Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS COLLECTIVES

SEANCE 3 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE : PARTIE 2

Cette fiche a vocation à traiter des attributions du CSE (I) et de son mode de fonctionnement selon l'effectif de l'entreprise (II).

I. Les attributions du CSE 3

A) Attributions des CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés 3

1) *Présentation des réclamations individuelles et collectives des salariés* 3

2) *Saisine de l'inspecteur du travail* 4

3) *Les droits d'alerte* 4

4) *Promotion de la santé et de la sécurité et amélioration des conditions de travail* 5

B) Attributions des CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés 6

1) *Attributions générales* 6

a) L'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (**L. 2312-8**) 6

b) La santé, la sécurité et les conditions de travail 7

c) Consultations et informations récurrentes 7

(i) *Ordre public* 8

(ii) *Champs de la négociation* 8

(iii) *Dispositions supplétives* 9

2) *Consultations et informations ponctuelles* 9

a) Ordre public (L. 2312-37 à L. 2312-54) 9

b) Champs de la négociation 10

c) Dispositions supplétives 10

3) *Droit d'alerte* 11

4) Attribution en matière d'activités sociales et culturelles (ASC) 11

II. Le fonctionnement du CSE 13

A) Dispositions communes à tous les CSE 13

1) Heures de délégations 13

2) Déplacement, circulation 13

B) Fonctionnement des CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés 14

1) Local 14

2) Réunion 14

C) Fonctionnement des CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés 14

1) Règlement intérieur (RI) 15

2) Local 15

3) Réunion 15

*4) Subvention de fonctionnement (**L. 2315-61**) 16*

5) Expertise 16

I. Les attributions du CSE

L'article L. 2312-1 dispose que les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

A) Attributions des CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Il convient de se référer ici principalement aux **articles L. 2312-5 à L. 2312-7**.

1) *Présentation des réclamations individuelles et collectives des salariés*

> **L'article L. 2312-5 dispose que « *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 d'autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.* »**

Afin de pouvoir accomplir la mission qui lui est confiée, le CSE doit être destinataire chaque année de « *la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.* » (**L. 2262-6**).

Également, pour l'exercice de ses missions, le CSE peut prendre connaissance du registre unique du personnel (**L. 1221-15**) et des documents établis par l'employeur sur le décompte de la durée du travail/repos compensateurs lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif (**L. 3171-2**).

Attention : malgré cette mission accordée au CSE « *les travailleurs conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.* » (L.2312-7).

Cette prérogative du CSE profite, outre aux salariés permanents de l'entreprise, aux (**L. 2312-6**) :

- Aux **salariés d'entreprises extérieures** qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;
- Aux **salariés temporaires** pour leurs réclamations en matière de rémunération ; en matière de conditions de travail ; en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

2) *Saisine de l'inspecteur du travail*

L'article L. 3212-5 prévoit que « *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.* »

3) *Les droits d'alerte*

L'article L. 2312-5 prévoit que la délégation du personnel au CSE « *exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60.* »

Il s'agit du droit d'alerte en cas **d'atteinte aux droits des personnes**, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (**L. 2312-59**), en cas de situation de

danger grave et imminent (**L. 2312-60**) ainsi qu'en matière de **santé publique et d'environnement** (**L. 2312-60**).

4) *Promotion de la santé et de la sécurité et amélioration des conditions de travail*

> **L'article L. 2312-5 prévoit que 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.* »**

En la matière, outre de profiter aux salariés permanents de l'entreprise, cette mission profite également aux salariés **temporaires**, aux **stagiaires** ainsi que toute **personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur** (**L. 4111-5**).

Pour l'exercice de sa mission, le CSE doit être informé de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle relatifs à la santé et à la sécurité du travail (**R. 2312-1**).

Également, le CSE peut « *se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires* » en matière d'hygiène et de sécurité (**R. 2312-3**).
Le législateur a prévu que le CSE pouvait réaliser « *des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.* » (**L.2312-5**)

L'article R. 2312-2 prévoit que ces enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins : l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant à ce comité.

NB : ce temps passé à réaliser des enquêtes sera payé comme du temps de travail effectif et ne sera pas déduit des heures de délégation (**L. 2315-11**).

B) Attributions des CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

L'article L. 2312-8 dernier alinéa prévoit que les CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exercent également les **attributions prévues pour le CSE institué dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés,** décrites au I) A) ci-dessus (cf. **articles L. 2312-5 à L. 2312-7**).

1) Attributions générales

a) L'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (L. 2312-8)

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés. Il doit être **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.

b) La santé, la sécurité et les conditions de travail

L'article L. 2312-9 prévoit que 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.

En ce sens, **l'article L. 2312-12** permet au CSE de formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, **toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires** mentionnées à **l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale**.

