



# LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE dans les entreprises de moins de 50 salariés

AVERTISSEMENT : suite à la parution de l'ordonnance 2017-1386 sur l'organisation du dialogue social et à sa ratification par la loi du 29 mars 2018, une réforme des institutions représentatives du personnel supprime progressivement les délégués du personnel (DP) au sein des entreprises et établissements assujettis. Cette institution sera remplacée au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 par un comité social et économique (CSE) qui reprendra l'essentiel des attributions des DP dans les entreprises de 11 à 49 salariés. Par conséquent, ces fiches correspondent au droit applicable dans toutes les entreprises ayant mis en place un CSE à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Voir la fiche introductive concernant les effets de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.



# Quels sont les effets de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail sur les mandats de délégués du personnel ?

## **PROROGATION AUTOMATIQUE DES MANDATS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2017**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prolonge automatiquement les mandats des représentants du personnel qui auraient dû prendre fin entre la parution de cette ordonnance et la fin de l'année 2017, sauf si le protocole d'accord préélectoral organisant les élections professionnelles dans cette période a été signé avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance (soit avant le 23 septembre 2017).

## **POSSIBILITÉ DE PROROGATION OU DE RÉDUCTION DES MANDATS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018 ET LE 31 DÉCEMBRE 2019**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 autorise les employeurs à réduire ou proroger les mandats des délégués du personnel avant de mettre en place la nouvelle institution unique du personnel dénommée le comité social et économique (CSE) notamment pour leur permettre de faire coïncider les

dates d'élections professionnelles dans les différents établissements de l'entreprise tenus de mettre en place un CSE.

L'employeur peut réduire ou proroger les mandats en cours des délégués du personnel avant de les remplacer le cas échéant par un CSE si l'entreprise est toujours assujettie à l'obligation de mettre en place des représentants du personnel au moment de la mise en place du CSE. Toutefois, pour les mandats arrivant à échéance en 2019, seule la réduction des mandats sera possible.

Pour pouvoir réduire ou proroger les mandats des DP, l'employeur doit respecter les conditions suivantes :

- soit conclure un accord collectif d'entreprise avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise pour valider les réductions ou prorogations des mandats en cours ;
- soit consulter préalablement les représentants du personnel de l'entreprise (CE ou DP) avant de prendre une décision unilatérale de réduction ou de prorogation des mandats en cours.



**DISPARITION DE L'INSTITUTION  
REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL  
CORRESPONDANT AUX DÉLÉGUÉS  
DU PERSONNEL AU PLUS TARD  
LE 31 DÉCEMBRE 2019**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit que les mandats des représentants du personnel prendront fin au plus tard le 31 décembre 2019 même si leur mandat devait normalement prendre fin après cette date (c'est le cas notamment pour les délégués du personnel élus en 2017 avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance dont les mandats auraient dû normalement expirer en 2021).



**Textes de référence**

Article 9 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017

# Quelles sont les conditions de mise en place du comité social et économique ?

## ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS

Tous les organismes de droit privé, quels que soient leur forme juridique et leur objet, ainsi que certains établissements publics, doivent organiser les élections des membres du comité social et économique (CSE), dès lors qu'ils occupent au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Ce calcul se fait « mois par mois » sur les 12 mois précédents la mise en place. Ainsi un établissement ou une entreprise qui possède, dès sa création, le seuil requis pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel peut attendre un an avant de procéder à des élections.

## FORMALITÉS À ACCOMPLIR

L'employeur informe tous les 4 ans le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait été fixée par accord. Le document précise la date envisagée pour le premier tour qui doit se tenir, au plus tard, le 90<sup>ème</sup> jour suivant le jour de cette information en cas de mise en place de l'institution, et le 45<sup>ème</sup> jour suivant en cas de renouvellement. Il doit également, par tout moyen, informer de l'organisation des élections et inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre

l'entreprise ou l'établissement concerné. Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. Dans le cas d'un renouvellement de l'institution,



cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Cette obligation d'inviter les organisations syndicales ne s'impose pas à l'employeur d'une entreprise de moins de 20 salariés si aucun candidat ne s'est déclaré parmi ses salariés.

Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. Si une ou des organisations syndicales se sont manifestées, l'employeur négocie avec elle(s) le protocole d'accord préélectoral qui porte sur les points suivants : nombre et composition des collèges électoraux, répartition du personnel dans les

collèges, répartition des sièges à pourvoir entre les collèges, définition des modalités pratiques de l'élection (date et heure du scrutin, propagande, moyens matériels, date limite de dépôt des candidatures, constitution du bureau de vote...). Les négociations peuvent aboutir à réduire le nombre de sièges prévus par la loi sous réserve que le nombre global d'heures de délégation soit maintenu.

## DURÉE DU MANDAT

Les membres du CSE sont élus pour 4 ans et rééligibles sans limitation du nombre de mandats dans une entreprise de moins de 50 salariés. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour l'éligibilité ou la révocation. Par dérogation aux dispositions légales, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans.

## NOMBRE DE MEMBRES DU CSE

En fonction de l'effectif :

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
De 11 à 24	1	1
De 25 à 49	2	2

À partir de 50 salariés, voir le tableau de l'article R. 2314-1 du code du travail

## VARIATION D'EFFECTIF

Le passage du seuil d'effectif au-dessus de 49 salariés pendant 12 mois consécutifs entraînera l'augmentation progressive des attributions du CSE. En cas de diminution des effectifs, l'institution ne peut être

supprimée qu'à la fin du mandat. Pour que la suppression du CSE intervienne, il faut que l'effectif soit resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs. La suppression est automatique, sans intervention de l'administration. Le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectif sont à nouveau remplies.

## CALCUL DE L'EFFECTIF

Tous les contrats en cours sont pris en considération tant qu'ils n'ont pas été définitivement résiliés. Il y a lieu d'inclure dans l'effectif le salarié momentanément absent. Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence, sauf embauche pour remplacer un salarié absent : les contrats à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les salariés temporaires, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins un an. Les salariés à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur durée du travail contractuelle.

## SALARIÉS EXCLUS DE L'EFFECTIF

Ne sont pas pris en compte les apprentis et salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat pour les CDD ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un CDI.

Les salariés titulaires d'un contrat initiative emploi ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi sont pris en compte dans les effectifs à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.



## Textes de référence

Articles L. 2311-1 à L. 2311-2, L. 2313-1 à L. 2313-10, L. 2314-33 à L. 2314-37, R. 2314-1 à R. 2314-25 du code du travail

# Comment s'organisent les élections du CSE ?

## L'INITIATIVE DU PROCESSUS ÉLECTORAL

C'est à l'employeur qu'il appartient, une fois tous les 4 ans, d'organiser les élections. Son absence d'initiative ou son refus injustifié l'expose à des poursuites pénales, pour délit d'entrave, passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 €. Si l'institution n'a pas été mise en place, l'employeur doit engager la procédure électorale dans le mois qui suit la réception d'une demande d'élections, celle-ci pouvant émaner d'une organisation syndicale ou d'un salarié de l'entreprise. Toutefois pour bénéficier de la protection légale, il est nécessaire que le salarié demandeur se fasse mandater au préalable par un syndicat ou, à défaut, que sa demande soit rapidement confirmée par un syndicat.

Cette demande d'organisation d'élections professionnelles par un salarié ou une organisation syndicale ne peut intervenir moins de 6 mois après les précédentes élections professionnelles organisées par l'employeur et pour lesquelles l'employeur a établi un procès-verbal de carence en l'absence de candidat.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur peut établir un procès-verbal de carence dès lors qu'aucun candidat ne s'est déclaré. Dans les entreprises d'au moins 21 salariés, l'employeur doit continuer la procédure d'élections professionnelle en organisant les 2 tours d'élections professionnelles avant d'établir le PV de carence.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

## CONDITIONS POUR ÊTRE ÉLECTEUR OU ÉLIGIBLE

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans au moins, ayant 3 mois d'ancienneté et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.



Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans au moins, ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un « Pacs », concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur. L'inspecteur du travail peut, dans certains cas, accorder des dérogations concernant les conditions d'ancienneté.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

## CARACTÉRISTIQUES DU SCRUTIN

Il s'agit d'un scrutin de liste avec attribution des sièges à la proportionnelle, susceptible de comporter deux tours. L'élection est organisée distinctement par collèges électoraux :

- 1<sup>er</sup> collège : ouvriers et employés
- 2<sup>ème</sup> collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Il y a un collège unique lorsqu'un seul siège est à pourvoir ou si le protocole d'accord préélectoral (signé par la totalité des organisations syndicales) le prévoit. Les listes de candidats sont distinctes pour les titulaires et les suppléants de chaque collège.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les listes de candidats doivent respecter le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes fixé aux articles L2314-24-1 et L2314-4-2. Les listes de candidats dans chaque collège électoral doivent respecter la proportion entre femmes et hommes inscrits sur la liste électorale avec une alternance de candidats masculins et de candidats féminins.

## DÉROULEMENT DES ÉLECTIONS

Le premier tour est réservé aux listes établies par les organisations syndicales qui ont été invitées à négocier le protocole préélectoral. A l'issue du premier tour, le bureau de vote peut constater l'une des trois situations suivantes :

- absence de liste présentée par une organisation syndicale : il prend acte de la carence de candidature dans un procès-verbal et un second tour est obligatoirement organisé ;
- le quorum n'est pas atteint. Un second tour est organisé pour chacun des collèges concernés ;
- le quorum a été atteint. Il est procédé au dépouillement et à l'attribution des sièges. Un second tour n'est organisé que si tous les sièges n'ont pas été pourvus.

Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés (hormis les bulletins blancs ou nuls) est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits. Il s'apprécie par collège et par liste : titulaires et suppléants.

Le second tour est organisé dans les 15 jours suivant le premier tour. Il est ouvert à toutes les candidatures qu'elles soient ou non présentées

par une organisation syndicale.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

## CONTENTIEUX

- Les contestations relatives à la détermination des établissements distincts et à la perte d'établissement distinct relèvent de la compétence de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du siège de l'entreprise ;
- Celles relatives à la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les collèges sont de la compétence de la Direccte du siège de l'établissement ;
- Celles relatives aux modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, à l'électorat et à la régularité des opérations électorales ainsi que les contestations relatives aux décisions de la Direccte en matière électorale sont de la compétence du Tribunal d'instance.

### DÉLIT D'ENTRAVE À LA MISE EN PLACE DU CSE

L'employeur empêchant la mise en place d'un CSE dans son entreprise encourt une peine d'emprisonnement d'un an et une amende de 7500€.



## Textes de référence

Articles L. 2314-4 à L. 2314-32, L. 2317-1 et R. 2314-1 à R. 2314-25 du code du travail

# Quelles sont les missions générales du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

## PRÉSENTATION DES RÉCLAMATIONS DES SALARIÉS

Les membres du CSE présentent à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à toute question en rapport avec les salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise. Ils présentent les réclamations des salariés de l'établissement dans lequel ils ont été élus et où ils exercent leurs missions.

Les salariés d'entreprises extérieures, non placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, peuvent aussi faire appel aux délégués du personnel lorsqu'il s'agit de réclamations concernant les conditions d'exécution du travail relevant du chef d'établissement utilisateur.

Les membres du CSE de l'entreprise utilisatrice sont compétents pour présenter les réclamations des travailleurs temporaires en matière de rémunération, de conditions de travail et en matière d'accès aux moyens de transport et aux services collectifs.

## INTERVENTIONS AUPRÈS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les membres du CSE ont pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle : conditions de travail dans l'entreprise, application de la réglementation relative aux salaires, aux congés payés, etc.

## LES MISSIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les membres du CSE ont pour rôle de :

1. Contribuer à promouvoir la santé (physique et mentale), la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise (des travailleurs de l'établissement, ainsi que de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure comme par exemple les salariés d'un sous-traitant) ;
2. Réaliser des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

## DROITS D'ALERTE EN CAS D'ATTEINTE AUX DROITS DES SALARIÉS

Si un membre du CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, 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. Ce droit d'alerte concerne notamment toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur est alors tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre 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, le salarié, ou le membre du CSE si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

En cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés, les membres de CSE peuvent émettre un droit d'alerte en consignait par écrit cette alerte dans le registre prévu à cette effet. L'employeur est alors tenu de mener une enquête avec le membre qui lui a signalé le danger et de l'informer des suites réservées à son signalement. En cas de divergence sur le danger ou les moyens de le faire cesser, l'employeur doit réunir le CSE dans les 24 heures et informer les agents contrôle de l'inspection du travail et de la sécurité sociale. À défaut d'accord entre le CSE et l'employeur à l'issue de cette réunion sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

En cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, un membre du CSE peut également utiliser le droit d'alerte en suivant la même procédure de consignation par écrit dans un registre prévu à cet effet. L'employeur doit également examiner la situation avec le membre qui lui a signalée et l'informer des suites

réservées à son signalement. Mais en cas de divergence entre l'employeur et le membre ayant signaler le risque grave ou en cas d'absence de suite dans le délai d'un mois suivant le signalement, le membre du CSE peut directement saisir le représentant de l'État dans le département. Le CSE est informé des alertes émises en matière de risque grave pour la santé publique et l'environnement, des suites données et des éventuelles saisines du représentant de l'État.

## ASSISTANCE DES SALARIÉS

Les membres du CSE peuvent assister les salariés lors de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire, à un licenciement, ou à une rupture conventionnelle.

## ATTRIBUTIONS CONSULTATIVES

Les membres du CSE doivent être consultés préalablement à certaines décisions que l'employeur envisage de prendre.

*[cf. fiche 4 sur les attributions consultatives].*

## POUR ASSURER CES MISSIONS, LES MEMBRES DU CSE DISPOSENT D'UNE PROTECTION

Une modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail, ne peut être imposée au membre du CSE sans son accord. Le licenciement, la rupture ou le non renouvellement du CDD, la mise à la retraite, la rupture conventionnelle du contrat de travail, le transfert d'un membre du CSE ne peuvent intervenir que sur autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Cette protection joue encore pendant les 6 mois qui suivent la fin du mandat du membre du CSE. Le non-respect de cette protection par l'employeur l'expose à une peine de prison d'un an et à une amende de 3750€.

## Textes de référence

Articles L. 1232-4, L. 1332-2, L. 2312-1 à L. 2312-7, L.2312-59 et 60, L. 2432-1 du code du travail

# Quelles sont les attributions consultatives ?

Les membres du CSE sont informés ou consultés [cf. encadré sur la différence entre information et consultation infra] par le chef d'entreprise dans différents cas et domaines, et notamment en matière de :

- remplacement du paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos équivalent (avis conforme) ;
- le droit d'expression.

## ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL

Les membres du CSE sont consultés obligatoirement sur :

- le recours au chômage-intempéries dans les entreprises de BTP ;
- sur les motifs du report d'une demande de contrepartie obligatoire en repos présentée par un salarié ;
- recours à l'activité partielle ;
- mise en place d'horaires individualisés (avis conforme) ;
- demande de dérogation aux durées maximales du travail.

En l'absence d'accord collectif, les membres du CSE sont également consultés sur :

- mise en place du travail de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail ;
- demande de dérogation préfectorale au travail de dimanche ;
- mise en place d'équipes de suppléance sur autorisation de l'inspecteur du travail ;
- mise en place du temps partiel ;
- modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et son éventuel dépassement ;
- etc.

En l'absence d'accord collectif et de délégué syndical, les membres du CSE sont également consultés sur :

## CONGÉS PAYÉS

À défaut de convention ou d'accord collectif fixant la période de prise des congés payés et l'ordre des départs en congés des salariés, la période et l'ordre des départs sont fixés par l'employeur après consultation des membres du CSE.

## PROCÉDURES COLLECTIVES ET LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur, qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, doit réunir et consulter les membres du CSE. En l'absence de convention ou d'accord collectif fixant les critères d'ordre des licenciements, ils doivent être consultés sur ces critères. Préalablement à la réunion, l'employeur doit leur adresser tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, et notamment :



- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagés ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de trente jours, la consultation est plus approfondie : deux réunions doivent être tenues dans un délai de 14 jours maximum, et l'employeur doit préciser les mesures d'accompagnement social et de reclassement.

### RECLASSEMENT D'UN SALARIÉ DÉCLARÉ INAPTE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

L'employeur doit recueillir l'avis des membres du CSE sur le reclassement des salariés déclarés inaptes à leur emploi ou à un emploi similaire. Cette consultation est obligatoire, même si l'employeur ne dispose d'aucun poste de reclassement.

L'employeur est libéré de son obligation de consultation des membres du CSE, en l'absence de CSE, si les élections ont été organisées et se sont soldées par un PV de carence. Si les élections n'ont pas été organisées et/ ou si un PV de carence n'a pas été établi, l'employeur devra procéder à l'élection du CSE avant de pouvoir engager la procédure de licenciement pour inaptitude.

La consultation des membres du CSE sur le reclassement du salarié est obligatoire que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle ou non.

### AUTRES DOMAINES DE CONSULTATION OBLIGATOIRE DES MEMBRES DU CSE

- l'introduction ou la modification du règlement intérieur ;
- la conclusion de certains contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire (notamment à la suite d'un licenciement économique) ;
- la formation professionnelle ;
- l'accord d'intéressement (conditions d'application du contrat) et de participation (information) ;
- la mise en place d'un local de restauration.

### DISTINCTION ENTRE INFORMATION ET CONSULTATION

À la différence de la consultation qui se traduit par une demande d'avis aux membres du CSE, l'information consiste en une simple communication de renseignements sur un point précis ou un domaine donné. La consultation est en effet une procédure plus complexe qui implique l'examen d'un projet ou de documents préalablement à l'engagement d'une discussion avec l'employeur sur le contenu du projet ou des informations présentées, et la formulation in fine d'un avis des membres du CSE. Dans certains cas précis, il est indiqué qu'il s'agit d'un avis conforme, c'est-à-dire que la décision de l'employeur ne pourra être mise en œuvre qu'à condition d'un avis favorable des membres du CSE.



### Textes de référence

Articles L.1226-2, L.1226-10, L.1233-5, L.1233-8, L.1233-10, L.1233-29, L.1233-31, L.1233-32, L.1242-5, L.1251-9, L.1321-4, D.3121-20, L.3123-15, L.3123-16, L.3141-16, R.4228-22, L.5424-9 du code du travail

# Quelles peuvent être les autres missions des membres du CSE ?

## DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL PARMIS LES MEMBRES DU CSE

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans cette entreprise peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre du CSE comme délégué syndical. Le mandat de délégué syndical prend fin en même temps que le mandat de membre du CSE. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit supplémentaire d'heures de délégation. Le temps dont dispose le membre du CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

## DÉSIGNATION D'UN REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE PARMIS LES MEMBRES DU CSE

Les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre du CSE comme représentant de la section syndicale. Ce mandat peut ouvrir droit à un crédit d'heures de délégation si une convention ou un accord collectif le prévoit. Le temps dont dispose le membre du CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

## NÉGOCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

Dans les entreprises où il n'y a pas de délégué syndical, il est possible de négocier et de conclure un accord d'entreprise avec un membre du CSE mandaté par une organisation syndicale.

Il est aussi possible de négocier et de conclure un accord d'entreprise avec les membres du CSE titulaires non mandatés.

Dans les 2 cas, la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

À noter qu'en cas d'absence de délégué syndical, l'employeur peut aussi négocier l'accord d'entreprise avec un salarié non élu mandaté par une organisation syndicale. Dans ce dernier cas, l'accord ainsi signé devra alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

# Comité social et économique



## MISE EN PLACE D'UN CONSEIL D'ENTREPRISE

Il est possible de transformer le CSE en conseil d'entreprise par accord d'entreprise ou par accord de branche dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Le conseil d'entreprise est constitué par les membres du CSE qui exercent en plus de leurs attributions la mission de négocier et de conclure les accords de l'entreprise en lieu et place des délégués syndicaux (sauf pour les accords soumis à des règles spécifiques de validité tels que PSE, protocole d'accord préélectoral...).

L'accord collectif mettant en place le conseil d'entreprise définit les thèmes pour lesquels l'employeur devra obtenir un avis conforme pour pouvoir mettre en œuvre sa décision ou son projet.



## Textes de référence

Articles L.2142-1-4, L.2143-6, L. 2281-11, L. 2283-2, L. 2232-23 et suivants, L3121-40, L3121-37, L3123-15, L3132-25-3 du code du travail

# Quels sont les droits et les moyens des membres du CSE ?

## [1<sup>re</sup> partie]

**En tant que représentant du personnel, le membre du CSE doit disposer des moyens nécessaires à l'exercice de son mandat : heures de délégation, communication, affichages, local.**

### LES HEURES DE DÉLÉGATION

Les membres du CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation mensuel pour exercer leur mission. Ces heures peuvent être prises pendant le temps de travail, mais aussi en dehors du temps de travail pour les nécessités du mandat. Hormis en cas de dépassement, l'employeur doit toujours payer ces heures, qui sont présumées utilisées conformément à leur objet, à l'échéance normale. Ce n'est que dans un second temps qu'il peut éventuellement contester leur utilisation devant le Conseil des Prud'hommes. Seuls les membres du CSE titulaires bénéficient, pour exercer leur mission, d'un crédit d'heures mensuel, sauf disposition conventionnelle ou usage plus favorable concernant les membres du CSE suppléants. Toutefois, le suppléant qui remplace un membre du CSE titulaire momentanément absent peut utiliser le crédit d'heures alloué au titulaire. Le temps ainsi utilisé est déduit du crédit mensuel du titulaire.

Le crédit d'heures accordé à chaque membre titulaire s'élève à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ce crédit peut être augmenté par application d'un accord collectif ou d'un usage plus favorable. Le protocole d'accord préélectoral peut également modifier le nombre d'heures individuelles et le nombre de sièges prévus au sein du CSE à condition que le nombre total d'heures de délégation soit au minimum celui prévu par la loi (par exemple, diminution

du nombre d'heures de délégation à titre individuel en contrepartie d'une augmentation du nombre de sièges au sein du CSE). Le crédit d'heures de délégation peut également être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (conflit collectif, danger grave et imminent, licenciement collectif, etc.).

Chaque membre du CSE peut également utiliser ses heures de délégation non consommées lors des mois précédents pour dépasser son crédit mensuel à condition d'en informer l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue et à condition que le total des heures de délégation utilisées au cours du mois ne dépasse pas 1,5 fois le crédit mensuel (soit 15 heures de délégation maximum dans le mois au cours duquel le dépassement a lieu si c'est le crédit mensuel légal qui est appliqué).

En outre, les membres du CSE peuvent mutualiser leurs heures de délégation pour permettre aux autres membres d'en bénéficier



sous réserve d'en informer au moins 8 jours avant l'employeur et de respecter la limite d'1,5 fois le crédit mensuel pour le bénéficiaire.

Le temps passé aux réunions avec l'employeur ne s'impute pas sur ce crédit et est payé comme temps de travail. Ce crédit d'heures n'est pas non plus amputé en raison des absences (maladie, congés payés...).

Les membres du CSE n'ont pas à solliciter d'autorisation avant de quitter leur poste de travail. Toutefois, un délai de prévenance ou des bons de délégation peuvent être institués dans la mesure où ils restent limités et font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur et les membres du CSE.

