

CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT



DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL
AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (P. 3)

LA MISE EN PLACE DU CSE (P. 4)

LE MANDAT DES MEMBRES DU CSE (P. 14)

LA COMPOSITION DU CSE (P. 17)

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE (P. 19)

L'ORGANISATION DES RÉUNIONS DU CSE (P. 28)

LES ATTRIBUTIONS DU CSE (P. 32)

LES LEVIERS D'ACTION DES ÉLUS (P. 38)

LA NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (P. 42)

DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les ordonnances de septembre et décembre 2017 ainsi que la loi de ratification de 2018 aggravent le net recul des droits en matière de représentation du personnel initié depuis déjà plusieurs années. Le patronat en avait rêvé, les ordonnances l'ont fait...

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

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le CSE dispose d'attributions réduites mais néanmoins essentielles. Son rôle principal consiste à porter les réclamations des salariés auprès de l'employeur et à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il remplace les anciens délégués du personnel.

Alors que les salariés des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient souvent de moins d'avantages salariaux, ces entreprises sont celles qui sont le moins couvertes par des instances représentatives du personnel. La mise en place d'un CSE et la mobilisation de tous les moyens à votre disposition dans le cadre de ce mandat sont donc un préalable essentiel pour garantir l'expression individuelle et collective des salariés ainsi que la protection de leurs droits.

Petit retour sur les évolutions marquantes de ces dernières années

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016

La loi « *Travail* » a apporté un lot de réformes annonciatrices du tsunami provoqué par les ordonnances de 2017 qui ont programmé la disparition de la représentation du personnel telle que nous la connaissions.

Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

Elle a modifié profondément les instances représentatives du personnel en créant le CSE. L'ordonnance fusionne les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en une seule instance : le CSE.

Plusieurs textes sont venus la préciser et la corriger (« 6^{ème} ordonnance » du 20 décembre 2017, décret du 29 décembre 2017 et loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018).

Le résultat de ces atteintes aux institutions représentatives est une diminution de 15 % des moyens du CSE, dont une diminution du nombre d'élus et du nombre d'heures de délégation. Cela entraîne sur le terrain une perte de proximité entre les élus et les salariés qu'il est nécessaire de pallier par des moyens supplémentaires.

La négociation à la hausse des moyens est donc plus que jamais conseillée. **Nous comptons sur vous !**

LA MISE EN PLACE DU CSE

En remplacement des délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 49 salariés, est créée une instance unique appelée Comité social et économique (CSE), obligatoire à compter du seuil de 11 salariés (art. L 2311-2 du Code du travail).

Cette instance exerce les fonctions anciennement dévolues aux délégués du personnel. Elle se voit aussi confier des missions spécifiques en santé, sécurité et conditions de travail.

ATTENTION

Tous les accords d'entreprise relatifs aux IRP sont caducs et tombent d'eux-mêmes dès la mise en place du CSE, à l'exception de ceux qui ne sont pas atteints par les changements induits par la création du CSE. Vous pouvez dès lors remplacer le terme IRP par CSE dans ce type d'accord.

La loi de ratification du 29 mars 2018 a étendu cette caducité à tous les types d'accords, y compris ceux de branche !

En revanche, concernant les engagements unilatéraux de l'employeur ainsi que les usages relatifs aux droits des IRP, leur caducité automatique n'a pas été expressément prévue par l'article 9 VII de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, qui ne vise que : « les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ». Il revient donc à l'employeur de les dénoncer ou de signer un accord collectif sur ce thème pour les remettre en cause (Cass. soc., 25-01-06, n°04-42.793).

LE SEUIL D'EFFECTIF DE MISE EN PLACE ET DE SUPPRESSION DU CSE

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

Le seuil de 11 salariés pour la mise en place d'un CSE doit avoir été atteint pendant douze mois consécutifs (art. L 2311-2 du Code du travail).

À NOTER

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

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

La détermination du nombre de représentants du personnel à élire lors du renouvellement de l'instance s'effectue en fonction de l'effectif calculé à la date du premier tour

de scrutin (art. R 2314-1 du Code du travail ; Cass. soc., 03-7-1985, n°84-61.020 ; Cass. soc., 23-3-2011, n°10-60.175). **Cet effectif théorique est arrêté au jour de la signature du PAP** et il ne peut être tenu compte d'une diminution soudaine d'effectifs survenue juste après la signature de celui-ci (Cass. soc., 15-3-1984, n°83-61.073).

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

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

Si l'effectif de l'entreprise atteint au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs, le CSE à prérogative réduite passera à un CSE de plein exercice, à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de douze mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement (art. L 2312-2 du Code du travail).

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

À NOTER

L'absence de mise en place du CSE est passible de sanctions. L'article L 2317-1 du Code du travail prévoit que le fait « d'apporter une entrave à la constitution d'un Comité social et économique, [...] est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros ».

Au-delà du délit d'entrave, chaque salarié peut réclamer l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de représentation du personnel. Cette faute cause nécessairement un préjudice aux salariés (Cass. Soc., 27-1-2021, n°19-15.954). Il devrait en aller de même des organisations syndicales ayant sollicité, en vain, l'organisation des élections et en l'absence d'établissement d'un procès-verbal de carence (Cass. Soc., 07-5-2022, n°00-60.282).

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

Le transfert des contrats de travail d'une entreprise à une autre en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (fusion, absorption, cession, etc.) est prévue par l'article L 1224-1 du Code du travail. Que deviennent alors les mandats des élus ?

Le CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés peut être maintenu lors d'un transfert, dès lors que cette entreprise absorbée conserve son autonomie juridique ou son autonomie de fait (art. L 2316-12 du Code

...

LA MISE EN PLACE DU CSE

du travail ; CJUE, 29-07-2010, aff. 151/09 ; Cass. Soc., 28-6-1995, n° 94-40.362 ; Cass. Soc., 22-3-2023, n°21-20.802).

Lorsque l'entreprise absorbée n'a pas de CSE et qu'elle devient un établissement distinct de la société absorbante, des élections doivent être organisées dans cet établissement, sauf si le renouvellement du CSE central (CSEC) de l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de douze mois à compter de la modification.

En dehors de ces situations, lorsque les conditions de maintien des mandats représentatifs ne sont pas réunies, ceux-ci prennent fin de plein droit à la date du transfert.

À NOTER

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

ORGANISATION DES ÉLECTIONS À LA SUITE D'UN PV DE CARENCE

Auparavant

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

Dorénavant

En cas de carence constatée par un PV, de nouvelles élections ne pourront être demandées, par un syndicat ou un salarié, qu'au bout d'un délai de six mois (art. L 2314-8 du Code du travail).

Encore un obstacle à la représentation du personnel...

ATTENTION

Même s'il n'y a pas de candidat, l'employeur a l'obligation d'organiser les deux tours des élections et d'acter la carence pour chacun (cf. formulaire Cerfa du 8 août 2023, ministère du travail).

NÉGOCIATION DU PAP

Le protocole d'accord préélectoral est un accord négocié entre l'employeur et les organisations syndicales. Il a pour objet de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des futures élections. Lors de cette négociation, il est aussi possible de renforcer les moyens de la future instance.

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

LA MISE EN PLACE DU CSE

- **Dans les entreprises de 11 à 20 salariés**, l'employeur ne sera tenu d'inviter les organisations syndicales à négocier le PAP que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur l'organisation des élections. L'objectif de cette règle est uniquement d'éviter une négociation inutile d'un PAP s'il n'y a aucune candidature par la suite (Conseil constit., n°2018-761, 21-03-2018). En conséquence, l'employeur devra tout de même organiser le premier et le second tour de scrutin (formulaire Cerfa du 8 août 2023, ministère du Travail).
- **Dans les entreprises de plus de 20 salariés**, l'employeur informe les organisations syndicales intéressées de l'organisation prochaine des élections et les invite à négocier un PAP ainsi qu'à établir les listes de leurs candidats aux élections professionnelles. L'invitation des syndicats doit leur parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation et être effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice (art. L 2314-5 du Code du travail).

À NOTER

La jurisprudence considère que la méconnaissance par l'employeur du délai d'envoi des invitations à négocier le protocole préélectoral n'est pas une cause d'annulation de ce dernier (Cass. Soc., 25-1-2012, n°11-60.096).