Également, le CSE 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 (**L. 2312-13**).

c) Consultations et informations récurrentes

Sur ce point le Code du travail s'organise en triptyque : Ordre public/champs de la négociation/dispositions supplétives.

(i) Ordre public

Il est prévu que le **CSE devra être consulté** sur 3 thématiques : orientations stratégiques ; situation économique et financière ; politique sociale, conditions de travail et emploi (**L. 2312-17**) et qu'une **base de données économiques et sociales** rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et information récurrentes doit être mise en place (**L. 2312-18**).

(ii) Champs de la négociation

L'article L. 2312-19 prévoit qu'« ***un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :***

1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;

2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six ;

3° Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;

4° Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-17.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans. »

(iii) Dispositions supplétives

L'article L. 2312-22 prévoit qu'en l'absence d'accord prévu à **l'article L. 2312-19**, le CSE est consulté **chaque année** sur :
1°) Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
2°) La situation économique et financière de l'entreprise ;
3°) La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les consultations prévues aux 1° et 2° sont conduites **au niveau de l'entreprise**, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe prévu à **l'article L. 2312-20**. La consultation prévue au 3° est conduite **à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements**.

2) *Consultations et informations ponctuelles*

Sur ce point le Code du travail s'organise en triptyque : Ordre public/champs de la négociation/dispositions supplétives.

a) Ordre public (L. 2312-37 à L. 2312-54)

À ce titre le CSE est informé et consulté sur :
1°) la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
2°) Restructuration et compression des effectifs ;
3°) Licenciement collectif pour motif économique ;
3° bis) Opération de concentration ;
4°) Offre publique d'acquisition ;
5°) Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

b) Champs de la négociation

**L'article L. 2312-55 prévoit qu'un accord d'entreprise « *conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir :*

1° Le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 dans le respect des dispositions du paragraphe 1 de la présente sous-section ;

2° Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;

3° Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus. »**

L'article L. 2312-56 prévoit la possibilité de la conclusion d'un accord de groupe. Dans ce cas que l'accord peut prévoir que les consultations seront effectuées au niveau du CSE de groupe. Il prévoit également les modalités de transmission de l'avis du CSE de groupe.

c) Dispositions supplétives

**L'article L. 2312-57 prévoit qu'à défaut d'accord « *un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :*

1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;

2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;

3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;

4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient. »**

L'article L. 2312-58 prévoit qu'à défaut d'accord, lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au CSE est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante.

3) *Droit d'alerte*

Le CSE est titulaire de droits d'alerte qui portent sur différents thèmes : en cas d'atteinte aux droits des personnes (**L. 2312-59**) ; en cas de danger grave et imminent (**L. 2312-60**) ; en matière économique (**L. 2312-63 à L. 2312-69**) ; en matière sociale (**L. 2312-70 et L. 2312-71**).

4) *Attribution en matière d'activités sociales et culturelles (ASC)*

L'article L. 2312-78 prévoit que le CSE *« assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. »*

L'article R. 2312-35 est en fait une énumération non limitative (Cass. ch. réunies 20 mai 1965 n° 63-13.144 ; Soc. 4 janvier 1962 n° 61-10.895) des ASC : *« les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :*

> ***1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;***
> ***2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;***
> ***3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ; [Etc.] »***

La Cour de cassation définit les ASC comme « *toute activité non obligatoire légalement, quelle qu'en soit sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise* » (**Soc. 13 novembre 1975 n° 73-14.848**)

NB : Le CSE peut ouvrir l'accès au ASC aux retraités (**Soc. 13 novembre 1975 n° 73-14.848**) ou encore accorder une aide exceptionnelle à d'anciens salariés licenciés pour motif économique afin qu'ils puissent agir en justice pour obtenir le respect du PSE (**Soc. 26 janvier 1999 n° 97-10.522**).

NB : Le CSE ne doit pas établir de discrimination entre les bénéficiaires des ASC (**Soc. 24 février 1983 n° 81-14.118**). Est discriminatoire l'ASC accordée en raison de l'appartenance syndicale (**Soc. 16 avril 2008 n° 06-44.839**) ou celle qui prend en considération la date d'embauche (**Soc. 18 juin 1981 n° 80-12.998**).

À retenir : L'activité ne peut pas être considérée comme une ASC si elle est une contrepartie du travail (Soc. 2 décembre 2008 n° 07-16.818).

La qualification d'ASC est importante, car le **CSE a un monopole** en la matière, en effet **l'alinéa 1 de l'article L. 2312-78** dispose que le CSE « *assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement* ».

Le CSE pour la gestion des ASC **perçoit une contribution de l'employeur**, cette dernière peut être **fixée par accord d'entreprise**. À défaut d'accord d'entreprise, la contribution de l'employeur se détermine par **référence aux charges assumées par l'entreprise au titre des ASC, avant la mise en place du CSE**. Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente (**L. 2312-81**).

