

Le fonctionnement du CSE : Attributions et enjeux

01/03/2019

ADESA
DUCROCQ Avocats

Assistance et Défense des Salariés

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES (art. L2312-5 et s)

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et aux autres dispositions légales (protection sociale, convention et accords).
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. A ce titre, le CSE réalise des enquêtes en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.
- Exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes et à leur santé et/ou en cas de danger grave et imminent.

Remarque : Le texte ne parle pas du CSE mais de la délégation du personnel au CSE (le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés n'a pas la personnalité morale).

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES.

I – Attributions concernant la marche générale de l'entreprise (anciennes attributions en matière économique et sociale du comité d'entreprise) Article L2312-8 CT

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

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

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

MODALITES D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS GENERALES

Comme pour le comité d'entreprise, toutes les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE.

Le CSE peut émettre des vœux et des avis lorsqu'il est consulté. Il doit alors bénéficier d'une réponse motivée.

Il doit disposer d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur.

Si les éléments fournis par l'employeur ne sont pas suffisants, le CSE peut saisir le président du TGI en la forme des référés pour en obtenir la communication. Le juge statue dans un délai de 8 jours.

Les consultations récurrentes

Le comité social et économique est consulté sur (Article L.2312-17) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise.
- La situation économique et financière de l'entreprise.
- La politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail de l'entreprise (ordre public).

Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique (L.2312-18). Le dépôt des informations par l'employeur sur la BDES peut marquer le début du délai de la consultation.

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical ou comité économique et social, peut définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales, ses modalités de fonctionnement.

Lorsque le comité social et économique est consulté sur des événements ponctuels, les rapports et informations continuent à lui être envoyés.

Attention : Si le CSE estime ne pas disposer d'éléments suffisants il peut saisir le Président du TGI statuant la forme des référés pour qu'il ordonne communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Sa saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Le juge peut néanmoins proroger le délai.

Dispositions d'ordre public	Dispositions supplémentives
<p style="text-align: center;">Consultations récurrentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique sociale - Situation économique et financière - Orientations stratégiques 	
Périodicité : une par an à une tous les 3 ans	Une par an
<p style="text-align: center;">Délai pour rendre l'avis du CSE (à compter de la remise de l'information complète de l'employeur)</p>	
<p>Attention : il n'existe plus de délai minimum en deçà duquel le CSE ne pouvait pas rendre d'avis.</p>	<p>Un mois sans expert Deux mois avec expert Trois mois si besoin de consulter le CSE central et les CSE d'établissements. <u>A noter</u> : les CSE d'établissement doivent rendre leur avis au moins 7 jours avant la remise de l'avis du CSE central</p>

Dispositions d'ordre public

Dispositions supplétives

Expertises dans le cadre des consultations récurrentes

Une expertise par consultation récurrente.

Possibilité de prévoir le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

Déroulement de l'expertise

La remise du rapport de l'expert est enfermée dans deux délais :

- 2 mois à compter de sa désignation
- 15 jours minimum avant l'expiration du délai de consultation du CSE

Délais aménageables par accord et possibilité de renouveler une fois le délai de 2 mois par accord cette fois entre l'employeur et le CSE (cela suppose d'avoir prévu dans l'accord de fonctionnement CSE la possibilité d'un délai de consultation plus long que les dispositions supplétives).

II – Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (Article L2312-9 CT)

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#). Le refus de l'employeur est motivé.

Article L2312-13 CT :

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Dispositions d'ordre public

Dispositions supplémentives

Commission santé, sécurité et conditions de travail (art. L2315-36 et suivants CT)

Elle est mise en place au sein du CSE:

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- Dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés
- Dans les établissements classés SEVESO ou risque nucléaire ou sur injonction de l'inspection du travail.

Elle se voit confier par délégation du CSE tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à l'exception du recours à l'expert et des attributions de consultations.