Le membre du CSE titulaire qui travaille à temps partiel, dispose d'un crédit d'heures identique à celui dont bénéficient les membres du CSE à temps plein. Cependant, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut pas être diminué de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

## COMMUNICATION EN DIRECTION DES SALARIÉS, AFFICHAGES, LOCAL

Le local des membres du CSE : le chef d'établissement doit mettre à disposition des membres du CSE un local leur permettant de remplir leur mission et, notamment, de se réunir ou de recevoir le personnel. Le local peut ne pas être à l'usage exclusif et permanent des membres du CSE. Toutefois, s'il n'est pas à usage exclusif des membres du CSE, l'utilisation par d'autres de ce local ne doit pas les gêner dans l'exercice de leur mandat. Le local doit être meublé (table, chaises, armoire), éclairé et chauffé, afin que les membres du CSE puissent effectivement accomplir leur mission. Il doit être doté d'une ligne téléphonique déconnectée de l'autocommutateur de l'entreprise (ou de

tout autre matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants) pour préserver la confidentialité de leurs communications.

**Les panneaux d'affichage :** les membres du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des panneaux spécifiques et aux portes d'entrée des lieux de travail. Les panneaux doivent être distincts de ceux affectés aux communications syndicales. Les communications affichées sur les panneaux doivent rester dans le cadre de la mission des membres du CSE. L'affichage n'est soumis à aucun contrôle préalable de l'employeur qui ne dispose d'aucun pouvoir de censure. En cas de contestation de l'affichage, l'employeur doit saisir la juridiction compétente (saisine du TGI en référé) pour en obtenir le retrait.

La distribution de tracts par les membres du CSE aux heures d'entrée et de sortie du personnel est admise par la jurisprudence, dès lors que ces tracts comportent des informations que les délégués ont pour mission de porter à la connaissance des salariés. Avec l'accord de l'employeur, les membres du CSE peuvent utiliser l'intranet de l'entreprise, s'il existe, pour diffuser des informations ou les comptes-rendus de leurs réunions avec l'employeur.

## DÉLIT D'ENTRAVE AU FONCTIONNEMENT DU CSE

L'employeur qui empêche le fonctionnement du CSE en ne respectant pas ses missions ou en ne lui fournissant pas les moyens prévus par la réglementation encourt une amende de 7500€

## Textes de référence

Articles L. 2314-1 et L.2314-7, L. 2315-1 à L. 2315-15, L. 2315-20 à L. 2315-22, D. 2315-1 à R.2315-7, L2317-1, L. 3123-14 du code du travail

# Quels sont les droits et les moyens des membres du CSE ?

## [2<sup>de</sup> partie]

**En tant que représentant du personnel, le membre du CSE doit disposer des moyens nécessaires à l'exercice de son mandat : réunions, déplacements, documentation, information et formation.**

### LES RÉUNIONS

Les participants aux réunions sont l'employeur (éventuellement assisté par des collaborateurs) ou son représentant, les délégués titulaires. Lorsque l'employeur se fait assister par des collaborateurs, l'ensemble de la délégation patronale ne peut être supérieur en nombre à celui des élus titulaires.

**Périodicité des réunions :** elles ont lieu au moins une fois par mois. Entre deux réunions ordinaires, l'employeur doit également recevoir collectivement les membres du CSE lorsqu'ils en font la demande justifiée par l'urgence (conflit collectif, danger grave et imminent, etc.). Selon les questions qu'ils ont à traiter, les membres du CSE peuvent aussi demander à être reçus par l'employeur soit individuellement, soit par catégorie professionnelle, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle. Ces réunions ne requièrent pas l'urgence mais supposent néanmoins que la réponse à la question posée ne puisse pas attendre la tenue de la réunion mensuelle suivante.

**Préparation des réunions :** l'employeur invite les membres du CSE aux réunions par une lettre simple, une lettre remise en main propre contre décharge ou une lettre envoyée en recommandé.

Le chef d'établissement doit fixer la date de la réunion mensuelle suffisamment à l'avance pour que les membres du CSE soient en mesure de lui remettre, dans le délai prévu, la note écrite contenant la liste de leurs réclamations. Au minimum deux jours ouvrables avant la réunion, et sauf circonstances exceptionnelles, ils doivent remettre à l'employeur une note écrite exposant les questions mises à l'ordre du jour de la prochaine réunion.



**Déroulement de la réunion :** la durée de la réunion n'est pas précisée par les textes mais doit permettre l'épuisement de l'ordre du jour dans des conditions normales. Les membres du CSE doivent pouvoir s'exprimer librement à propos des questions inscrites à l'ordre du jour. Les

élus suppléants n'assistent aux réunions mensuelles organisées par l'employeur que lorsqu'ils assurent le remplacement des titulaires.

**Suites de la réunion :** l'employeur doit répondre par écrit de manière motivée dans les six jours ouvrables qui suivent la réunion. Les demandes des membres du CSE et les réponses motivées de l'employeur doivent être transcrites sur un registre spécial ou annexées à ce registre. L'employeur doit tenir ce registre à disposition des salariés de l'établissement, des membres du CSE et de l'inspection du travail. La rédaction d'un procès-verbal des réunions est facultative. Les membres du CSE peuvent, sous certaines conditions, informer les salariés du déroulement des réunions, notamment par voie d'affichage ou diffusion de tracts.

## LIBERTÉ DE DÉPLACEMENT

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise (par exemple pour rencontrer l'inspecteur du travail). Ils peuvent également pendant leurs heures de délégation circuler librement dans l'entreprise, que ce soit pendant ou en dehors de leurs heures habituelles de travail, et y prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

## SOURCES D'INFORMATION DES MEMBRES DU CSE

L'employeur doit fournir un exemplaire à jour de la convention collective, ainsi que des autres accords collectifs applicables à l'entreprise. A savoir par ailleurs que, sauf dispositions différentes de la convention collective à ce sujet, dans les entreprises pourvues d'un intranet, l'employeur est tenu d'y mettre à disposition des salariés un

exemplaire à jour de la convention collective et de tous les accords collectifs applicables à l'entreprise.

Les membres du CSE ont le droit de consulter dans l'entreprise certains documents obligatoires, tels que le registre unique du personnel, le document unique d'évaluation des risques, les registres de sécurité, les documents individuels récapitulant la durée du travail, etc.

Les membres du CSE reçoivent une fois par an un bilan sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.

Il convient de souligner que les membres du CSE sont soumis aux obligations de discrétion vis-à-vis des informations présentant un caractère confidentiel et l'obligation de secret professionnel au regard des procédés de fabrication.

## FORMATIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Pour exercer leurs missions, les membres du CSE peuvent bénéficier :

- d'un congé de formation économique, sociale et syndicale comme tout salarié ;
- d'une formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La formation santé-sécurité-conditions de travail est renouvelée au bout de 4 ans d'exercice du mandat, consécutifs ou non. Les frais liés à cette formation (déplacements, hébergement, rémunération de l'organisme) sont à la charge de l'employeur dans les limites prévues par les textes. Le temps consacré à la formation est compté comme du temps de travail et est rémunéré comme tel.



## Textes de référence

Articles L. 1221-15, L. 2145-5, L. 2315-21 et -22, L. 2315-16 à L. 2315-18, L. 2262-6, R.2262-2, L. 3171-2, L. 3123-15 et R. 3123-1, D. 4121-4, L4711-1 du code du travail



*ma*  
**QUESTION**  
*en*  
**DROIT**  
**DU TRAVAIL**

**0 806 000 126**

**Service gratuit  
+ prix appel**

le numéro unique  
pour joindre votre service de renseignements en droit du travail

Consultez aussi les fiches pratiques en droit du travail  
sur [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)



## **Direccte** Hauts-de-France

Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre  
70 rue Saint Sauveur  
BP 456 59021 LILLE CEDEX

Internet : <http://www.hauts-de-france.direccte.gouv.fr>