Attention : Au-delà des missions qui viennent d'être présentées ci-dessus, il faut que vous gardiez en tête que le CSE est appelé à jouer des rôles divers dans différentes problématiques !

Exemple :

- Il intervient dans la procédure d'inaptitude concernant la recherche d'un poste de reclassement (**L. 1226-10 & L. 1226-2**) ;
- Il joue aussi un rôle en matière de licenciement économique (**L. 1233-28 et L. 1233-29)** ;
- En matière d'introduction ou de modification du règlement intérieur (**L. 1321-4**) ;
- Etc.

II. Le fonctionnement du CSE

A) Dispositions communes à tous les CSE

1) *Heures de délégations*

Les membres titulaires du CSE bénéficient d'heures de délégation destinées à l'exercice de leurs fonctions (**L. 2315-7**). Le nombre de ces heures est fixé en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation. C'est **l'article R. 2314-1** qui fixe le nombre de ces heures.

Exemple : pour un effectif de 100 salariés, il y a 6 titulaires et 6 suppléants. Les membres titulaires ont donc droit à 21 heures de délégation chacun, ce qui donne un total de 126 heures de délégation.

2) *Déplacement, circulation*

Les membres du CSE pour l'exercice de leurs fonctions peuvent durant les heures de délégation **se déplacer hors de l'entreprise**.

Ils peuvent tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, **circuler librement dans l'entreprise** et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission (**L 2315-14**).

B) Fonctionnement des CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

1) Local

> **L'article L. 2315-20 prévoit que « *l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.* »**

2) Réunion

Il est prévu que le CSE est reçu par l'employeur ou son représentant **au moins 1 fois par mois**. Ce n'est qu'en cas d'urgence que le CSE est reçu sur sa demande (**L. 2315-21**).

NB : l'employeur lors de ces réunions peut se faire assister par des collaborateurs, toutefois, à eux tous, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des membres titulaires du CSE.

C) Fonctionnement des CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE dans ce type de structure détient la personnalité civile et gère son patrimoine. Il désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier (**L. 2315-23**).

1) *Règlement intérieur (RI)*

Ici le CSE doit établir son RI qui détermine les modalités de fonctionnement de l'instance et les modalités de ses rapports avec les salariés (**L. 2315-24**).

2) *Local*

Le CSE dispose d'un local mis à sa disposition par l'employeur. Le local doit être **aménagé et contenir le matériel nécessaire** au comité pour exercer ses fonctions (**L. 2315-25**).

3) *Réunion*

C'est un accord d'entreprise conclu avec les DS ou avec le CSE qui peut définir le nombre des réunions annuelles du CSE, sachant que ce nombre ne peut être inférieur à 6 (**L. 2312-19**).

L'article L. 2315-27 prévoit des dispositions d'ordre public. Notamment qu'il doit y avoir **au moins 4 réunions** du CSE consacrées annuellement aux attributions du CSE en matière de **santé, sécurité et conditions de travail**.

Également, lorsque l'employeur **est défaillant**, et à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE, celui-ci peut être **convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail** mentionné à **l'article L. 8112-1** et siéger sous sa présidence.

À défaut d'accord prévu à **L. 2312-19**, le CSE se réunit **au moins 1 fois par mois** sur convocation de l'employeur dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**. Il se réunit au moins **1 fois tous les 2 mois** dans les entreprises **de moins de 300 salariés** (**L. 2315-28**).

L'ordre du jour des réunions du CSE est établi par le président et le secrétaire. Seront inscrites de plein droit à l'ordre du jour les consultations qui sont obligatoires en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle (**L. 2315-29**).

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

4) Subvention de fonctionnement (L. 2315-61)

Le CSE bénéficie d'une subvention de fonctionnement versée par l'employeur. Son montant est le suivant : soit **0,20 %** de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, soit **0,22 %** de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Ce montant **s'ajoute à la subvention destinée aux ASC**, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

5) Expertise

Le CSE dans le cadre de ses missions peut décider de recourir à l'appui d'un expert. Dans ce cas, **l'article L. 2315-80** explique à qui incombe les frais.

Parfois les **frais incomberont à l'employeur en totalité,** par exemple concernant la consultation sur la situation économique et financière (**L. 2315-88**) ou encore en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à **l'article L. 2312-18** (**L. 2315-94, 3°**).

D'autres fois, les frais seront partagés entre le CSE à hauteur de **20 %** sur son budget de fonctionnement et l'employeur à hauteur de 80 %. C'est notamment le cas pour la consultation prévue à **L. 2315-87** portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Enfin, l'employeur prendra en charge les consultations qui devraient en principe être partagées entre le CSE et lui**, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est**

insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC.