la BDES, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation, la périodicité des mises à disposition etc…

…

RETOUR SOMMAIRE

DISPOSITIONS SPÉCIALES : DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

A défaut d'accord précité, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture et les modalités de fonctionnement de la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés. (**L.2312-21**)

L'accord peut également intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles du CSE.

Toutefois, l'article L 2312-21 liste les rubriques que doit obligatoirement comporter la BDES même en cas d'accord :

- L'investissement social ;
- L'investissement matériel et immatériel ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- Les fonds propres ;
- L'endettement ;
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- Les activités sociales et culturelles ;
- La rémunération des financeurs ;
- Les flux financiers à destination de l'entreprise

RETOUR SOMMAIRE

Droits d'alerte

a) Économique :

Quand exercer 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 CSE. (**L 2312-63**)

Dans quels cas le CSE peut-il établir un rapport au titre du droit d'alerte économique ?

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. Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes. (**L.2312-63**)

Qui peut assister le CSE dans la rédaction de son rapport ?

Une fois par exercice comptable, il peut se faire assister, d'un expert-comptable, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du CSE. Ces salariés disposent de 5 heures chacun pour assister le CSE en vue de l'établissement du rapport (ce temps est rémunéré comme temps de travail). (**L.2312-64**)

Quelles sont les suites données au rapport établi par le CSE au titre du droit d'alerte économique ?

Le rapport du CSE conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir :

• l'organe chargé de l'administration
Ou
...

RETOUR SOMMAIRE

- de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées,

Ou

- d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés

Ou

- les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le CSE peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information. (**L.2312-65**)

b) Sociale :

Qu'est-ce qu'une alerte sociale ?

Une alerte sociale se caractérise par un accroissement important des contrats précaires dans l'entreprise (CDD, Intérimaires).

Comment engager le processus d'alerte sociale ?

Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un CDD et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du CSE si la majorité de ses membres le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au CSE le nombre de salariés titulaires d'un CDD et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet. (**L.2312-70**)

Quelles information doit fournir l'employeur au CSE pour justifier l'utilisation de certains types de contrat de travail ?

Le CSE peut saisir l'agent de contrôle de l'Inspection du travail lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de CDD et de contrats de mission.

...

RETOUR SOMMAIRE

SEPTEMBRE 2020

DISPOSITIONS SPÉCIALES : DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

L'agent de contrôle de l'Inspection du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur communique ce rapport au CSE en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle de l'Inspection du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise si 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 contrats de travail. (**L.2312-71**)

RETOUR SOMMAIRE

Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

A quoi renvoient les attributions du CSE en matière d'activités sociales et culturelles ?

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, quel qu'en soit le mode de financement. (**L.2312-78**) Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise comprennent :

- Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide ;
- Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être (exemples : cantines, logements, crèches…) ;
- Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle (exemples : bibliothèque, centre de formation…) ;
- Les services sociaux chargés :
  - > De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;
  - > De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le CSE et par l'employeur ;
- Le service de santé au travail institué dans l'entreprise. (**R.2312-35**)

Au bénéfice de qui s'exercent les attributions du CSE en matière d'activités sociales et culturelles ?

Elles s'exercent prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires (**L.2312-78**), et plus généralement au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille. (**R.2312-35**)

RETOUR SOMMAIRE

Qui finance les attributions en matière d'activités sociales et culturelles ?

La contribution versée par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. A 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. (**L.2312-81**)

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du CSE est effectuée au niveau de l'entreprise. La répartition de la contribution entre les CSE d'établissement est fixée par un accord d'entreprise en proportion des effectifs des établissements, ou de leur masse salariale, ou de ces 2 critères combinés. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée en proportion de la masse salariale de chaque établissement. (**L.2312-82**)

A noter : le calcul de la masse salariale brute est détaillé à l'article L.2312-83 du Code du travail.

Quelle est la périodicité de versement de la contribution en matière d'activité sociales et culturelles ?

Chaque année, mais cela ne signifie pas que le versement est effectué en une seul fois, il peut suivre le programme de dépenses et les besoins de trésorerie.

Comment est calculée la contribution sociale du CSE ?

L'accord détermine le pourcentage applicable à la masse salariale servant de base au calcul de la contribution et en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période.

En l'absence d'accord d'entreprise, le budget destiné aux activités socailes et culturelles ne peut être inférieur à celui de l'année précédente.

RETOUR SOMMAIRE

Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Quelles sont les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail ?

Le CSE procédère :

- à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, et veille particulièrement à la situation des les femmes enceintes.
- à l'analyse des effets de l'exposition à aux facteurs de risques professionnels (**L.2312-9**). Constituent des facteurs de risques professionnels :
  > Des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques) ;
  > Un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit) ;
  > Certains rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif). (**L.4161-1**)

Le CSE 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. (**L.2312-9**)

Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention. Il aura une attention particulière sur les actions portant sur la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. (**L.2312-9**) Sont considérés comme des agissements sexistes ceux liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (**L.1142-2-1**) Le refus de l'employeur sur cette question doit être motivé. (**L.2312-9**)

RETOUR SOMMAIRE

Comment le CSE assure-t-il l'amélioration des conditions de travail ?

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 ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires. (**L.2312-12**)

A quelle fréquence ont lieu les inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ?

Les inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ont lieu au moins 4 fois par an. (**R.2312-4**)

En cas d'accident du travail qui l'employeur doit-il informer et quelles informations transmettre ?

L'employeur doit déclarer l'accident du travail à l'assurance-maladie du salarié dans les 48 heures. Il peut émettre des réserves sur l'origine professionnelle de l'accident au moment de faire la déclaration ou bien dans un délai de 10 jours.

A noter que le CSE doit être informé des accidents du travail ayant eu lieu dans l'entreprise afin d'effectuer une enquête sur ses causes.

Comment faire évoluer la situation si le CSE n'est pas informé des accidents survenus dans l'entreprise?

Il est indispensable que le CSE soit informé par l'employeur, dans les plus brefs délais, de tout accident pouvant faire l'objet d'une enquête. Afin de faciliter le travail d'enquête, il est conseillé de formaliser la démarche à suivre en cas d'accidents du travail ou d'incidents graves.

RETOUR SOMMAIRE

Qui participe aux enquêtes en matière de santé de sécurité et des conditions de travail ?

Les enquêtes du comité social et économique ou de la commission santé sécurité sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un de ses représentants et un représentant du CSE ou de la commission.

Le CSE peut aussi demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières.

De même le CSE peut faire appel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifié. (**L.2312-13** et **R.2312-2**)

Comment procéder aux inspections du lieu de travail ?

Les visites constituent un moment privilégié pour échanger avec les salariés sur leurs conditions de travail et leurs effets sur la santé, les difficultés qu'ils rencontrent sur leur poste de travail ou bien encore sur les solutions à apporter. En effet, en veillant à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, amélioration des conditions de travail), le CSE peut alors instaurer une relation de confiance tout en montrant le rôle et l'utilité de cette instance dans l'entreprise.

Il est très important de préparer les réunions à l'aide de plusieurs éléments.

- Définir la cible (mise en place d'un nouvel équipement de travail, observation de l'inspection du travail, de la Carsat, plaintes de salariés) le ou les objectifs (analyse d'un poste de travail).
- Organiser le déroulement de la visite (participants, moment le plus approprié en fonction de la cible, des objectifs, de la gêne occasionnée, heures de délégation, moyens pour relever les constats (support type, photos).
- Formaliser par écrit les observations et en extraire des sujets prioritaires à mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité par exemple.

RETOUR SOMMAIRE

Comment le CSE peut-il agir face à la souffrance mentale au travail ?

Une des missions du CSE est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. On prend en compte la santé physique mais aussi mentale.

Le CSE peut recueillir des données existantes liées d'une part au fonctionnement de l'entreprise (le temps de travail, le trun-over, les relations sociales, l'organisation du travail) et d'autres part à la santé et la sécurité des salariés (les accidents de travail, les maladies professionnelles, l'absentéisme).

Ces informations sont à rechercher notamment dans la BDES, le rapport annuel du médecin du travail, les suivis de production, le registre de l'infirmerie, les procès-verbaux des réunions auprès des salariés. Ce premier diagnostic, permettra de mieux cerner la situation et si besoins d'envisager une étude plus approfondie qui conduira à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Le CSE a tout intérêt à s'appuyer sur des interlocuteurs externes tels que le médecin du travail, la CARSAT ou la MSA etc.

Que peut attendre le CSE d'une expertise sur les RPS ? (risques psychosociaux)

Les membres du CSE cherchent souvent à travers une expertise sur les risques psychosociaux à justifier de la gravité de la situation auprès de leur direction.

Il est préférable d'attendre de cette expertise une compréhension précise de la situation en cherchant notamment à analyser les raisons qui conduisent à la dégradation de l'état de santé des salariés à travers l'étude du travail et de ses conditions de réalisation.

Il est pertinent à partir de cette analyse de définir un plan d'actions avec un ordre de priorité. En effet, il faut donc garder à l'esprit que l'expertise n'est qu'un outil pour avancer dans le bon sens et en aucun cas un remède miracle.

Il est important de fixer les attentes, de disctuer la méthode et la mise en forme des conclusions en amont.

RETOUR SOMMAIRE

Quels sont les facteurs de réussite d'une expertise sur le RPS ?

Les membres du CSE ne doivent pas perdre de vue leur mission qui est d'identifier les problèmes du travail.

Le CSE veille à ce que l'expert applique une méthode qui met au cœur des débats le travail et ses conditions de réalisation. Cela permet de sortir des problématiques qui seront nécessairement présent comme le stress, la souffrance, la fragilité individuelle etc.

Un autre point primordial est d'obtenir l'adhésion des salariés en les informant au mieux tout au long de la démarche sur les objectifs, les méthodes, les garanties déontologique.

Il est aussi conseillé de définir avec l'expert les modalités de restitution. De même après avoir organisé la démarche, le CSE devra échanger avec l'expert tout au long du déroulement pour faciliter l'expertise.

Quelles autres méthodes peuvent être utilisées pour lutter contre les risques psychosociaux ?

L'expertise sur les risques psychosociaux n'est pas le seul outils mobilisable il est utile lorsque le dialogue est complexe. Un autre moyen d'agir pour le CSE peut aussi être la médiation professionnelle si la problématique s'inscrit dans une dynamique positive.

RETOUR
SOMMAIRE

Participation aux organes dirigeants

Dans les sociétés, qui peut assister aux séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ?

Deux membres du CSE et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

Dans les sociétés où sont constitués 3 collèges électoraux, ce nombre est porté à 4 membres. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification. (**L.2312-72**)

Quels sont les droits des membres du CSE durant ces séances des organes dirigeants?

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du CSE au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux. (**L.2312-73**)

Dans les sociétés, quelle influence peut avoir le CSE sur les assemblées d'actionnaires ?

Le CSE peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence. Il peut également requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées.

...

RETOUR SOMMAIRE

DISPOSITIONS SPÉCIALES : DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS

Deux membres du conseil, désignés par le CSE et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, ou les personnes mentionnées aux articles **L.2312-74** et **L.2312-75** peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés. (**L.2312-77**).

RETOUR SOMMAIRE

Licenciement collectif

Quelles informations doivent être transmises au CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés dans le cadre d'un licenciement pour motif économique compris entre 2 et 10 salariés sur une période de 30 jours ?

L'employeur adresse aux membres du CSE, avec la convocation à la réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :
- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- Le nombre de licenciements envisagé ;
- Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- Les mesures de nature économique envisagées ;
- Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. (**L1233-10**)
  > Des mesures que l'employeur envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.
  > L'employeur adresse aussi le plan de sauvegarde de l'emploi concourant aux mêmes objectifs (**L1233-31**)

Le CSE rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur à un mois à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté. (**L.1233-8**)

Le procès-verbal de la réunion du CSE consulté sur un projet de licenciement collectif pour motif économique est transmis à la DIRECCTE dans le cadre de l'information obligatoire sur les licenciements économiques. (**L.1233-20**).

RETOUR SOMMAIRE

Quelles informations doivent être transmises au CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés dans le cadre d'un licenciement pour motif économique de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours ?

L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- Le nombre de licenciements envisagé ;
- Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- Les mesures de nature économique envisagées ;
- Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. (**L. 1233-31**)

Dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique de plus de 10 salariés d'une entreprise ou établissement d'au moins 50 salariés, sur quoi porte la consultation du CSE ?

L'employeur réunit et consulte le CSE sur (**L2323-3**):

1/ L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article ;

2/ Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

...

RETOUR SOMMAIRE

En cas d'accord collectif portant sur le contenu du PSE et les modalités de consultation en application de l'article L1233-24-1 du code du travail, l'employeur n'est pas tenu de consulter le CSE sur le projet de licenciement collectif. (L1233-30)

Dans quel délais le CSE rend son avis sur un projet collectif de licenciement pour motif économique de plus de 10 salariés dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés ?

Le CSE rend ses deux avis dans un délai :

- De deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent
- De trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante
- Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante

Mais une convention collective peut prévoir des délais différents. L'employeur doit rendre une réponse motivée à la suite de l'avis du CSE. (**L1233-30**)

Quand est-il pertinent d'avoir recours à un expert ?

De même, le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés peu recourir à un expert pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet.

Si un expert est saisi il est requis que l'employeur informe sans délai l'autorité administrative. (**L.1233-57-17**)

Quand est-il nécessaire de faire participer le CSE central en cas de licenciement collectif ?

Si un CSE central d'entreprise est présent, l'employeur doit le réunir si les mesures prévues par l'employeur excèdent au pouvoir des chefs d'é tablissements ou portent sur plusieurs établissements simultanément. (**L.1233-9**)

RETOUR SOMMAIRE

04

FOCUS

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Mise en place

Qu'est ce qu' une CSSCT ?

La CSSCT est une commission issue du CSE qui se voit confier les attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail en tout ou partie.

Quand faut-il mettre en place une CSSCT ?

Dans les établissements de moins de 300 salariés, une CSSCT doit être mise en place :

- Dans les établissements comprenant au moins 1 installation nucléaire de base ou SEVESO. (**L.2315-36**) ;
- Lorsque l'inspecteur du travail impose la création d'une CSSCT dans les entreprises et établissements distincts lorsque cette mesure est nécessaire. Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. (**L.2315-37**)

La mise en place d'une CSSCT n'est pas obligatoire dans les autres cas, mais elle est possible par voie d'accord collectif.

Que doit prévoir l'accord de mise en place de la CSSCT ?

Un accord d'entreprise doit fixer les modalités de mise en place de la CSSCT en définissant :

- Les missions déléguées à la CSSCT par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- ses modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la CSSCT pour l'exercice de leurs missions ;
- Le nombre de membres ;

...

RETOUR SOMMAIRE

- leurs modalités de formation;
- les moyens qui leur sont alloués ;
- Les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la CSSCT. (**L.2315-41**)

En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires du CSE, fixe les modalités de mise en place de la CSSCT. (**L.2315-42**)

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires du CSE peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la CSSCT et définir ses modalités. (**L.2315-43**)

En l'absence d'accord, comment sont fixées les modalités de mise en place de la CSSCT ?

A défaut d'accord sur les modalités de mise en place de la CSSCT, dans les entreprises de moins de 300 salariés ayant l'obligation d'être pourvues d'une telle commission, c'est le règlement intérieur du CSE qui définit ses modalités de mise en place.

A défaut d'accord sur le périmètre de mise en place de la commission, l'employeur fixe le nombre ou le périmètre de la CSSCT et le règlement intérieur du CSE définit ses modalités de mise en place. (**L.2315-44**)

Qui compose la CSSCT ?

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

La CSSCT comprend au minimum 3 membres représentants du personnel. Parmi ceux-ci, il doit y avoir au moins 1 représentant du collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, ou le cas échéant du collège des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés. (**L.2315-39**)

RETOUR SOMMAIRE

Qui assiste aux réunions de la CSSCT ?

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du CSE à la CSSCT, assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT :

- 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.

De plus, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités et peuvent assister aux réunions de la CSSCT. (L2315-39 et L2315-27)

Comment sont désignés les membres de la CSSCT ?

Ils sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents. (L.2315-39)

Quand prend fin le mandat des membres de la CSSCT ?

Il prend fin en même temps que le mandat des membres élus du CSE. (**L.2315-39**)

Les membres de la CSSCT bénéficient-ils d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail ?

Oui, celle-ci est organisée sur une durée minimale de 3 jours. (**L.2315-40**)

Fonctionnement

Les membres de la CSSCT sont-ils soumis à une obligation de discrétion et au secret professionnel ?

Oui, ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.
(**L.2315-39**)

RETOUR SOMMAIRE

Missions et attributions

Quelles sont les attributions de la CSSCT ?

La CSSCT se voit confier par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Le CSE ne peut toutefois pas lui déléguer ses compétences en matière de :

- Recours à un expert ;
- Consultation sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. (**L.2315-38**)

RETOUR SOMMAIRE

Articulation entre CSE central et CSE d'établissement

CSE central

A noter : les règles décrites dans cette partie sont des règles spécifiques au fonctionnement des CSE centraux et d'établissements. Si aucune précision n'est apportée les règles classiques décrites dans le guide s'appliquent.

Qu'est ce qu'un CSE central ?

Un CSE central est constituée dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Mise en place

Qui compose le CSE central ?

L'employeur ou son représentant préside le CSE central. Celui-ci peut être assisté de 2 collaborateurs qui ont une voix consultative. (**L.2316-4** et **L.2316-13**)

Le CSE central est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants. Ils sont élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, chaque établissement peut être représenté par un élu titulaire et un élu suppléant, dans la limite de 25 titulaires et 25 suppléants. (**L.2316-4** et **R.2316-1**)

Le secrétaire, le secrétaire adjoint (en charge des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail) et le trésorier du CSE central sont désignés parmi ses membres titulaires. (**R.2316-3**)

RETOUR SOMMAIRE

Qui assiste aux réunions du CSE central ?

Peuvent assister à titre consultatif aux réunions du CSE central lorsque celles-ci portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail :

- Le médecin du travail ;
- L'agent de contrôle de l'Inspection du travail ;
- L'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ; ou à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. (**L.2316-4**)

Ces personnes sont celles de l'établissement du siège de l'entreprise. (**L.2316-4**)

Peuvent également assister aux séances du CSE central avec une voix consultative les représentants des organisations syndicales représentatives. Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au CSE central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement, soit parmi les membres élus de ces CSE. (**L.2316-7**)

Comment se fait la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges ?

Elle fait l'objet dans chaque entreprise d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. (**L.2316-8**)

Que se passe-t-il en cas de désaccord sur la répartition des sièges ?

Dans ce cas, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition. La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Même si elles interviennent alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et les différentes catégories sont appliquées sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des CSE d'établissement ou de certaines d'entre elles. **...**

RETOUR SOMMAIRE

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. (**L.2316-8**)

Quelle est la durée du mandat des membres du CSE central ?

Elle est de 4 ans, l'élection a lieu après l'élection générale des membres des CSE d'établissement. (**L.2316-10**)

Un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au CSE central comprise entre 2 et 4 ans. (**L.2316-11**)

Quelles sont les contestations qui peuvent être portées devant le juge judiciaire ?

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire. (**L.2316-9**)

Fonctionnement

Le CSE central est-il doté de la personnalité civile ?

Oui il possède une personnalité civile.(**L.2316-13**)

Le CSE central doit-il établir un règlement intérieur ?

Oui, le CSE central détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées. (**L.2316-14**)

Comment sont prises les décisions du CSE central ?

Les décisions du CSE central portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents. (**L.2316-14**)

A quelle fréquence se réunit le CSE central ?

Le CSE central se réunit au moins 1 fois tous les 6 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. (**L.2316-15**)

RETOUR SOMMAIRE

Peut-on avoir recours à la visioconférence pour réunir le CSE central ?

Oui, cela peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE central. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile. Les conditions dans lesquelles le CSE central peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret sont identiques à celles du CSE. (**L.2316-16** et **D.2316-8**)

Comment est arrêté l'ordre du jour des réunions du CSE central ?

Il est arrêté par le président et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres 8 jours au moins avant la séance. (**L.2316-17**)

Missions et attributions

Quelles sont les attributions du CSE central ?

Le CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. (**L.2316-1**)

Sur quoi le CSE central doit-il être consulté ?

Il est le seul à être 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 CSE 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 concernant notamment l'introduction de nouvelles technologies. (**L.2316-1**)

...

RETOUR SOMMAIRE

Le CSE central d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. (**L.2316-2**)

Le CSE central peut-il désigner un expert ?

Oui, à condition que la désignation d'un expert soit envisagée dans le cadre d'un projet important concernant l'entreprise en matière économique et financière ou en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. (**L.2316-3**)

CSE d'établissement

Fonctionnement

Le CSE d'établissement est-il doté de la personnalité civile ?

Oui, mais seulement dans les entreprises d'au moins 50 salariés. (**L.2316-25**)

Missions et attributions

Quelles sont les attributions du CSE d'établissement ?

Il a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. (**L.2316-20**)

Sur quoi le CSE d'établissement doit-il être consulté ?

Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. (**L.2316-20**)

Quelles sont les modalités de consultation lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement ?

Dans ce cas, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis. A défaut d'accord, l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central. L'avis du CSE central est rendu dans un délai :

...

RETOUR SOMMAIRE

- d'un mois ou deux mois en cas de recours à un expert,
- de trois mois si l'expertise concerne à la fois le niveau central et le niveau d'établissement. (**L.2316-22**, **R.2312-5** et **R.2312-6**)

Comment se fait la répartition de la gestion des activités sociales et culturelles entre le CSE central et les CSE d'établissement ?

Par principe, les CSE d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles. Toutefois, les CSE d'établissement peuvent confier au CSE central la gestion d'activités communes.

Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, peut définir les compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement.

En cas de transfert au CSE central de la gestion d'activités sociales et culturelles, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les CSE d'établissement et le CSE central. Cette convention comporte notamment :

- La description de l'activité ou des activités dont la gestion est transférée au CSE central ;
- Le financement du transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;
- Le cas échéant, la liste des biens, moyens matériels et humains mis à la disposition du CSE central pour chaque année d'exécution de la convention ;
- Les modalités de financement de ce transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;
- Les modalités d'accès à l'activité ou aux activités transférées par les salariés des établissements concernés ;
- La durée de la convention et sa date d'entrée en vigueur ;
- Les modalités de révision et de dénonciation de la convention. (**L.2316-23** et **D.2316-7**)

Le CSE d'établissement peut-il désigner un expert ?

Il peut faire appel à un expert lorsqu'il est compétent. (**L.2316-21**)

RETOUR SOMMAIRE

Unité économique et sociale (UES)

A quoi sert une UES ?

L'UES permet de regrouper des entreprises distinctes mais qui présentent des liens étroits entre elles. Cela facilite la représentation du personnel car les salariés seront représentés au sein de cette UES. Ce cadre est souvent plus pertinent pour uniformiser des pratiques. (**L.2313-8**)

Quelles sont les entreprises qui peuvent mettre en place une UES ?

L'UES est reconnue de deux manières, soit par accord de parties intéressées soit par voie judiciaire.

Il est requis trois critères pour qu'une UES soit justifiée :
- Un pouvoir de direction identique, c'est-à-dire une forme de centralisation des décisions ;
- Une activité similaire ou complémentaire caractérisé par une clientèle similaire ou des activités identiques ;
- La présence d'une unité sociale démontrée par l'existence d'une communauté de travailleurs. Cette communauté se démontre par le fait que les conditions de travail sont similaires ou encore que le statut social corresponde ou encore par des participations à des mouvements sociaux identiques entre les entreprises. (**L.2313-8**)

Quels sont les effets de la reconnaissance d'une UES ?

Une UES pousse à mettre en place les institutions représentatives du personnel au niveau de l'UES et non plus au niveau des différentes entreprises. Cependant le découpage en établissement distincts tel qu'il préexistait à la reconnaissance de l'UES peut demeurer pertinent.

L'intérêt est donc de centraliser les décisions prisent dans ces entreprises qui ne sont pas identiques mais qui possèdent des intérêts proches. (**L.2313-8**)

RETOUR SOMMAIRE

Interentreprises

Qu'est-ce qu'un CSE interentreprises ?

Un CSE interentreprises est utile lorsque l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone nécessite une recherche de solutions communes. Ainsi le CSE interentreprises vise à prendre des décisions qui répondent à ces problèmes communs, par exemple gestion des places de parking, mise en place d'une crèche interentreprises... (**L.2313-9**)

Il s'agit souvent d'éléments tout à fait simple à gérer mais qui demande une certaine coordination.

Comment mettre en place un CSE interentreprises ?

Le CSE interentreprises est mis en place par accord collectif qui détermine :
- Le périmètre,
- Le nombre de membre du CSE interentreprises,
- Les modalités de leurs désignations les attributions
- Les modalités de fonctionnement du CSE interentreprises.

Il y a donc une certaine liberté sur la détermination des pouvoirs du CSE interentreprises. (**L.2313-9**)

RETOUR SOMMAIRE

CSE en période de crise

Quel est le rôle du CSE en période de crise sanitaire ?

Une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises. La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des sala-riés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés à cette crise.

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assu-rer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (**L.4121-1**). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

En outre, aux termes de l'article **L 4122-1** du code du travail, « conformément aux instruc-tions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit conduire l'employeur à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doi-vent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination.

L'employeur doit donc réévaluer les risques. Il doit concrètement passer en revue les circons-tances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque : télétravail, nou-velles organisations du travail respectant la distanciation sociale, sensibilisation, consignes de travail…

...

RETOUR SOMMAIRE

Dans ce cas, le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du personnel, en particulier les représentants de proximité et le CSE, sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabi-lité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues. De plus, le CSE doit être notamment consulté sur tout aménagement important mo-difiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

RETOUR SOMMAIRE

05

CONTACTS

> DIRECCTE CENTRE VAL DE LOIRE

cliquez ici

> SERVICE DE RENSEIGNEMENT EN DROIT DU TRAVAIL NUMÉRO DE LA LIGNE UNIQUE

0 806 000 126

> UNITÉS DÉPARTEMENTALES DE LA DIRECCTE / INSPECTION DU TRAVAIL

Cher
Adresse : 2 Rue Jacques Rimbault à Bourges
02 48 27 10 10

Organigramme *cliquez ici*

Eure-et-Loir
Adresse : 13 rue du Docteur Haye à Chartres
02 37 18 79 00

Organigramme *cliquez ici*

Indre
Adresse : 49 Boulevard George à Châteauroux
02 54 53 80 60

Organigramme *cliquez ici*

Indre-et-Loire
Adresse : 8 Rue Alexander Fleming à Tours
02 47 31 57 01

Organigramme *cliquez ici*

RETOUR SOMMAIRE

Loir-et-Cher
Adresse : 34 Avenue du Maréchal Maunoury à Blois
02 54 55 85 70

Organigramme *cliquez ici*

Loiret
Adresse : 131 Rue du Faubourg Bannier à Orléans
02 38 79 98 38

Organigramme *cliquez ici*

> SYNDICATS PROFESSIONNELS

cliquez ici

> SERVICE DE SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ARACT Centre Val de Loire

cliquez ici

AGEFIPH (maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) :

cliquez ici

Les ingénieurs conseils, les contrôleurs du service prévention de la CARSAT :

cliquez ici

Les ingénieurs de prévention et les conseillers de prévention de l'OPPBTP :

cliquez ici

RETOUR SOMMAIRE

Les équipes Santé-Sécurité au travail de la MSA (Agriculture)
> MSA beauce Coeur de Loire
> MSA Berry Touraine

Médecine du travail :

Cher
- Association de prévention de santé au travail du cher (APST 18)
  02 48 23 22 40
  cliquez ici

Eure-et-Loir
SISTEL
02 37 25 16 00
cliquez ici

Indre
- Association interprofessionnelle des services médicaux du travail (AISMT)
  02 54 29 42 10
  cliquez ici
- Service médical du bâtiment et des travaux publics (btp)
  02 54 08 30 50

Indre-et-Loire
- Association de prévention de santé au travail d'Indre et Loire (APST 37)
  02 47 37 66 76
  cliquez ici
- SAN.T.BTP
  02 47 42 84 10
  cliquez ici

Loiret
Comité interprofessionnel d'Hygiène du Loiret (CIHL)
02 38 71 89 00
cliquez ici

RETOUR SOMMAIRE

Loir-et-Cher

- **APST 41**
  - 02 54 52 41 41
  - *cliquez ici*
- **SAN T BTP**
  - 02 47 42 84 10
  - *cliquez ici*

> CHAMBRES CONSULAIRES

Cher

- **Chambre de Commerce et d'Industrie 18 :**
  - entreprises-coronavirus@cher.cci.fr
- **Chambre des Métiers et de l'Artisanat 18 :**
  - 02 48 69 70 71
  - contact.cma18@gmail.com
- **Chambre d'agriculture 18 :**
  - 02 48 23 04 00
  - j.melot@cher.chambagri.fr
  - accueil@cher.chambagri.fr

Eure-et-Loir

- **Chambre de Commerce et d'Industrie 28 :**
  - 02 37 84 28 28
  - contact@cci28.fr
- **Chambre des Métiers et de l'Artisanat 28 :**
  - 02 37 91 57 00
  - covid@cma-28.fr
- **Chambre d'agriculture 28 :**
  - 02 37 24 45 45
  - d.lazier@eure-et-loir.chambagri.fr
  - accueil@eure-et-loir.chambagri.fr

Indre

- **Chambre de commerce et de l'industrie**
  - 02 54 53 52 75
  - industrie@indre.cci.fr
  - commerce@indre.cci.fr
  - cip@indre.cci.fr

RETOUR SOMMAIRE

- **Chambre des Métiers et de l'Artisanat 36 :**
  02 54 08 80 00
  evenement@cm-indre.fr
- **Chambre d'agriculture 36 :**
  02 54 61 61 61
  michel.lheritier@indre.chambagri.fr
  direction@indre.chambagri.fr

Indre-et-Loire

- **Chambre de Commerce et d'Industrie 37 :**
  http://www.touraine.cci.fr/coronavirus
- **Chambre des Métiers et de l'Artisanat 37 :**
  http://www.crma-centre.fr/actualite/coronavirus
- **Chambre d'agriculture 37 :**
  celluleaccueil@cda37.fr
  joel.lorillou@cda37.fr

Loiret

- **Chambre de Commerce et d'Industrie 45 :**
  02 38 77 77 77
  cfe@loiret.cci.fr
- **Chambre des Métiers et de l'Artisanat 45 :**
  info-covid19@cma-loiret.fr
- **Chambre d'agriculture 45 :**
  02 38 71 90 10
  damien.ronce@loiret.chambagri.fr
  laurent.bouffinie@loiret.chambagri.fr

Loir-et-Cher

- **Chambre de Commerce et d'Industrie 41 :**
  02 54 44 64 11
  contactcoronavirus@loir-et-cher.cci.fr
- **Chambre des Métiers et de l'Artisanat 41 :**
  02 54 44 65 83
  espaceconseil@cma-41.fr
- **Chambre d'agriculture 41 :**
  02 54 55 20 00
  marc.mercier@loir-et-cher.chambagri.fr
  accueil@loir-et-cher.chambagri.fr

RETOUR SOMMAIRE

> COMMISSAIRE AUX RESTRUCTURATIONS ET PRÉVENTION DES DIFFICULTÉS DES ENTREPRISES

Emmanuel Lemaux :
06 34 67 94 37
emmanuel.lemaux@direccte.gouv.fr

> CODEFI

cliquez ici

> ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES

Orléans 19 rue Théophile Chollet
02 38 24 09 24
croec@orleans.experts-comptables.fr

> COMPAGNIE NATIONALE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES D'ORLÉANS

19 Rue Théophile Chollet 45000 Orléans
02 38 62 38 68

> GROUPEMENT DE PRÉVENTION AGRÉÉ

07 71 43 90 39
gpa.vdl@gmail.com

RETOUR SOMMAIRE

06

DOCUMEN-
TATION

Code du travail numérique

Un site qui apporte des réponses claires et précises à toute question que se posent les salariés et les employeurs en matière de droit du travail.

Légifrance

Le site Legifrance est un véritable service public d'accès au droit qui propose l'accès au Journal officiel depuis 1990, au texte intégral des codes, des conventions collectives et des lois et décrets ainsi qu'aux jurisprudences des grandes juridictions.

en attente logo

Fiches pratiques du ministère du Travail

Fiches juridiques et pratiques, elles traitent de toutes les thématiques passées en revue par le droit du travail : types de contrats de travail, vie et la rupture du contrat de travail, rémunération, épargne salariale, temps de travail…

Guide « Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (SSCT) au sein du CSE » de l'ANACT

Ce guide inclue des données réglementaires mais aussi des retours d'expérience issus d'ateliers organisés par le réseau Anact-Aract et ses partenaires. Il comporte 3 parties :

1) Le CSE en pratique
2) Travailleur ensemble au sein du CSE
3) Développer des actions SSCT au sein du CSE

RETOUR SOMMAIRE

en attente logo

Ma ressource RH

Le portail maressourceRH.fr met à disposition des dirigeants de TPE et de PME une palette d'outils et d'informations pratiques pour faciliter au quotidien la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

en attente logo

Site internet élections professionnelles

Dédié aux Élections professionnelles des entreprises d'au moins 11 salariés et à la représentativité syndicale, ce site rappelle les modalités de déroulement du scrutin et de calcul de la représentativité des organisations syndicales. Il précise des points réglementaires concernant les attributions du CSE, les modalités de négociation dans l'entreprise ainsi que les règles de validité des accords collectifs.

en attente logo

Guide DIRECCTE sur la négociation collective

(en cours de réalisation)

RETOUR SOMMAIRE

07

ANNEXES

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
ADMINISTRATIFS				
Obligations générales de l'employeur	Information du CSE de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mis à sa charge au titre de la santé et de la sécurité au travail. Le CSE peut demander communication de ces documents (L.2312-1 et L.4711-1)		X	
	Communication au CSE sur sa demande de l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la 4ème partie du Code du travail, portant sur la santé et la sécurité au travail (R.2312-3)	X		
Accidents du travail et maladies professionnelles	Information du CSE à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la présentation de bilan et de programme annuels (L.4523-3)		X	
	Consultation du CSE sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail (L.2312-8)			X
	Consultation du CSE lorsque l'entreprise est condamnée par le juge pénal à mettre en place un plan de sécurité à la suite d'un accident du travail ayant révélé des manquements graves ou répétés aux règles de santé et sécurité au travail (L.4741-11)			X
Bilan annuel « Santé sécurité et conditions de travail »	Consultation du CSE sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traitées spécifiquement (L.2312-27)			X

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
ADMINISTRATIFS				
Formation	Consultation du CSE sur les programmes de formation et sur : • le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un CDD et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes ; • la formation prévue à l'article L.4142-3 dans les établissements comprenant une installation figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du Code de l'environnement ou mentionnée à l'article L.211-2 du Code minier (L.4143-1)			X
	Consultation du CSE sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés titu-laires d'un CDD, les salariés temporaires et les stagiaires en entre-prise (L.4154-2)			X
Groupe d'expression	Consultation du CSE par l'employeur sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délé-gué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail n'a pas été conclu **(L.2281-11)**			X
Médecine du travail (service de santé au travail)	Communication au CSE de la fiche d'entreprise ou d'établissement en même temps que le bilan annuel. Cette fiche est établie et mise à jour par le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire. Elle men-tionne notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés (R.4624-46 et R.4624-48)		X	
	Communication au CSE ou au CSE d'établissement compétent, pour les services autonomes, du rapport annuel d'activité par le médecin du travail. Pour les services interentreprises, selon les cas, cette communication se fait au CSE inte-rentreprises. Dans tous les cas, cette communication doit intervenir au plus tard à la fin du 4ème mois suivant l'année pour laquelle le rapport a été établi (R.4624-52)		X	
	Information du CSE par l'employeur des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage (R.4624-7)	X		
	Communication au CSE par l'employeur des rapports et des résul-tats des études menées par le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridiscipli-naire, dans le cadre de son action en milieu de travail (R.4624-8)		X	

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
ADMINISTRATIFS				
Médecine du travail (service de santé au travail)	Communication au CSE, en cas de risque pour la santé des travail-leurs, des propositions et préconisations du médecin du travail et de la réponse de l'employeur à celles-ci (R.4624-9)		X	
Observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale	Communication au CSE des observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques (L.4711-4) Communication au CSE, au cours de la réunion qui suit leur récep-tion par l'em-ployeur, des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail. Chaque membre du CSE peut à tout moment demander la transmission de ces documents (L.4711-4 et R.2315-23) Le résultat des vérifications générales périodiques est consigné sur le ou les registres de sécurité (R.4323-25) Le président informe le CSE des observations de l'inspecteur du travail, du méde-cin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention (R.2315-23)		X	
	Information du CSE par l'employeur de la présence de l'agent de contrôle de l'inspection du travail lors des visites de celui-ci (L.2312-10)		X	
Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif	Consultation du CSE préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre et information des différentes conventions signées (L.8241-2)		X	X
	Information du CSE de l'entreprise prêteuse lorsque le poste occupé dans l'entre-prise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présen-tant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés (L.8241-2)		X	
	Consultation et information du CSE de l'entreprise utilisatrice préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre (L.8241-2)		X	X

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
ADMINISTRATIFS				
Prévention de la pénibilité	Communication au CSE, au moins une fois par an, des indicateurs servant à mesurer la réalisation des objectifs chiffrés dont est assorti chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action. L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective (D.138-28 Code sécurité sociale)		X	
Programme annuel relatif à l'hygiène et à la sécurité	Consultation du CSE sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de préven-tion des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'esti-mation de son coût (L.2312-27)			X
Référent Hygiène et sécurité	Consultation du CSE en cas de recours aux intervenants en préven-tion des risques professionnels pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (L.4644-1)			X
Registre des accidents bénins	Information du CSE par l'employeur de l'autorisation donnée par la caisse régionale à ce dernier de remplacer la déclaration des acci-dents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre ouvert à cet effet (L.441-4 Code sécurité sociale)		X	
	Obligation de tenir à la disposition du CSE le registre des accidents bénins (D.441-1 Code sécurité sociale)	X		
Registre des dangers graves et imminents	Obligation de tenir à la disposition du CSE le registre spécial utilisé en cas de danger grave et imminent (D.4132-2)	X		
Registre des risques graves pour la santé publique ou l'environnement	Obligation de tenir à la disposition du CSE le registre spécial utilisé en matière de santé publique et d'environnement (D.4133-3)	X		

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
ADMINISTRATIFS				
Registre unique de sécurité	Communication au CSE, lorsqu'il est prévu que les informations énumérées aux articles L.4711-1 et L.4711-2 figurent dans des registres distincts et lorsque cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations, du registre unique réunissant ces informations (L.4711-5)		X	
Règlement intérieur de l'entreprise	Consultation du CSE sur le règlement intérieur avant son introduc-tion et en cas de modification ou de retrait des clauses du règle-ment intérieur (L.1321-4)			X
Document unique d'évaluation des risques professionnels	Obligation de tenir à la disposition du CSE le document unique d'évaluation des risques professionnels (R.4121-4)	X		
Travailleurs handicapés et accidentés du travail	Consultation du CSE sur 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 (L.2312-8)			X
	Consultation du CSE sur les moyens les mieux adaptés aux condi-tions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation profession-nelle (R.5213-24)			X
	Consultation du CSE lorsque l'entreprise demande à bénéficier d'une aide financière de l'État pour l'adaptation du lieu de travail (R.5213-33) ou pour le renforcement de l'encadrement (R.5213-36)			

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
HYGIÈNE ET CONDITIONS DE TRAVAIL				
Aération et assainissement	Obligation de porter à la connaissance du CSE les conditions de recyclage de l'air dans des locaux à pollution spécifique et de le consulter sur toute nouvelle installation ou toute modification des conditions de recyclage (R.4222-17)		X	X
	Consultation du CSE sur la consigne d'utilisation relative aux dispositions prises pour la ventilation et aux mesures à prendre en cas de panne des installations (R.4222-21)			X
Aménagement d'espaces pour les fumeurs	Consultation du CSE sur le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en œuvre. La consultation doit être renouvelée tous les 2 ans (L.2315-27)			X
Boissons	Consultation du CSE sur la liste des postes pour lesquels l'employeur doit mettre gratuitement à la disposition des salariés au moins une boisson non alcoolisée pour leur permettre de se désaltérer (R.4225-3)			X
Éclairage	Communication au CSE du document consignant les règles d'entretien périodique du matériel d'éclairage (R.4223-11)		X	
Entretien et nettoyage des locaux	Consultation du CSE sur les mesures à prendre pour satisfaire aux obligations d'entretenir, de nettoyer et de laisser sans encombrements les locaux de travail et leurs annexes (R.4224-18)			X
Froid et intempéries	Consultation du CSE sur les dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (R.4223-15)			X
Restauration des salariés	Consultation du CSE lorsque l'employeur doit mettre à la disposition des salariés un local de restauration dans l'entreprise, c'est-à-dire dans les établissements d'au moins 50 salariés (R.4228-22)			X
Salle de repos	Consultation du CSE lorsque le local de restauration ou l'emplacement permettant aux salariés de se restaurer est utilisé, en dehors des heures de repas, comme local ou emplacement de repos (R.4228-25)			X
Vestiaires collectifs, lavabos et douches	Consultation du CSE par l'inspecteur du travail lorsque l'employeur demande une dérogation à la réglementation relative à l'aménagement des vestiaires collectifs, lavabos et douches (R.4228-18)			X

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Amiante	Communication au CSE des conditions et résultats des contrôles (R.4412-102)		X	
	Consultation du CSE sur le projet de stratégie d'échantillonnage établi par l'organisme de contrôle (R.4412-105)			X
	Communication au CSE de l'avis émis par le médecin du travail sur la notice de poste établie par l'employeur pour chaque poste de travail ou situation de travail exposant les travailleurs à des agents chimiques dangereux (R.4412-116)		X	
	Consultation du CSE par l'employeur sur : - La durée de chaque vacation ; - Le nombre de vacations quotidiennes ; - Le temps nécessaire aux opérations d'habillage, de déshabillage et de décontamination des travailleurs au sein des installations prévues à cet effet ; - Le temps de pause après chaque vacation, qui s'ajoute au temps de pause prévu aux articles L.3121-16 et L.3121-17 (R.4412-118)			X
	Communication une fois par trimestre au CSE et mise à disposition sur le chantier des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage (R.4412-134 et R.4412-136)	X	X	
	Consultation du CSE sur le mode opératoire établi par l'employeur, lors de son établissement ou de sa modification, en cas d'interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante (R.4412-146)			X
Biologiques	Information du CSE par l'employeur : - sans délai, de tout accident ou incident ayant pu entraîner la dissémination d'un agent biologique susceptible de provoquer chez l'homme une infection ou une maladie grave ; - le plus rapidement possible, de la cause de cet accident ou incident et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation (R.4425-2)		X	

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Biologiques	Obligation de tenir à la disposition du CSE certaines informations lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs : - les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes, les procédures, les méthodes de travail, les mesures et moyens de protection et de prévention correspondants ; - le nombre de travailleurs exposés ; - le nom et l'adresse du médecin du travail ; - le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur, et sous sa responsabilité, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail ; - un plan d'urgence pour la protection des travailleurs contre l'expositions aux agents biologiques des groupes 3 ou 4 en cas de défaillance du confinement physique (R.4425-4)	X		
Bruit	Obligation de tenir à la disposition du CSE les résultats des mesurages des niveaux de bruit auxquels sont exposés les travailleurs (R.4433-4)	X		
	Consultation du CSE sur les mesures que doit prendre l'employeur lorsque les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs (R.4433-6)			X
	Consultation du CSE en cas de demande de dérogation à l'utilisation permanente des protecteurs auditifs individuels (R.4437-2)			X
BTP et coordination	Obligatoire de tenir à disposition du CSE sur le chantier le plan général de coordination et le plan général simplifié de coordination (R.4532-50 et R.4532-55)	X		
	Obligation de tenir à disposition du CSE sur le chantier le plan particulier de sécurité et protection de la santé et le plan particulier simplifié de sécurité et protection de la santé (R.4532-73 et R.4532-76)			

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
BTP et coordination	Communication des copies des procès-verbaux du collège interentreprises aux CSE des établissements appelés à intervenir sur le chantier (R.4532-94)		X	
	Obligation de mettre à disposition du CSE un registre d'observations dans lequel ses membres y consignent leurs observations relatives à l'état du matériel et des installations (R.4534-19)	X		
	Consultation des CSE des entreprises appelées à intervenir sur les chantiers où il est prévu de loger des travailleurs, sur les installations prévues pour ceux-ci (R.4534-148)			X
Chimiques (Agents chimiques dangereux (ACD), Cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR))	Communication au CSE, sous une forme appropriée, des résultats de l'évaluation des risques chimiques, en particulier à la suite de la mise à jour des résultats de l'évaluation ou de toute modification importante des méthodes et des conditions de travail susceptible d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs (R.4412-9)		X	
	Consultation du CSE sur la notice établie par l'employeur qui fixe les conditions de l'entretien des installations et des appareils de protection collective et les procédures à mettre en œuvre pour assurer leur surveillance, notamment pour détecter d'éventuelles défaillances et les éliminer (R.4412-24)			X
	Obligation de tenir à la disposition du CSE les éléments ayant servi à l'évaluation des risques d'exposition à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (nature, degré et durée d'exposition) ; les résultats de cette évaluation sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques (R.4412-64)	X		
	Consultation du CSE sur les mesures nécessaires pour réduire le plus possible la durée d'exposition des travailleurs et pour assurer leur protection durant certaines activités, telles que l'entretien ou la maintenance des équipements et installations, pour lesquelles la possibilité d'une augmentation sensible de l'exposition est prévisible et à l'égard desquelles toutes les possibilités de prendre d'autres mesures techniques de prévention sont déjà épuisées (R.4412-75) Information du CSE le plus rapidement possible des expositions anormales, y compris celles précitées, de leurs causes et des mesures prises ou à prendre pour y remédier (R.4412-92)			X

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Chimiques (Agents chimiques dangereux (ACD), Cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR))	Obligation de tenir à la disposition du CSE, si les résultats de l'évaluation des risques révèlent un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, des informations appropriées sur : - les activités ou les procédés industriels mis en œuvre, y compris les raisons pour lesquelles des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction sont utilisés ; - les quantités fabriquées ou utilisées de substances ou préparations qui contiennent des agents cancérogènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; - le nombre de travailleurs exposés ; - les mesures de prévention prises ; - le type d'équipement de protection à utiliser ; - la nature et le degré de l'exposition, notamment sa durée ; - les cas de substitution par un autre produit (R.4412-86)	X		
	Communication au CSE des résultats des mesurages et des rapports de contrôle technique relatifs à l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux présents dans l'atmosphère des lieux de travail (R.4412-30)		X	
	Information sous une forme appropriée et périodiquement actualisée du CSE sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail, telles que notamment leurs noms, les risques pour la santé et la sécurité qu'ils comportent et, le cas échéant, les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques qui leur sont applicables (R.4412-38)		X	
	Obligation de tenir à la disposition du CSE les fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur des agents chimiques (R.4412-38)	X		
	Information et formation du CSE sur les précautions à prendre pour assurer leur protection et celle des autres travailleurs présents sur le lieu de travail ; sont notamment portées à leur connaissance les consignes relatives aux mesures d'hygiène à respecter et à l'utilisation des équipements de protection individuelle (R.4412-38 et R.4412-87)		X	

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Chimiques (Agents chimiques dangereux (ACD), Cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR))	Consultation du CSE lorsque l'employeur sollicite de la DIRECCTE une dérogation à l'interdiction d'employer des salariés titulaires d'un CDD ou des salariés temporaires pour accomplir des travaux les exposant à des agents chimiques dangereux ou à des rayonnements ionisants énumérés par le Code du travail (**D.4154-1** et **D.4154-3**)			X
	Consultation du CSE par l'organisme accrédité pour réaliser les contrôles techniques destinés à vérifier le respect des valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents chimiques (**R.4724-10**)			X
	Communication au CSE des résultats des mesurages de l'exposition des travailleurs aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction présents dans l'atmosphère des lieux de travail, et les rapports de contrôle technique (**R.4412-79**)		X	
	Information sans délai du CSE du constat de situation dangereuse effectué par l'inspecteur du travail (**R.4721-7**)		X	
	Consultation du CSE sur le plan d'action élaboré par l'employeur pour mettre fin à la situation dangereuse constatée par l'inspecteur du travail (**R.4721-8**)			X
	Information et consultation du CSE sur la mise en œuvre du plan d'action (**R.4721-9**)		X	X
Équipements de protection individuelle (EPI)	Obligation de tenir à la disposition du CSE une documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés (**R.4323-5**)	X		
	Consultation du CSE sur les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port (**R.4323-97**)			X
	Obligation de tenir à la disposition du CSE une consigne d'utilisation reprenant de manière compréhensible les risques contre lesquels l'équipement les protège et les conditions d'utilisation de cet équipement, notamment les usages auxquels il est réservé ; ainsi qu'une documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection individuelle concernant les travailleurs de l'établissement (**R.4323-104** et **R.4323-105**)	X		

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Équipements de travail	Obligation de tenir à la disposition du CSE une documentation sur la réglementation applicable aux vêtements de travail utilisés (R.4323-5)	X		
	Obligation de tenir à la disposition du CSE le carnet de maintenance (R.4323-20)	X		
Risques industriels majeurs cf. champ d'application : Etablissement comportant au moins une installation nucléaire de base ou une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique	Consultation du CSE sur la liste établie par l'employeur des postes de travail liés à la sécurité de l'installation (L.4523-2)			X
	Consultation du CSE avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation (L.4523-2)			X
	Information du CSE à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves (L.4523-3)		X	
	Information du CSE par l'employeur, dans les établissements comportant une ou plusieurs installations nucléaires de base, de la politique de sûreté ; le CSE peut lui demander communication des informations sur les risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants et sur les mesures de sûreté et de radioprotection prises pour prévenir ou réduire ces risques ou expositions (L.4523-4)		X	
	Consultation du CSE par l'employeur sur la définition et les modifications ultérieures du plan d'urgence interne (L.4523-4)			X
	Information du CSE par l'employeur de la présence de l'autorité chargée de la police des installations lors de ses visites (L.4523-9)		X	
	Consultation du CSE par le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice sur la liste des entreprises extérieures répondant aux critères définis à l'article R.4523-6 et sur leur représentation (R.4523-8)			X

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Risques industriels majeurs cf. champ d'application : Etablissement comportant au moins une installation nucléaire de base ou une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique	Communication au CSE interentreprises par les chefs d'établissement de toutes les informations utiles à l'exercice de ses missions, notamment : - la politique de prévention des accidents majeurs qu'ils conduisent ; - les systèmes de gestion de la sécurité mis en œuvre dans chaque établissement et les résultats des contrôles de ces systèmes, audits et revues de direction, organisés par les chefs d'établissement ; - les risques d'accidents majeurs, identifiés comme susceptibles d'affecter les établissements voisins comportant des installations classées ; - les plans d'urgence et les exercices relatifs à ces plans d'urgence ; - les enseignements tirés du retour d'expérience des établissements concernés ; - les projets de modification ou d'extension des installations à l'origine du risque, le plus en amont possible (R.4524-10)		X	
	Consultation du CSE sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation, liste qui précise : - les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés titulaires d'un CDD ou à des salariés temporaires ; - les postes destinés à être occupés par les salariés de l'établissement ; - les postes dont les tâches exigent la présence d'au moins 2 personnes qualifiées (L.4523-2 et R.4523-1)			X
	Consultation du CSE avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation (L.4523-2)			X
	Information du CSE à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves (L.4523-3)		X	

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Risques industriels majeurs cf. champ d'application : Etablissement comportant au moins une installation nucléaire de base ou une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique	Information du CSE par l'employeur, dans les établissements comportant une ou plusieurs installations nucléaires de base, de la politique de sûreté ; possibilité pour le CSE de demander à l'employeur d'être informé sur les risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants et sur les mesures de sûreté et de radioprotection prises pour prévenir ou réduire ces risques ou expositions (L.4523-4)		X	
	Consultation du CSE par l'employeur, dans les établissements comportant une ou plusieurs installations nucléaires de base, sur la définition et les modifications ultérieurs du plan d'urgence interne (L.4523-4)			X
	Information du CSE par l'employeur de la présence de l'autorité chargée de la police des installations lors de ses visites (L.4523-9)		X	
	Consultation du CSE par l'employeur sur la définition et la modification des moyens appropriés, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours (L.4525-1)			X
	Consultation du CSE par le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice sur la liste des entreprises extérieures sélectionnées pour élargir la composition de la CSSCT avec un ou des représentants (R.4523-8)			X
Etablissement voisin et nuisances particulières	Information du CSE des suites réservées à ses observations lorsqu'il a demandé à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. (L.2312-13)		X	
Intervention d'une entreprise extérieure	Obligation pour le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs des entreprises extérieures de tenir à la disposition du CSE : - la date de leur arrivée et la durée prévisible de leur intervention ; - le nombre prévisible de travailleurs affectés ; - le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'intervention ; - les noms et références de leurs sous-traitants, le plus tôt possible et avant le début des travaux dévolus à ceux-ci ; - l'identification des travaux sous-traités (R.4511-10 et R.4511-11)	X		

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Intervention d'une entreprise extérieure	Information des CSE de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures : - de la date de l'inspection commune préalable par les chefs des entreprises intéressées, dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard 3 jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ ; - de la date des inspections et réunions périodiques de coordination, au plus tard 3 jours avant qu'elles aient lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ ; - de toute situation d'urgence et de gravité mentionnée au 3° de l'article L.4614-6 (R.4514-1)		X	
	Obligation de tenir à la disposition du CSE de l'entreprise utilisatrice et de ceux des entreprises extérieures le plan de prévention écrit lorsqu'il est obligatoire ; ces comités sont informés de ses mises à jour. Ce plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande ; ils reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions (L.4514-2)	X		
	Le CSE de l'entreprise utilisatrice compétent charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer à l'inspection commune préalable. Les CSE des entreprises extérieures intéressées participent, s'ils l'estiment nécessaire, à l'inspection commune préalable. Les membres des CSE désignés pour participer à l'inspection commune préalable émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit (L.4514-3) Le CSE de l'entreprise utilisatrice charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions périodiques de coordination. Ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit (R.4514-6) Le CSE de l'entreprise extérieure charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions périodiques de coordination, lorsqu'il est prévu que l'entreprise extérieure y participe. Ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit (R.4514-8)			

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Intervention d'une entreprise extérieure	Obligation pour les chefs d'établissement des entreprises d'accueil et de transport de tenir à la disposition du CSE un exemplaire de chaque protocole de sécurité, daté et signé (R.4515-11)	X		
Incendie, explosion et secours	L'employeur établit et met à jour un document relatif à la protection contre les explosions, intégré au document unique d'évaluation des risques. Ce document comporte les informations relatives au respect des obligations définies aux articles R.4227-44 à R.4227-48 (R.4227-52)	X		
	Consultation du CSE sur la demande de dispense temporaire ou permanente d'application des dispositions prévues par le Code du travail en matière d'incendie, explosion et de secours (R.4216-33, R.4227-56)			X
Rayonnements ionisants	Communication au CSE par l'employeur des résultats de l'évaluation des risques et des mesurages aux professionnels de santé, en particulier lorsqu'ils sont mis à jour (R.4451-17)		X	
	Obligation de l'employeur de tenir à la disposition du CSE les résultats des vérifications et de lui communiquer au moins annuellement un bilan de ces vérifications (R.4451-50)	X	X	
	Consultation du CSE par l'employeur sur les équipements de protection individuelle (R.4451-56)			X
	Présentation au moins une fois par an au CSE par l'employeur d'un bilan statistique de la surveillance de l'exposition des travailleurs et de son évolution, sous une forme excluant toute identification nominative des travailleurs (R.4451-72)		X	
	Information sans délai du CSE par l'employeur de l'évènement significatif en précisant les causes présumées de celui-ci et les mesures envisagées afin de prévenir tout renouvellement (R.4451-77)		X	
	Information du CSE par l'employeur lorsque l'exposition d'un travailleur dépasse l'une des valeurs limites fixées aux articles R.4451-6, R.4451-7 et R.4451-8, en précisant les causes présumées, les circonstances et les mesures envisagées pour éviter le renouvellement de ce dépassement (R.4451-80)		X	

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Rayonnements ionisants	Information des membres du CSE de l'entreprise extérieure et de l'entreprise utilisatrice, de l'accord écrit conclu entre le chef de l'entreprise extérieure et le chef de l'entreprise utilisatrice qui précise les modalités du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ; cet accord est annexé au plan de prévention (R.4451-87)		X	
	Consultation du CSE par l'employeur sur l'absence d'alternative possible au dépassement des valeurs limites d'exposition des travailleurs prévues à l'article R.4451-6 (R.4451-89)			X
	Information du CSE par l'employeur lorsque, pendant la période où la dose reçue demeure supérieure à l'une des valeurs limites fixées à l'article R.4451-6 et par dérogation aux dispositions de cet article, le travailleur est affecté à des travaux l'exposant aux rayonnements ionisants (R.4451-94)		X	
	Information du CSE par l'employeur de l'organisation et des moyens permettant la mise en œuvre dans les meilleurs délais des dispositions du Code du travail en matière de situation d'urgence radiologique (R.4451-98)		X	
	Information du CSE par l'employeur du dépassement de l'un des niveaux de référence mentionnés à l'article R.4451-11 et du maintien au poste du travailleur concerné (R.4451-107)		X	
	Consultation du CSE sur l'organisation mise en place par l'employeur pour l'application des dispositions du Code du travail en matière d'organisation de la radioprotection (R.4451-120)			X

RETOUR SOMMAIRE

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS	MODE D'ACCÈS		
		TENUS À DISPOSITION	COMMUNIQUÉS	CONSULTÉS POUR AVIS
RISQUES PROFESSIONNELS				
Rayonnements optiques artificiels	Consultation du CSE avant l'évaluation des risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels (R.4452-9) Communication au CSE des résultats de cette évaluation (R.4452-10)		X	X
	Consultation du CSE sur les équipements de protection individuelle (R.4452-17)		X	
Vibrations mécaniques	Obligation de tenir à la disposition du CSE les résultats de l'évaluation ou du mesurage des niveaux de vibrations mécaniques (R.4444-4)	X		

RETOUR SOMMAIRE

DERNIÈRE DE COUVERTURE INFO ?