Seuls les syndicats qui n'ont pas été convoqués par lettre à la négociation du protocole peuvent se prévaloir de cette omission pour faire annuler le processus électoral (Cass. Soc., 24-10-2012, n°11-60.199).

À l'issue du processus électoral, s'il n'y a aucun candidat ni au premier tour ni au second tour, un PV établit la carence de candidature.

DÉROGATIONS PRÉVUES PAR LE PAP

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

Le nombre de sièges

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

Le volume d'heures de délégation

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

COLLÈGES ÉLECTORAUX

À SAVOIR
La saisine de l'administration du Travail engendre la suspension du processus électoral et la prorogation des mandats jusqu'à la proclamation des résultats.

Art. L 2314-11 à L 2314-17 du Code du travail

Le principe posé par le Code du travail est celui de la répartition en deux collèges, ou trois collèges dès lors qu'il existe au moins 25 ingénieurs, chefs de service ou cadres.

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

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur mais qu'aucun accord n'a été obtenu sur ce point, l'employeur doit saisir la Dreets pour qu'il soit statué à cet égard. L'Administration dispose alors d'un délai de deux mois pour se prononcer à compter de la réception de la demande.

ATTENTION

Par dérogation, l'ordonnance du 20 décembre 2017 prévoit de mettre en place un collège unique, lorsqu'un seul titulaire et un seul suppléant doivent être élus. De fait, cette disposition s'applique principalement pour les entreprises qui ont un effectif compris entre 11 et 24 salariés.

Dans certains cas, une entreprise dont l'effectif est compris entre 25 et 49 salariés pourra avoir un collège unique :

- *lorsque tous les électeurs relèvent de la même catégorie professionnelle ;*
- *lorsqu'il n'y a aucun salarié éligible dans l'un des collèges. En effet, comme le rappelle la Cour de cassation, la constitution d'un collège suppose qu'au moins un salarié appartenant audit collège soit éligible (Cass. soc., 16-10-2013, n°13-11.324).*

REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LA LISTE DES CANDIDATS

ATTENTION

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

En conséquence, ces obligations ne trouveront pas à s'appliquer dans les CSE de moins de 50 salariés sauf si :

- *le PAP prévoit un nombre d'élu supérieur aux dispositions légales ;*
- *un collège unique est mis en place dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et 49 salariés.*

Le législateur a prévu un mécanisme combinant les règles de proportionnalité et d'alternance.

LA MISE EN PLACE DU CSE

Les organisations syndicales doivent présenter des listes composées, d'une part, d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant au pourcentage de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale concernée, d'autre part, être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement de l'un des deux sexes (art. L 2314-30 du Code du travail issu de la loi du 17 août 2015 dite « *Rebsamen* »).

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

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

Aucun aménagement à ces règles n'est possible, y compris dans le cadre du protocole d'accord préélectoral et même, par accord unanime (notamment, Cass. soc., 09-5-2018 n°17-14.088 ; Cass. soc., 11-11-2019, n°18-23.513).

ATTENTION

Lorsqu'il n'y a que deux sièges à pourvoir, il doit obligatoirement y avoir un candidat de chaque sexe (Cass. Soc ,11-12-2019, n°18-23.513).

Hypothèse des candidatures uniques lorsque plusieurs postes sont à pourvoir

Dans la majorité des cas, une liste composée d'un seul candidat n'est pas valable.

Chaque liste doit comporter nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré, quelle que soit la proportion de femmes et d'hommes dans ce collège (Cass. soc., 9-5-2018, n°17-14.088).

Par exception, une candidature unique est admise lorsque le calcul de proportionnalité au regard du nombre de sièges à pourvoir aboutit à un résultat inférieur à 0,5 pour un sexe.

C'est donc uniquement dans la situation, dans laquelle un sexe est ultra majoritaire, qu'il sera permis de présenter une candidature unique de ce sexe.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le principe de l'exclusion des listes de candidat unique est critiquable au regard du principe de la liberté syndicale (convention n°87 de l'OIT ou de l'article 11 de la CESDH comme l'alinéa 6 du préambule de la Constitution) et de participation des travailleurs (alinéa 8 du préambule de la Constitution).

Elle apparaît surtout inopportune au regard de la réalité des entreprises et des difficultés rencontrées par les organisations syndicales pour trouver des candidats.

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

HYPOTHÈSE DU SEXE ULTRA-MINORITAIRE

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

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

- leur violation n'entraîne pas l'annulation de la liste avant l'élection, mais seulement celle des élus mal positionnés ou en surnombre (Cass. soc., 17-4-2019, n°17-26.724) ;
- cette sanction ne s'applique pas dans une hypothèse de non-respect de l'obligation d'alternance, dès lors que la liste respectait la proportion d'hommes et de femmes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste ont été élus (Cass., soc. 09-5-2018, n°17-60.133) ;
- en revanche, le juge doit annuler l'élection du dernier élu du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. Il importe peu que celle-ci n'ait obtenu qu'un élu de ce sexe, son élection devra être annulée (Cass. soc., 17-4-2019, n°17-26.724 et n°18-60.145).
- doit-on obligatoirement présenter en premier sur la liste un candidat du sexe majoritaire ?
Non. La liste peut commencer indifféremment par une femme ou un homme peu important le sexe sur-représenté (Cass. soc., 27-5-20, 19-60.147).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

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

Contentieux préélectoral

Le tribunal judiciaire peut être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats et déclarer la liste de candidats irrégulière au regard de l'article L 2314-30 du Code du travail, en reportant le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation (Cass. soc., 11-12-2019, n°18-26.568). Les recours préélectoraux sont, de manière générale admis, même lorsque la loi ne les évoque pas expressément.

CONSEIL FO

En cas de contentieux préélectoral, il est indispensable de négocier avec l'employeur une prorogation des mandats des élus. En effet, la prorogation n'est pas automatique et un report des élections pourrait entraîner une période sans représentation du personnel au sein de l'entreprise.

Contentieux post-électoral

La contestation devant le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats, des obligations de parité et d'alternance entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus mal positionnés, ou du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la parité qu'elle devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

À NOTER

La décision prise en matière de contentieux préélectoral n'a pas autorité de chose jugée dans le litige tendant à l'annulation des élections professionnelles. Ainsi, un sérieux risque juridique subsiste car il est possible de demander l'annulation de la liste de candidats dans le cadre du contentieux préélectoral en cas de non-respect des règles de parité, puis l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté de cette liste sur le même fondement (Cass. soc., 06-4-2022, n°20-22.918).

Le juge doit également tenir compte, pour annuler l'élection des derniers élus, de l'ordre de proclamation des élus, tel qu'il résulte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés (Cass. soc., 17-4-2019, n°18-60173).

À NOTER

Un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, et dont l'élection a été annulée en application de l'article L 2314-32, conserve son score électoral personnel requis pour par l'article L 2143-3 (Cass. soc., 11-3-2020, n°19-11.661 ; Cass. Soc., 11-12-2019, n°18-19.379) et ainsi son éventuelle désignation en qualité de DS (Cass. soc., 01-07-2020, n° 19-14.222).

La possibilité de désigner comme délégué syndical un élu dont l'élection aurait été annulée pour non-respect des règles de représentation équilibrée et d'alternance a été confirmée (Cass. soc., 11-12-2019, n°18-19.379). Ainsi, les votes

LA MISE EN PLACE DU CSE

exprimés en faveur de FO resteraient comptabilisés pour la représentativité du syndicat (Cass. soc., 01-7-2020, n°19-14.222).

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

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

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

/// Cadre de mise en place

Art. L 2313-1 du Code du travail

Au niveau de l'entreprise

Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central (CSEC) d'entreprise sont constitués dans les entreprises **d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.**

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le cadre de mise en place est donc quasi-nécessairement le niveau de l'entreprise.

Mise en place au niveau de l'UES

L'unité économique et sociale (UES) permet de considérer plusieurs entreprises, juridiquement distinctes, comme une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel doit être organisée.

La reconnaissance d'une UES peut résulter d'un accord collectif ou d'une décision de justice, notamment suite à un recours des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Pour que l'UES soit constituée, deux éléments doivent être cumulativement réunis :

- **une unité économique** : elle se définit par la concentration du pouvoir de direction, la communauté d'intérêts et la complémentarité des activités ;
- **une unité sociale** : un ensemble de salariés ayant un statut social et des conditions de travail similaires, pouvant se traduire en pratique par une permutabilité des salariés.

L'objectif de l'UES est de lutter contre les stratégies de découpage des entreprises visant à limiter les effets de seuil imposant la mise en place d'une représentation du personnel.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Si vous pensez être dans une telle situation, un recours en justice peut être actionné. La reconnaissance de l'UES comportant plus de 50 salariés permettra d'obtenir la mise en place d'un CSE disposant d'attributions et de moyens étendus. Dès lors, il est conseillé de vous rapprocher de votre union départementale afin d'envisager un recours.

À SAVOIR

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

Mise en place au niveau de plusieurs entreprises

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

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

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

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

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

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

ATTENTION

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

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

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

L'intérêt d'un CSE interentreprises dépendra fortement du contenu de l'accord interentreprises qui le met en place. En effet, le législateur laisse une marge totale aux interlocuteurs sociaux. En cas de mise en place d'une telle instance, il faudra être extrêmement vigilant afin de lui donner les moyens de fonctionner.

LE MANDAT DES MEMBRES DU CSE

DURÉE ET FIN DE MANDAT

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

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Contrairement au CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de mandats successifs N'EST PAS LIMITÉ à trois, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Force Ouvrière revendique la suppression de cette limitation quelque soit l'effectif !

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

À NOTER

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

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

À NOTER

Les règles de suppléance sont de fait assez simple dans les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, à défaut d'accord augmentant le nombre d'élu et/ou de collègue unique pour les CSE des entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et 49 salariés, les seules possibilités sont les suivantes :

- *pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 24 salariés : il n'y a qu'un seul suppléant possible ;*
- *pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et 49 salariés et comportant deux collègues distincts : le suppléant prioritaire sera celui du même collègue que le titulaire absent. En cas d'indisponibilité de ce dernier, ce sera le suppléant de l'autre collègue si ce dernier appartient à la même OS. Dans le cas contraire, ce sera un candidat non élu de la même appartenance syndicale que le titulaire absent. Enfin, en cas d'indisponibilité de ce dernier, ce sera l'élu suppléant de l'autre collègue appartenant à une autre organisation syndicale.*

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

Les titulaires et les suppléants étant élus séparément au scrutin de liste, chaque titulaire n'a pas de suppléant attiré.

LE MANDAT DES MEMBRES DU CSE

À SAVOIR

Si plusieurs suppléants sont susceptibles d'être désignés, c'est celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui sera choisi (Cass. soc., 05-5-1983, n°82-60.418).

Dans le cas d'un accord augmentant le nombre d'élus au sein de votre CSE, vous trouverez ci-dessous les règles de suppléance à appliquer :

Élu suppléant de la même appartenance syndicale

Le remplacement est assuré par un membre suppléant qui était présent sur la même liste syndicale que celle du titulaire à remplacer. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie (art. L 2314-37, al. 1 du Code du travail)

- ➔ et à défaut, par un suppléant élu appartenant au même collège ;
- ➔ et encore à défaut, par un suppléant élu appartenant à un autre collège*.

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

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire

- ➔ ou à défaut, le dernier élu suppléant (art. L 2314-37, al. 2 et 3 du Code du travail).

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

Élu suppléant d'une autre appartenance syndicale

Ce n'est que si le remplacement du titulaire n'a pu être assuré par application de ces mécanismes qu'il est fait appel au suppléant de la même catégorie présenté sur une autre liste et ayant obtenu le plus grand nombre de voix (circ. DRT n°13, 25-10-1983 : JO, 20 déc., art. L 2314-37, al. 4 du Code du travail).

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

Il semblerait qu'il faille appliquer les mêmes règles de priorité que pour le remplacement par un suppléant de la même appartenance syndicale : suppléant de la même catégorie,

- ➔ à défaut du même collège ;
- ➔ à défaut d'un autre collège.

Mais la jurisprudence ne s'est pas prononcée sur cette question à notre connaissance.

À NOTER

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

- *le refus par un suppléant de remplacer un titulaire emporte démission de ses fonctions (Cass. soc., 05-5-1983, n° 82-60.418) ;*

*Circ. DRT n°13, 25-10-1983 : JO, 20 déc.

LE MANDAT DES MEMBRES DU CSE

- *les stipulations d'une convention collective ne peuvent valablement prévoir des règles de remplacement différentes de celles fixées par le Code du travail (Cass. soc., 17-5-1984, n°83-61.123) ;*
- *a fortiori, un usage ou un autre type d'accord ne peut pas déroger aux règles légales au-delà de la fixation de règles subsidiaires à celles fixées par le Code du travail ;*
- *l'organisation syndicale ne peut choisir elle-même le suppléant qui remplacera le titulaire démissionnaire (Cass. soc., 05-11-1986, n°86-60.053).*

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

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

LA COMPOSITION DU CSE

LA DÉLÉGATION ÉLUE

Dans les entreprises de **11 à 24 salariés**, la délégation élue est composée d'un élu titulaire et d'un élu suppléant. Dans les entreprises de **25 à 49 salariés**, elle est composée de deux élus titulaires et de deux élus suppléants.

Ce nombre d'élus peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Au regard de l'importance de la charge de travail des élus depuis la réforme des CSE, nous vous conseillons vivement de négocier un nombre d'élus supérieur au nombre prévu par la loi afin que les élus ne s'épuisent pas.

Désormais, le suppléant assiste aux réunions uniquement lorsqu'il remplace un titulaire (art. L 2314-1 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Comment envisager que l'institution fonctionne correctement si les suppléants ne sont associés aux discussions qu'épisodiquement ? Nous vous conseillons fortement de négocier la présence des suppléants dans un accord sur le CSE ou dans le règlement intérieur du CSE (lequel est facultatif dans les entreprises de moins de 50 salariés mais recommandé).

LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

/// Le délégué syndical

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un salarié au titre de délégué syndical (art. L 2143-6 du Code du travail ; Cass. Ass. Plén., 14-6-1985, n°84-60.528 ; Cass. Soc., 29-4-2009, n°08-60.484).

Il ne dispose d'aucun crédit d'heures au titre du mandat de délégué syndical. Partant, ce salarié doit être désigné parmi les élus qui disposent d'un crédit d'heures (Cass. soc., 04-7-1983, n°83-60.001 ; Cass. soc., 30-10-2001, n°00-60.313). Les titulaires disposent nécessairement d'un crédit d'heures et parfois, c'est également le cas de certains suppléants en raison de la mutualisation des heures, des clauses du PAP, d'un accord collectif ou du remplacement d'un membre titulaire (Cass. soc., 23-3-2022, n°20-21.269 et n° 20-16.333 ; Cass. soc., 09-11-2022, n°21-19.263).

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner tout élu comme délégué syndical, peu importe son étiquette syndicale lors des élections ou s'il a précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat (Cass. Soc , 19-4-2023, n°21-17.916).

LA COMPOSITION DU CSE

/// Le représentant syndical au CSE

Les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés ne peuvent pas être désignés représentants syndicaux au CSE, et ce même par accord (Cass. Soc., 17-7-1990, n°89-60.729 ; Cass. Soc., 11-9-2019, n°18-23.764 ; Cass. Soc., 22-01-2020, n°19-13.269 et 19-13.219).

Partant, il n'est pas possible dans les entreprises de moins de 50 salariés de désigner un représentant syndical au CSE (Cass. Soc., 08-9-2021, n°20-13.694).

L'EMPLOYEUR

L'employeur est membre de droit du CSE qu'il préside ou dont il peut déléguer la présidence à son représentant. Il peut se faire assister par des collaborateurs. Ils ne peuvent être en nombre supérieur par rapport aux élus présents (art. L 2315-21 du Code du travail).

LE RÉFÉRENT CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES DU CSE

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

À NOTER

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

Les coordonnées du référent (nom, adresse, numéro de téléphone) doivent être portées à la connaissance des salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux (ou à la porte des locaux) dans lesquels se fait l'embauche, par tout moyen (affichage, intranet, etc.).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le Code du travail ne prévoit aucun moyen spécifique pour le référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Pour Force Ouvrière, il est essentiel de revendiquer des moyens adéquats afin de lui permettre de mener à bien sa mission.

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE

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

Le Code du travail met en place des différences notables en termes de moyens et de fonctionnement pour les CSE en dessous du seuil de 50 salariés.

Les CSE dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés dispose de moyens réduits. En effet, il ne bénéficie pas de la personnalité civile ni ne dispose d'un patrimoine. En conséquence, le CSE n'a pas la possibilité d'agir en justice et ne dispose ni d'un budget de fonctionnement ni d'un budget d'activités sociales et culturelles. Les membres du CSE exercent individuellement les droits qui leur sont reconnus par le Code du travail, notamment le droit d'agir en justice.

LES HEURES DE DÉLÉGATION

Art. L 2315-7 et suivant du Code du travail

Volume

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

Le nombre d'heures de délégation peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral. Cependant, dans ce cas, il ne peut être modifié à la baisse dans les entreprises de moins de 50 salariés.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Même si le nombre global d'heures de délégation est maintenu par rapport aux délégués du personnel, il ne faut pas oublier que les missions sont étendues. Donc, autant d'heures, avec plus de missions et plus de responsabilités, justifie de revendiquer des moyens supplémentaires.

/// Les modalités d'utilisation

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

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

/// Mutualisation mensuelle

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

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

À NOTER

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

Conditions

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

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

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

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

Limites

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

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

/// Report des heures de délégation

Art. R 2315-5 du Code du travail

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

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE

Les modalités de détermination de la période de douze mois ne sont fixées ni par le Code du travail ni par l'Administration.

- ➔ À défaut de fixation, nous vous conseillons de considérer que cette période est sur douze mois **glissants** et non par année civile.

CONSEIL FORCE OUVRIÈRE

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

Conditions

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

Limites

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

Utilisation des heures de délégation en cas de forfait-jours

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

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

Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Salariés à temps partiel et nombre d'heures de délégation

Art. R 3123-14 du Code du travail

Les représentants du personnel travaillant à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux travaillant à temps plein.

Toutefois, le Code du travail prévoit une règle permettant d'éviter que le temps de travail d'un représentant du personnel à temps partiel soit réduit dans une proportion importante par l'utilisation de ses heures de délégation.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut en effet être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein d'une entreprise.

Le solde éventuel de ce crédit d'heures payé peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Temps passé en réunions du CSE

Les articles L 2315-11 et R 2315-7 du Code du travail disposent qu'est payé comme temps de travail, le temps passé aux réunions du comité.

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE

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

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

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

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

C'est pourquoi, selon nous, dès lors que l'employeur est à l'origine d'une convocation, même informelle, le temps passé doit être payé comme du temps de travail.

LA FORMATION DES ÉLUS

Dans les CSE des entreprises de moins de 50 salariés, les élus n'ont pas le droit à la formation économique prévue à l'article L 2315-63 du Code du travail. Les élus titulaires et suppléants ont droit uniquement à la formation santé, sécurité et condition de travail. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation (art. L 2315-16 du Code du travail).

/// Formation Santé, sécurité et conditions de travail

Auparavant

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

Dorénavant

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit **cinq jours minimum** de formation santé, sécurité et conditions de travail pour les membres du CSE, **en cas de renouvellement de leur mandat**, ils bénéficieront de **trois jours supplémentaires** de formation. (art. L 2315-18 du Code du travail).

Les élus sont libres de choisir leur organisme de formation et le coût est supporté par l'employeur.

À NOTER

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail transpose l'Accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE

les interlocuteurs sociaux en vue de réformer la santé au travail dont FO était signataire.

CONSEIL FORCE OUVRIÈRE

Force Ouvrière dispose de plusieurs organismes de formation des militants syndicaux. En cas de besoin en ce domaine, n'hésitez pas à contacter votre union départementale.

LE LOCAL

Art. L 2315-20 du Code du travail

L'employeur est dans l'obligation de mettre à disposition des élus du CSE un local afin qu'ils puissent mener à bien leur mission et se réunir. Le choix du local à attribuer aux membres du CSE revient à l'employeur.

ATTENTION

Le Code du travail précise bien que le local doit permettre aux élus de mener à bien leur mission. Ainsi, la mise à disposition d'un local trop petit pour se réunir peut constituer un délit d'entrave. Dans une telle situation, vous pouvez saisir le tribunal judiciaire pour contraindre l'employeur à fournir un local répondant aux obligations du Code du travail.

Le Code du travail n'impose pas expressément à l'employeur l'aménagement et la fourniture du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE. Néanmoins, dans la mesure où le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, ne dispose pas de moyen spécifique, il semble logique que l'entreprise fournisse un local aménagé (tables, chaises, armoire, téléphone, ordinateur, etc).

Les membres du CSE doivent pouvoir accéder librement à leur local, tant que l'entreprise reste ouverte.

LIBERTÉ DE DÉPLACEMENT DANS ET HORS DE L'ENTREPRISE

Les représentants du personnel disposent d'une liberté de déplacement (d'accès à tous les locaux dans lesquels du personnel est employé) afin d'exercer leurs différentes missions, notamment pour rencontrer le personnel et s'enquérir des conditions de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail (art. L 2315-14 du Code du travail).

Cette liberté de déplacement est « *d'ordre public* », c'est-à-dire qu'elle ne peut pas être entravée ou restreinte par l'employeur, sous peine de sanctions pénales pour délit d'entrave (Cass. soc., 26-02-1992, n°88-45.284). Elle s'exerce aussi bien durant les heures de délégation, qu'en dehors des heures habituelles de travail (art. L 2315-1 du Code du travail).

Les membres élus du CSE peuvent également se déplacer à l'extérieur de l'entreprise. Cette prérogative ne nécessite pas d'autorisation de l'employeur. Cela peut notamment permettre d'aller rencontrer l'inspecteur du travail en charge de l'entreprise.

AFFICHAGE OU INFORMATION OBLIGATOIRE DE L'EMPLOYEUR

Le Code du travail impose à l'employeur de fournir un certain nombre d'informations à tous les salariés, soit par voie d'affichage, soit par tout moyen. En tant qu'élu, il est nécessaire de vérifier que l'employeur respecte bien ses obligations sur ce point.

Ci-après, un tableau récapitulant les obligations qui pèsent sur l'employeur en ce domaine :

Type d'information	Contenu	Mode de communication
Inspection du travail	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent	Affichage
Service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations	Téléphone : 09 69 39 00 00 Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits	Affichage
Médecine du travail	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail	Affichage
Services de secours d'urgence	Adresse et numéro de téléphone des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU par exemple)	Affichage
Consignes de sécurité, d'incendie et avertissement de zone de danger	Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010 Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie	Affichage
Convention ou accord collectif du travail	Avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'entreprise Lieu et conditions de consultation sur le lieu de travail	Par tout moyen
Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes	Articles L 3221-1 à L 3221-7 du Code du travail	Par tout moyen
Horaires collectifs de travail	Horaire de travail (début et fin) et durée du repos	Affichage
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche)	Affichage
	Suspension du repos hebdomadaire pour travaux urgents	Par tout moyen

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE

Type d'information	Contenu	Communication
Durée du travail	Répartition du temps de travail en cas d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année et modifications Travail par relais, par roulement, par équipes successives : composition nominative des équipes y compris les intérimaires	Affichage
Congés payés	Période de prise des congés (deux mois avant le début des congés) Ordre des départs en congés (un mois avant le début des congés) Raison sociale et adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et du bâtiment et des travaux publics	Par tout moyen
Harcèlement moral	Texte de l'article 222-33-2 du code pénal	Par tout moyen
Harcèlement sexuel	Texte de l'article 222-33 du code pénal (dans les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche) Des possibilités d'actions contentieuses : Content civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel Adresse et numéro de téléphone : <ul style="list-style-type: none"> • de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent, • du Défenseur des droits, • du référent harcèlement sexuel désigné parmi les membres du comité social et économique (CSE) 	Par tout moyen
Lutte contre les discriminations	Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (dans les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche)	Par tout moyen
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise	Affichage
Interdiction de vapoter	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (lieux de travail accueillant du public, par exemple)	Affichage
Panneaux syndicaux (selon conditions fixées par accord avec l'employeur)	Panneaux pour l'affichage des communications syndicales : <ul style="list-style-type: none"> • pour chaque section syndicale de l'entreprise, • pour les membres du comité économique et social (CSE) 	Affichage

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE

Type d'information	Contenu	Communication
Document unique d'évaluation des risques professionnels	Conditions d'accès et de consultation du document	Affichage
Organisations syndicales	Disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail	Par tout moyen
Travail temporaire	Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à France travail (anciennement Pôle emploi) et à la DDETS : Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (ex-Directe) Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de France Travail (anciennement Pôle emploi) et de la DDETS	Par tout moyen
Rupture conventionnelle collective	Décision de validation par l'administration	Par tout moyen
Élections des membres de la délégation du personnel (tous les quatre ans)	Procédure d'organisation de l'élection des membres du comité social et économique de l'entreprise	Par tout moyen
Comité social et économique (CSE)	Liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions	Affichage

AFFICHAGE ET COMMUNICATION DU CSE

Sur le fondement de l'article L 1121-1 du Code du travail, les représentants du personnel, comme tous salariés, disposent **d'une liberté d'expression** à laquelle l'employeur ne peut apporter de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché. Cette liberté d'expression peut connaître certaines limites comme l'injure ou la diffamation. L'obligation de discrétion et de confidentialité qui pèse sur les élus sur le fondement de l'article L2315-3 du Code du travail en est une autre.

ATTENTION

Pour que l'obligation de discrétion s'applique l'information doit être objectivement confidentielle et l'employeur doit avoir expressément mentionné la confidentialité des informations transmises.

FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSE

Le Code du travail consacre **un droit d'affichage** pour les élus afin de porter à la connaissance des salariés les renseignements nécessaires. Pour ce faire, l'employeur doit mettre à la disposition des élus un panneau d'affichage (art. L 2315-15 du Code du travail). Le lieu d'affichage doit permettre de rendre les communications accessibles.

Les communications du CSE ne doivent revêtir aucun caractère polémique, ne pas être de nature à troubler le bon ordre de l'entreprise et elles doivent se limiter à une pure information dans les domaines relevant de leurs compétences (Rép. min. n 10095 : JOAN Q, 12 févr. 1954, p. 284).

L'employeur ne peut en aucun cas imposer un **contrôle préalable** concernant les documents affichés sur le panneau.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le développement des outils numériques et des formes de travail à distance nécessite de négocier des droits supplémentaires afin de communiquer avec les salariés. Il est donc important pour les représentants du personnel de négocier des modalités de communication pour se rendre plus visibles auprès des salariés (utilisation de l'intranet, mails professionnels...)

Les élus ont également le droit de distribuer des tracts sous réserve que le contenu n'excède pas leurs fonctions. Si celui-ci excède leurs fonctions, la sanction est que l'employeur peut refuser de payer le temps de délégation qui s'y rapporte.

La distribution de tracts ne doit pas troubler le fonctionnement de l'entreprise, ni perturber le travail.

Pour que la distribution de tracts soit payée comme du temps de délégation, elle doit se faire en dehors des heures de travail des salariés à qui ils sont distribués.

Les tracts ne peuvent concerner que des questions en lien avec l'entreprise (Cass. Soc., 2-2-1972, n°71-40.102). Par exemple, la distribution d'un document demandant aux salariés leur avis et leurs suggestions sur leur pouvoir d'achat, la retraite, l'emploi est autorisée (Cass. Crim., 27-9-1988, n°87-81.800).

L'ORGANISATION DES RÉUNIONS DU CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'organisation des réunions du CSE diffère sur plusieurs points en comparaison avec les CSE des entreprises de plus de 50 salariés. On notera notamment l'absence d'ordre du jour et de procès-verbal de réunion. Il existe cependant des obligations spécifiques qui pèsent sur l'employeur.

LES RÉUNIONS DU CSE

Art. L 2315-21 du Code du travail

Les membres du CSE sont reçus :

par l'employeur ou son représentant :

- **au moins une fois par mois collectivement** : sous peine de délit d'entrave, l'employeur est impérativement tenu d'organiser la réunion mensuelle hors cas de force majeure ou refus des représentants du personnel ;
- **sur leur demande en cas d'urgence** : l'urgence est justifiée par une circonstance qui nécessite une prise de décision rapide ou une mesure immédiate qui ne peut attendre d'être discutée lors de la prochaine réunion mensuelle. En cas de litige, c'est à l'inspection du travail qu'il appartient de se prononcer sur le caractère d'urgence.

par l'employeur :

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

Le Code du travail ne prévoit pas de délai de convocation du CSE des entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, pour la réunion mensuelle, les membres du CSE doivent remettre une note écrite à l'employeur deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. Au vu de la rédaction de cet article, cela implique une convocation de l'employeur qui décide de la date, de l'heure et du lieu de réunion. Il doit la fixer suffisamment à l'avance pour que les représentants soient en mesure de lui remettre la note écrite comportant leurs réclamations (Cass.crim., 22-10-1975, n°93.47874).

La convocation doit être adressée aux élus titulaires et suppléants, même si ces derniers ne siègent qu'en l'absence du titulaire !

À NOTER

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

L'ORGANISATION DES RÉUNIONS DU CSE

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, de nombreux employeurs sont tentés d'annuler ou de reporter les réunions mensuelles du CSE.

Pour Force Ouvrière, ces réunions sont essentielles pour porter les réclamations des salariés et veiller au respect de la législation par l'employeur. En cas de report ou d'annulation, il est indispensable de rappeler à l'employeur les risques encourus.

LE DÉROULEMENT DES RÉUNIONS

Art. L 2314-1 et L 2315-21 du Code du travail

La délégation au CSE participant aux réunions est composée uniquement de ses membres titulaires. Le suppléant assiste aux réunions seulement en l'absence du titulaire.

C'est l'employeur ou son représentant qui reçoit collectivement ou individuellement les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires présents.

Comme les délégués du personnel auparavant, ils doivent faire connaître leurs demandes à l'employeur, par écrit, **deux jours avant la réunion**.

L'employeur doit y répondre par écrit dans les **six jours ouvrables suivant** la réunion (art. L 2315-22 du Code du travail).

À NOTER

Si aucun représentant ne remet en temps utile de note, la réunion mensuelle doit quand même avoir lieu à la date fixée, le chef d'établissement ayant alors le droit de ne pas répondre aux réclamations verbales (Cass.Crim., 22-10-1975, n°93.47874).

VISIOCONFÉRENCE

Les réunions peuvent être organisées en visioconférence, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le recours à la visioconférence peut être prévu par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel. L'employeur peut l'imposer pour trois réunions par an au maximum, à défaut d'accord.

CONSEIL FORCE OUVRIÈRE

Privilégiez autant que possible le présentiel pour favoriser la qualité des échanges !

APRÈS LA RÉUNION

À SAVOIR
Le Code du travail n'impose pas de format obligatoire pour le registre.

Art. L 2315-22 du Code du travail

Les demandes des membres du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre (voir modèle spécial ci-après).

Ce registre doit être tenu à la disposition :

- des salariés de l'établissement pendant un jour ouvrable par quinzaine en dehors de leur temps de travail ;
- des membres du CSE et de l'agent de contrôle de l'inspection du travail en permanence.

Le défaut de tenue du registre ou le défaut de mention dans le registre spécial de la réponse de l'employeur aux notes écrites constitue un délit d'entrave.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

En tant qu'élu, la communication avec les salariés est essentielle. Ces derniers n'ayant pas un accès permanent au registre, il est indispensable de communiquer sur ce qui s'est déroulé lors de la réunion en utilisant tous les moyens à votre disposition (panneaux d'affichage, mails professionnels en fonction des usages/accords de l'entreprise, organisation d'une visioconférence post-réunion...).

Le registre du personnel n'est pas un support adapté pour rendre compte de certaines attributions des CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés (discussion en matière de SSCT ou encore certaines prérogatives en matière de consultation). Il est plus que recommandé de prévoir un compte rendu de réunion ou de mettre en place un véritable procès-verbal !

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Les attributions des CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés sont réduites. Il est donc d'autant plus important de se les approprier afin d'en faire bon usage et d'assurer l'expression collective et individuelle des salariés.

RAPPEL

Ces missions sont fixées par l'article L 2312-5 du Code du travail :

« La délégation du personnel au Comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article L 4121-3-1.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L 2312-59 et L 2312-60.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. »

PORTER LES RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES SALARIÉS

Le Code du travail fixe les thèmes des réclamations que les représentants du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur :

- les réclamations relatives aux salaires ;
- les réclamations relatives à l'application du Code du travail ;
- les réclamations relatives à l'application des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;
- les réclamations relatives à la protection sociale.

ATTENTION

Les élus sont aussi compétents pour porter les réclamations des salariés sur tous les sujets relatifs à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. L'ajout de l'adverbe « notamment » dans la rédaction de l'article L 2312-5 alinéa 1 du Code du travail laisse une marge de manœuvre aux élus du personnel sur les thématiques des réclamations individuelles et collectives. On peut notamment penser aux sujets de la formation, de la classification, des faits de harcèlement moral et/ou sexuel...

L'ensemble des réclamations doit être inscrit dans le registre de la délégation du personnel au CSE. Les élus doivent remettre à l'employeur une note écrite comportant les réclamations dans **les deux jours ouvrables** précédant la réunion (cahier papier conservé dans l'entreprise).

CONSEIL FORCE OUVRIÈRE

Ne négligez pas l'importance de ce registre sur lequel l'inspecteur du travail se basera pour toute intervention utile !

Ce cahier doit disposer de pages numérotées. Il est possible d'envoyer les questions à l'employeur de manière dématérialisée (par mail par exemple), mais il est vivement conseillé d'imprimer l'ensemble des questions et des réponses afin de le coller dans le cahier. **C'est l'assurance d'avoir une trace écrite des échanges (notamment pour les salariés, pour l'inspecteur du travail et pour des raisons probatoires).**

L'employeur a six jours pour répondre aux questions par écrit et insérer les réponses dans ce cahier. Lorsque les salariés veulent consulter le cahier, ils doivent pouvoir accéder aux questions et réponses (accès de droit à ce cahier un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail).

ATTENTION

L'institution par l'employeur d'une procédure parallèle de règlement des difficultés des salariés constitue un délit d'entrave. L'employeur ne peut donc pas, par note de service, se réserver la possibilité de faire trancher certaines difficultés par des procédures parallèles écartant l'intervention des délégués du personnel, ou alors la rendant trop tardive pour être efficace (Cass.crim., 20-3-1984, n°83-93.403). Cependant, les travailleurs conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à leurs représentants.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Les élus CSE présentent les réclamations individuelles et collectives des salariés de l'entreprise mais pas uniquement. Les élus sont aussi compétents pour :

- les salariés d'entreprises extérieures, notamment de sous-traitance, concernant leurs conditions d'exécution de travail lorsque celles-ci relèvent du chef d'établissement utilisateur ;
- les travailleurs temporaires en mission au sein de l'entreprise concernant leurs conditions de travail, l'égalité de leur rémunération avec les autres salariés de l'entreprise et l'accès aux installations collectives.

CONSEIL FORCE OUVRIÈRE

Afin de mener à bien ses attributions, il est essentiel de mettre en place des outils pour aller à la rencontre des salariés et leur permettre de vous transmettre leurs différentes réclamations. Il n'existe pas de dispositions légales réglementant la remise des réclamations aux représentants du personnel. Dès lors, vous pouvez avoir recours à plusieurs moyens :

- mise en place d'une boîte à réclamations dans une zone facilement accessible pour les salariés ;
- mise en place d'une boîte mail du CSE pour recueillir les réclamations ;
- mise en place de permanences du CSE à date fixe pour accueillir les salariés ;
- etc.

Lors de la rédaction des réclamations pour transmission à l'employeur, il faut être le plus précis possible afin de s'assurer que l'employeur apportera une réponse pertinente. En ce qui concerne les réclamations individuelles, n'hésitez pas à retravailler la rédaction avec le salarié concerné. De plus, vous n'êtes en aucun cas dans l'obligation de divulguer le nom du salarié qui a posé la question. À la suite de la réunion, il est important de communiquer avec les salariés les réponses apportées par l'employeur.

QUELQUES EXEMPLES DE RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

- Combien de salariés vont avoir droit à une augmentation de salaire cette année et sur quels critères ?
- Il y a un mois, monsieur Y a demandé un congé de quinze jours. Après de longues semaines d'attente, sa demande a été refusée. Quelle en est la raison ?
- De nombreux salariés n'ont pas obtenu d'accord suite à des demandes de formation. Quelles sont les critères posés par la direction pour accepter une demande ?
- Madame X a été placée en arrêt de travail suite à une situation de harcèlement, quelles mesures ont été mises en œuvre pour lutter contre ce risque au sein de l'entreprise ?

LES ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Elle exerce le **droit d'alerte**.

En ce sens, les élus peuvent donc communiquer avec les salariés afin d'identifier les enjeux en matière de santé, sécurité et conditions de travail et proposer des pistes d'amélioration à l'employeur lors des réunions mensuelles.

CONSEIL FORCE OUVRIÈRE

Pour mener à bien votre mission de promotion de la santé, de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, vous pouvez demander à l'employeur l'organisation régulière de tournées d'inspection pour vérifier collectivement la bonne application des normes de sécurité et identifier les améliorations envisageables.

FO déplore qu'il ne soit pas fait référence, au titre des attributions générales du CSE, à la mission de prévention des risques professionnels, alors qu'elle doit être une priorité pour toutes les entreprises, quelle qu'en soit la taille.

La réalisation d'enquêtes suite à un accident du travail ou à une déclaration de maladie professionnelle est un outil essentiel pour détecter les pistes d'amélioration. L'employeur a l'obligation d'informer le CSE de la survenance d'un accident grave.

→ À défaut, il commet le délit d'entrave (Cass. Crim., 10-10-2000, n°99-87611).

L'enquête est menée conjointement avec le chef d'entreprise et au moins un membre du CSE.

Après investigation, les parties doivent rédiger un rapport à l'intention de l'inspection du travail. Le rapport devra être signé par les parties présentes lors de l'enquête.

Doivent figurer dans ce rapport les causes et la nature de l'accident ou de la maladie, et les mesures envisagées pour éviter la réalisation d'un nouvel accident ou d'une nouvelle maladie.

À NOTER

*Le temps passé 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** n'est pas déduit des heures de délégation.*

SUR QUELS DOCUMENTS M'APPUYER EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL ?

- **Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Art. L 4121-3-1 et R 4121-4 du Code du travail

Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Les résultats de cette évaluation débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

Le Code du travail prévoit que le CSE apporte sa contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Le DUERP doit être tenu à la disposition des élus du CSE.

- **Les documents de vérification de contrôle**

Art. R 2312-1 du Code du travail

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L 4711-1 du Code du travail. Ils peuvent demander communication de ces documents. Il s'agit notamment des registres de contrôle technique, de sécurité et différents rapports dans le cadre des vérifications périodiques des machines et installations.

- **Les documents de la quatrième partie du Code du travail**

Art. R 2312-3 du Code du travail

Les membres du CSE ou, le cas échéant, de la commission Santé, sécurité et conditions de travail peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du présent Code. On peut notamment faire référence aux documents suivants :

- les 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 ;
- la fiche d'entreprise de la médecine du travail sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés ;
- etc.

LES COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'INFORMATION-CONSULTATION

À SAVOIR

La consultation du CSE est un préalable obligatoire à la prise de décision de l'employeur mais ne peut pas le contraindre dans sa décision !

Si le Code du travail réserve la procédure d'information-consultation au CSE dans les entreprises dont l'effectif dépasse 50 salariés, il existe cependant quelques exceptions. En effet, dans les CSE de moins de 50 salariés, **l'employeur est obligé de consulter ponctuellement les élus** sur certaines thématiques, notamment :

- les programmes de formation et leur mise en œuvre ;
- les mesures à prendre pour l'entretien et le nettoyage régulier des locaux de travail et leurs annexes ;
- en cas de licenciement économique collectif ;
- sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ;
- en cas d'aménagement de temps de travail (horaires individualisés, durées maximales de travail, repos compensateur, etc.) ;
- etc.

La consultation du CSE sous la forme d'un vote exprimant la position de l'instance ne concerne que le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE n'est pas doté de la personnalité civile. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent voter lorsqu'ils doivent être consultés, mais **le CSE lui-même ne rend pas d'avis et ne peut pas prendre de résolution**. Il n'y a donc pas de procédure encadrée visée par le Code du travail.

COMMENTAIRE FORCE OUVRIÈRE

Afin de pouvoir voter de manière éclairée, il est possible de s'inspirer de la procédure d'information-consultation prévue par le Code du travail pour les CSE de plus de 50 salariés.

Nous vous conseillons de prévoir un délai minimal de huit jours entre le moment où l'employeur vous fournit les informations sur l'événement déclencheur de la consultation et le vote des élus.

LES LEVIERS D'ACTION DES ÉLUS

LES ACTEURS EXTERNES

Les élus CSE ne sont pas seuls à veiller au respect de la législation du Code du travail par l'employeur. Des acteurs externes sont là pour vous conseiller et intervenir en cas de besoin. Il est nécessaire de les mobiliser dès lors que vous en ressentez le besoin.

/// Le syndicat

La Confédération générale du travail Force Ouvrière est une organisation syndicale confédérée organisée sur tout le territoire comme suit :

- la Confédération représente le niveau national et interprofessionnel ;
- les Fédérations représentent le niveau national par branche professionnelle ;
- Les Unions départementales (et parfois des Unions locales infra-départementales) représentent le niveau départemental et interprofessionnel.

En tant qu'élu CSE sur une liste Force Ouvrière, vous pouvez faire appel à ces différentes structures afin de vous accompagner dans l'exercice de votre mandat. L'Union départementale sera le premier contact susceptible de vous apporter un conseil stratégique et juridique dans les actions à mener et dans les différentes positions que vous seriez amené à prendre.

Vous pourrez trouver l'annuaire des Unions départementales Force Ouvrière sur le lien suivant : www.force-ouvriere.fr/spip.php?page=ud ou en tapant « *annuaire UD FO* » sur internet.

À SAVOIR

L'employeur a l'obligation d'afficher les coordonnées de l'inspecteur du travail en charge de l'entreprise.

/// L'inspection du travail

L'inspection du travail est chargée de veiller à la bonne application du droit du travail. Elle informe et conseille les employeurs, les salariés **et les représentants du personnel** sur les dispositions applicables à leur situation et réalise des contrôles sur les lieux de travail. Elle dispose d'un pouvoir de sanction sur l'employeur en cas de manquement.

Les membres du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Un représentant du personnel peut notamment contacter l'inspection du travail dans les situations suivantes :

- s'il a besoin d'une information ou d'un conseil sur une règle prévue par la loi ;
- s'il considère que les conditions d'exercice de son mandat ne sont pas respectées :
 - non-respect par l'employeur de la réglementation en matière de conditions et de durée de travail, de santé et de sécurité du personnel par exemple ;
 - en cas de harcèlement, discrimination au sein de l'entreprise.

COMMENTAIRE FORCE OUVRIÈRE

Contrairement au CSE dans les entreprises de + de 50 salariés, l'obligation d'information en cas de visite de l'inspecteur du travail n'est pas prévue par le Code du travail alors que c'était une prérogative des délégués du personnel. En tant qu'élu, l'employeur est dans l'obligation de vous communiquer les procès-verbaux dressés par l'inspection à l'encontre de l'entreprise. Il est essentiel de les réclamer pour être informé de chaque visite de l'inspecteur du travail.

À SAVOIR

L'employeur à l'obligation d'afficher les coordonnées de l'agent Carsat en charge de l'entreprise.

/// La Carsat

La Carsat intervient dans le domaine des risques professionnels, en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et en concourant à l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la fixation des tarifs.

Les agents des services prévention (ingénieurs et contrôleurs) ont pour mission d'inciter les entreprises à améliorer les conditions de travail et à diminuer en conséquence les probabilités de survenance d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Pour ce faire, ils disposent d'un droit d'entrée dans l'entreprise et d'un pouvoir de majoration du taux de cotisation AT/MP de l'employeur.

Ils peuvent procéder à des analyses :

- de postes de travail et d'ateliers pour étudier les problèmes de bruit, d'empoussièremement ou de mise en conformité des équipements de travail ;
- de produits pour étudier leurs effets sur la santé des travailleurs.

Un élu CSE peut saisir le service de prévention de la Carsat en cas de besoin sur un sujet santé, sécurité et conditions de travail.

À SAVOIR

L'employeur à l'obligation d'afficher les coordonnées du médecin du travail.

/// La médecine du travail

La médecine du travail a un rôle **exclusivement préventif**. Outre le suivi de l'état de santé des travailleurs, les services de prévention et de santé au travail peuvent accompagner les employeurs et les salariés pour la mise en place d'une politique de prévention. Si le médecin du travail n'a pas de pouvoir de sanction sur l'employeur, il peut émettre des avis afin d'imposer à l'employeur d'adapter un poste de travail.

En tant qu'élu, il est essentiel de se rapprocher du médecin du travail qui a la charge du suivi des salariés de votre entreprise pour être tenu informé des risques encourus par ces derniers.

À NOTER

Le Code du travail consacre la possibilité pour tous les salariés de bénéficier, à leur demande, d'un examen par le médecin du travail.

Le droit d'alerte est l'une des attributions des membres du CSE. Ce droit d'alerte leur permet de demander des explications à l'employeur dans certaines situations.

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

Si un membre élu au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre élu du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, l'élu du CSE peut saisir le bureau de jugement du CPH qui statue selon la procédure accélérée au fond (art. L 2312-59 du Code du travail).

ATTENTION

Le temps passé par les membres du CSE à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes s'impute sur leur crédit d'heures (Cass.soc, 9-11-2022, n°21-16.230).

/// L'alerte en cas de danger grave et imminent

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

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec l'élu du CSE et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence dans les 24 heures. L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion extraordinaire du CSE.

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

/// L'alerte en matière de santé publique et d'environnement

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

LES LEVIERS D'ACTION DES ÉLUS

CSE. En cas de divergence sur le bien fondé de l'alerte, ou en l'absence de suite dans le délai d'un mois, le représentant du personnel peut saisir le représentant de l'État dans le département (préfet).

À NOTER

Depuis le 1^{er} avril 2014 (D n°2014-324, 11-3-14, art. 2 : JO, 13 mars), les entreprises doivent mettre en place un registre spécial de consignation des alertes en matière de santé publique et d'environnement, dont les pages sont numérotées. Chaque alerte qui y est consignée doit être datée et signée, et ce peu importe qu'elle soit lancée par un travailleur ou par un membre du CSE. Celle-ci doit indiquer :

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

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

LE DÉLIT D'ENTRAVE

Art. L 2317-1 et -2 du Code du travail

Le délit d'entrave se définit comme une atteinte à la constitution, à la libre désignation ou au fonctionnement régulier de l'institution représentative du personnel. L'entrave peut concerner l'institution (régularité des réunions, remise de documents...) ou les personnes qui la composent si cela porte atteinte au fonctionnement de l'institution (heures de délégation, protection contre le licenciement...).

Il s'agit donc de tout acte ou omission qui a pour effet de ne pas permettre au comité concerné :

- une libre constitution du comité ou désignation des membres ;
- l'exercice de ses attributions ;
- son fonctionnement régulier.

Un élu ou l'organisation syndicale peut saisir l'inspection du travail ou directement le tribunal correctionnel en cas de soupçon de délit d'entrave de la part de l'employeur.

Le fait de porter ou tenter de porter atteinte à la mise en place ou à la libre désignation du CSE est passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 euros.

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice des fonctions ou au fonctionnement régulier du CSE est passible d'une amende de 7500 euros.

LA NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

ART. L 2232-21 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

Bien que l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 ait été présentée par les pouvoirs publics comme visant à renforcer la négociation collective, dans la pratique, elle affaiblit le rôle du syndicat, notamment en élargissant les possibilités pour l'employeur de se passer du délégué syndical pour négocier un accord d'entreprise.

Pour Force Ouvrière, la négociation d'accord d'entreprise doit rester de la compétence exclusive des organisations syndicales et donc du délégué syndical. Nous étions vivement opposés à l'élargissement des acteurs de la négociation des accords. En effet, si le CSE a pour rôle d'assurer une expression collective des salariés, c'est bien au sein de l'organisation syndicale que se construisent les revendications et le rapport de force nécessaire pour défendre les intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels des travailleurs.

L'article L 2143-6 du Code du travail consacre la possibilité de désigner un délégué syndical dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés.

Ainsi, la première étape est la création d'une section syndicale au sein de l'entreprise. La loi ne soumet la constitution d'une section syndicale à aucune condition de forme. La constitution d'une section syndicale relève de la seule décision des syndicats. L'existence d'une section syndicale nécessite seulement que soit remplie la condition suivante : le syndicat doit avoir au sein de l'entreprise au moins deux adhérents.