Elle est présidée par l'employeur.

Elle est composée de 3 membres minimum dont un cadre appartenant obligatoirement au CSE.

A défaut d'accord sur les modalités de fonctionnement de la CSSCT, c'est le règlement intérieur du CSE qui les définit.

A défaut d'accord sur le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT, l'employeur peut fixer seul le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT. Le règlement intérieur du CSE définira alors les modalités de fonctionnement de la CSSCT.

III – Attributions relatives aux réclamations individuelles ou collectives des salariés

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et aux autres dispositions légales (protection sociale, convention et accords).

IV – Attributions en matière de gestion des activités sociales et culturelles

Le comité social et économique assure, contrôle et participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat (L.2312-78).

Financement

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité.

FONCTIONNEMENT DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES

ORGANISATION INTERNE

- La présidence du CSE est assurée par l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs ayant voix consultative
- Le CSE désigne parmi les membres titulaires un secrétaire et un trésorier (la loi ne leur attribue pas de crédit d'heures supplémentaires). Art. L2315-23
- Le CSE doit se doter d'un règlement intérieur. Le président participe au vote du règlement intérieur (art. L2315-24).

Remarque : le CSE a la personnalité civile et gère son patrimoine

Le crédit d'heures

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation	Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation	Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	1750 à 1999	21	26	546	6750 à 6999	31	30	930
25 à 49	2	10	20	2000 à 2249	22	26	572	7000 à 7249	32	30	960
50 à 74	4	18	72	2250 à 2499	23	26	598	7250 à 7499	32	30	992
75 à 99	5	19	95	2500 à 2749	24	26	624	7500 à 7749	32	26	624
100 à 124	6	21	126	2750 à 2999	24	26	624	7750 à 7999	32	32	1024
125 à 149	7	21	147	3000 à 3249	25	26	650	8000 à 8249	32	32	1024
150 à 174	8	21	168	3250 à 3499	25	26	650	8250 à 8499	33	32	1056
175 à 199	9	21	189	3500 à 3749	26	27	702	8500 à 8749	33	32	1056
200 à 249	10	22	220	3750 à 3999	26	27	702	8750 à 8999	33	32	1056
250 à 299	11	22	242	4000 à 4249	26	28	728	9000 à 9249	34	32	1088
300 à 399	11	22	242	4250 à 4499	27	28	756	9250 à 9499	34	32	1088
400 à 499	12	22	264	4500 à 4749	27	28	756	9500 à 9749	34	32	1088
500 à 599	13	24	312	4750 à 4999	28	28	784	9750	34	34	1156
600 à 699	14	24	336	5000 à 5249	29	29	841	10000	35	34	1190
700 à 799	14	24	336	5250 à 5499	29	29	841				
800 à 899	15	24	360	5500 à 5749	29	29	841				
900 à 999	16	24	384	5750 à 5999	30	29	870				
1000 à 1249	17	24	408	6000 à 6249	31	29	899				
1250 à 1499	18	24	432	6250 à 6499	31	29	899				
1500 à 1749	20	26	520	6500 à 6749	31	29	899				

PRECISIONS SUR LES HEURES DE DELEGATION

Principe de l'annualisation : Le temps prévu à l'article L.2315-7 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cela ne doit pas permettre à un membre d'en disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

L'employeur est informé de l'utilisation des heures cumulées au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Principe de la mutualisation : Les membres peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

L'employeur doit être informé de cette utilisation au plus tard huit jours avant la date prévue.

Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions par les représentants syndicaux est fixé dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 20 heures par mois.

Dispositions d'ordre public	Dispositions supplétives
Nombre de réunions ordinaires dans les entreprises de plus de 300 salariés	
Au moins 6 par an dont au moins 4 réunions doivent porter sur la thématique SSCT	Une par mois
Nombre de réunions ordinaires dans les entreprises de moins de 300 salariés	
Au moins 6 par an dont au moins 4 réunions doivent porter sur la thématique SSCT	Une tous les deux mois
<p>L'ordre du jour des réunions doit être communiqué aux membres du CSE au moins 3 jours avant la réunion. Le temps passé en réunion de CSE avec l'employeur n'est pas décompté des heures de délégation selon le ministère du travail (art. L2315-11 et R2315-7 du Code du travail). Attention : Il existe néanmoins une difficulté d'interprétation compte tenu de la rédaction des deux textes.</p>	

Dispositions d'ordre public

Dispositions supplétives

Les moyens du CSE

Le procès verbal est rédigé par le secrétaire du CSE dans un délai de 15 jours.

L'employeur a droit de recourir à la visioconférence pour au moins 3 réunions par an (art. L2315-4 CT).

Délai aménageable par accord

L'employeur ou le CSE peuvent décider de l'enregistrement ou de la sténographie. L'employeur ne peut s'y opposer. Les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur si la décision d'y recourir émane de lui, sauf accord contraire.

Un accord peut prévoir un recours plus large à la visioconférence.

La BDES (art. L2312-18 et L2312-36)

Elle est obligatoire.

Elle comporte les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment les écarts de rémunération.

Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- 1) Investissements
- 2) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 3) Fonds propres et endettement
- 4) Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants
- 5) Activités sociales et culturelles
- 6) Rémunération des financeurs
- 7) Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts
- 8) Sous-traitance
- 9) Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Dispositions d'ordre public

Dispositions supplétives

Budget du CSE

- Fonctionnement : 0,2% de la masse salariale brute, et 0,22% de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de 2000 salariés.
- ASC : le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieure au même rapport existant pour l'année précédente (art. L2312-81 CT).

Possibilité par délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du fonctionnement vers les ASC ou dans la limite de 10% de l'excédent annuel des ASC vers le fonctionnement.

Formation SSCT du CSE (art. L2315-18 CT)

- Formation santé, sécurité et conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des membres du CSE et à la charge de l'employeur de:
- 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés
 - 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés

Dispositions d'ordre public

Dispositions supplétives

Formation économique du CSE (art. L2315-63 CT)

- Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique ;
- Ce droit à formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non;
- Stage de 5 jours maximum s'imputant sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L2145-11 CT ;
- Le temps consacré à cette formation est du temps de travail effectif et ne se déduit pas des heures de délégation ;
- Le financement de cette formation est assuré par le budget de fonctionnement du CSE.

Dispositions d'ordre public

Dispositions supplémentives

Les commissions autres que la CSSCT

En l'absence d'accord, les membres de ces commissions peuvent être choisis parmi les salariés de l'entreprise n'appartenant pas forcément au CSE (art. R2315-28).

Attention : il n'y a pas d'heures de délégation prévues à défaut d'accord.

Commission économique (art. L2315-46 et suivants CT)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.
Au moins deux réunions par an.
5 membres maximum dont un cadre.

Commission formation (art. L2315-49 CT)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés.
Elle est présidée par un de ses membres.

Commission d'information et d'aide au logement (art. L2315-50 CT)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés.
Elle est présidée par un de ses membres.

Dispositions d'ordre public

Dispositions supplétives

Commission égalité professionnelle (art. L2315-56 CT)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés.
Elle est présidée par un de ses membres.

Commission des marchés (art. L2315-57 et suivants, art. D2315-29)

En l'absence d'accord, elle est mise en place dans les entreprises remplissant au moins deux des trois critères suivants:

- 50 salariés
- Le montant prévu au 2° de l'article R612-1 du Code du commerce (3.100.000 € de CA)
- Le montant du total du bilan prévu au 3° de l'article R612-1 du Code de commerce (1.550.000 €).

Dans la mesure où toutes ces commissions relèvent des dispositions supplétives, il est donc possible par voie d'accord de ne pas les mettre en place même si l'entreprise atteint les seuils.