La création d'une section syndicale vous permettra d'obtenir des droits essentiels afin d'assurer la défense des intérêts des salariés et de porter les revendications Force Ouvrière dans les négociations. Les moyens de communication, d'information et de formation vous seront essentiels dans votre mandat.

Le syndicat qui procède à la désignation du délégué syndical (DS) doit être un syndicat représentatif dans l'entreprise et le choix du délégué syndical doit toujours se faire en priorité parmi les candidats (titulaires ou suppléants) aux élections professionnelles qui ont recueilli 10 % sur leur nom au premier tour.

En tant qu'élu Force Ouvrière, vous pouvez contacter votre Union départementale afin d'être mandaté délégué syndical et d'être mieux armé dans la négociation face à votre employeur. En cas d'ouverture de négociation en l'absence de délégué syndical, vous devez prendre contact avec votre union départementale Force Ouvrière pour être accompagné tout au long de cette négociation.

ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS ET ENTREPRISES DE 11 À 20 SALARIÉS

DÉPOURVUES DE REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

Art. L 2232-21 à L 2232-23 du Code du travail

L'ordonnance du 22 septembre 2017 supprime, pour ces entreprises, la possibilité de recourir à la négociation avec un salarié mandaté. À la place, un nouveau système permet à l'employeur de soumettre à la consultation des salariés un texte unilatéral et lui donner la force d'un accord collectif, sur tous les thèmes de négociation possible.

Modalités pratiques

REMARQUE

La communication du texte aux salariés doit être individuelle. Un simple affichage dans l'entreprise ou une simple mise à disposition dans le bureau du responsable ne semble pas possible.

L'employeur élabore un texte de manière unilatérale et le communique à chaque salarié.

Il peut s'agir d'un projet d'accord ou d'un avenant de révision.

Délai minimum de 15 jours

REMARQUE

Le décret ne précise pas les modalités pratiques de cette consultation. Mais si le secret du vote doit être garanti, cela exclut la possibilité d'un vote à main levée. Une urne avec vote à bulletin secret semble le plus approprié.

Consultation des salariés

L'organisation matérielle du vote incombe à l'employeur et peut se faire par tout moyen.

La consultation a lieu pendant le temps de travail.
L'employeur ne doit pas être présent pendant le vote.
Le caractère personnel et secret de la consultation doit être garanti.

REMARQUE

Le décret ne précise pas qui doit rédiger le PV, ce qui risque de poser des problèmes concrets dans les entreprises.

Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation et doit faire l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen.

REMARQUE

Pour être valide, il devra être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel (et non pas des votants). La possibilité de négociation avec un salarié mandaté est supprimée. Nous sommes désormais en présence d'un texte non négocié, il s'agit d'un non-sens de parler « d'accord ».

Le texte est approuvé par au moins 2/3 des salariés.

Le texte est approuvé par moins de 2/3 des salariés.

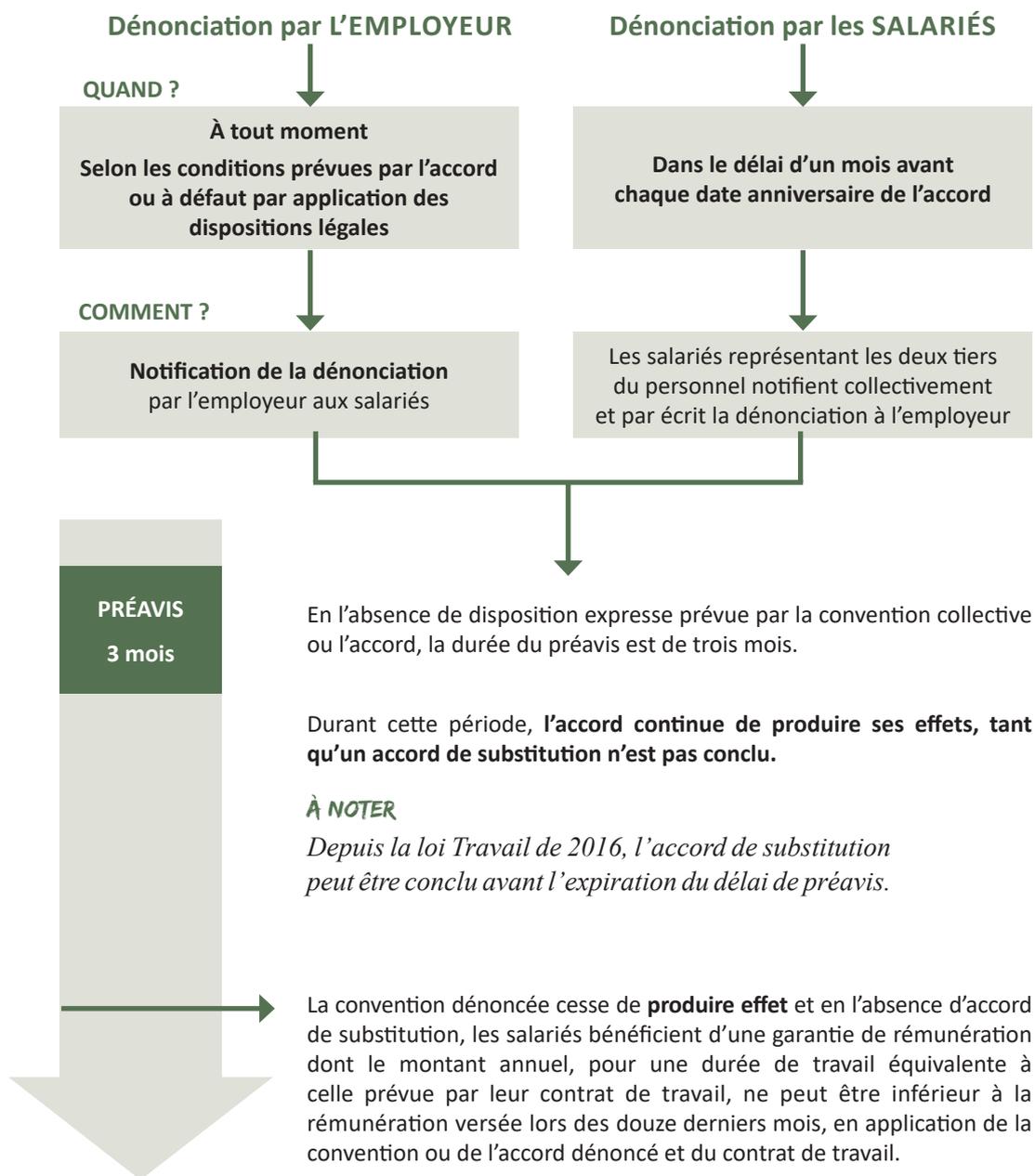
Le texte prend la valeur d'un accord collectif.
Il doit être déposé auprès de la DIRECCTE, accompagné du PV.

Le texte ne s'applique pas dans l'entreprise.

LA NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

/// Dénonciation

La loi de ratification des ordonnances prévoit la possibilité de dénonciation de l'accord par l'employeur mais également par les salariés eux-mêmes.



COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Si le parallélisme des formes en la matière est une bonne chose, la procédure laisse perplexe puisque les salariés ont un délai d'un mois à chaque date anniversaire de l'accord pour le dénoncer.

Mais concrètement, comment lancer la procédure de consultation permettant la dénonciation de l'accord ? Qui va oser en prendre l'initiative ?

LA NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS À 49 SALARIÉS

DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Art. L 2232-23 du Code du travail

MODALITÉS DE CONCLUSION DES ACCORDS



CONDITIONS VALIDITÉ



COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

En cas de présence FO mais d'absence de DS FO (*en cas d'implantation récente par exemple*), la possibilité de refuser de participer à la négociation collective est offerte. Mais attention, si d'autres élus souhaitent entrer en négociation, il peut être préférable de ne pas s'en exclure.

À NOTER

Pour ces entreprises, la loi ne prévoit pas l'obligation d'information préalable des organisations syndicales représentatives de la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel de leur intention de négocier.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il n'y a pas ici de priorité accordée entre les acteurs de la négociation (*salariés élus ou salariés mandatés*).

Les verrous existant antérieurement sautent : l'ordonnance met sur un pied d'égalité la négociation avec des mandatés et des non mandatés et ne limite plus le champ de la négociation avec les non mandatés, ce que FO déplore.

FO

FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 84 20 – www.force-ouvriere.fr