



Juri-ce™

L'EXPERT JURIDIQUE DE VOTRE CE

Le livre blanc du CSE

## LES ÉLECTIONS

La négociation du PAP.....**Page 5**

L'organisation des élections.....**Page 7**

Représentation équilibrée  
Femme/Homme.....**Page 8**

## FONCTIONNEMENT

Les réunions du CSE.....**Page 9**

Les attributions du CSE.....**Page 11**

Le volet économique.....**Page 13**

Le volet SSCT.....**Page 15**

Les attributions socio- culturelles.....**Page 16**

## ZOOM SUR...

Le délit d'entrave.....**Page 18**

Les heures de délégation.....**Page 20**

Les expertises.....**Page 21**

Les commissions.....**Page 23**

La BDES.....**Page 26**

Les représentants de proximité.....**Page 27**

Le conseil d'entreprise.....**Page 28**



**ACCOMPAGNEMENT  
JURIDIQUE**



**FORMATIONS**



**Juristes  
Avocats**



**24h/24  
7j/7**



**En moins  
de 24H**



**Réponses  
fiables**

## Un peu d'histoire...

### 1945

Les Comités d'entreprises sont une innovation de l'après seconde guerre mondiale. Créés par une ordonnance du 22 février 1945, la volonté affirmée à l'époque était double :

Faciliter la redistribution des richesses au sein de l'entreprise, par une gestion unifiée des œuvres sociales.

Investir les salariés dans l'organisation et la marche générale de l'entreprise : droit d'information,...

### 1982

Le tournant principal dans la vie des CE, s'est fait à l'occasion des lois AUROUX de 1982.

Création des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Attribution d'une dotation minimale de fonctionnement aux CE, égale à 0,2% de la masse salariale brute. Pour la première fois, cette dotation est indépendante du budget « œuvres sociales ».

La volonté exprimée par le Ministre du Travail Jean AUROUX, était alors de rééquilibrer le pouvoir de force au sein de l'entreprise, en dotant les instances représentatives du personnel, d'un vrai contre-pouvoir. Ce contre-pouvoir passant par le droit à se former, afin que les connaissances, notamment juridiques, soient équitablement partagées par les acteurs de la relation sociale.

### Le saviez-vous ?

Près d'un tiers du Code du travail avait alors été modifié, dont une partie par ordonnance : abaissement de la durée du travail à 39 heures, instauration de la 5ème semaine de congés payés,...

## Quelques chiffres...

**36 000** : C'est le nombre de CE/CSE et structures assimilées en France, pour un total d'environ **110 000** établissements de plus de **50** salariés.

Actuellement, une moyenne de **423 000** représentants du personnel sont élus.

**13 millions** de salariés sont ainsi représentés, pour **25 millions** de bénéficiaires si l'on adjoint les familles, ainsi que les anciens salariés.

La répartition des dépenses du CE/CSE se répartissent en moyenne de la façon suivante :

- 5%** alloués au rôle économique ;
- 15%** à Noël et aux festivités diverses ;
- 25%** aux services destinés aux salariés ;
- 55%** au tourisme et aux loisirs.



## Le protocole d'accord préélectoral

La loi considère que le processus électoral doit être élaboré par accord entre l'employeur et les organisations syndicales présentes ou non, dans l'entreprise.

C'est à l'employeur qu'il revient de prendre l'initiative d'organiser les élections.

La conséquence est que des élections organisées exclusivement par les salariés et les syndicats sont nulles, toutes les fois où l'entreprise n'a pas participé à leur organisation (Cass. soc., 20 janvier 1983, n°82-60.108).

Ainsi, toutes les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel recouvre l'entreprise ou l'établissement concernées doivent être :

- Informées par tout moyen de l'organisation des élections ;
- Invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral ;
- Invitées à établir les listes de leurs candidats (C. trav., art. L. 2314-5 al. 1er).

### **Sont également invités, par courrier individuel (C. trav., art. L.2314-5 al.2) :**

- Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
- Celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- Les syndicats (non présents) affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel.

### L'astuce JURI-CE:

Si vous souhaitez être acteur de la négociation du protocole d'accord préélectoral, n'hésitez pas à demander à une organisation syndicale de vous placer dans sa délégation.

En effet, les syndicats déterminent librement les personnes amenées à négocier : adhérents, non adhérents, personnes extérieures à l'entreprise...



Le protocole doit contenir un certain nombre de clauses obligatoires.

Il s'agit des sujets devant faire l'objet d'une tentative d'accord, entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives.

Ainsi, il doit :

- fixer la répartition du personnel dans les collèges électoraux, c'est-à-dire les collèges dans lesquels doit voter telle ou telle catégorie de salariés ;
- déterminer la répartition des sièges entre les différentes catégories, c'est-à-dire combien de sièges reviennent à telle ou telle catégorie de salariés.
- établir les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, c'est-à-dire la date des élections, le nombre, la composition et le lieu des bureaux de vote, leurs heures d'ouverture, les conditions du vote par correspondance, les modalités de présentation des candidatures, les règles de publicité et d'affichage ;
- examiner « les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats ».

## Bon à savoir:

Les ordonnances du **22 septembre 2017** ont ajouté de nouveaux thèmes facultatifs, pouvant faire l'objet de négociations :

- Le nombre de sièges au CSE et/ou le volume individuel d'heures de délégation ;
- Le nombre de mandats successifs.



Les représentants du personnel sont élus selon un scrutin à 2 tours. Les organisations syndicales ont le monopole de présentation des candidatures, au premier tour, quand le second tour est ouvert à toutes les personnes présentant les conditions d'éligibilité.

Le second tour n'est organisé que si le quorum n'a pas été atteint au premier tour, ou si des sièges restent à pourvoir.

Il s'agit donc d'un scrutin de liste à deux tours, avec représentation à la plus forte moyenne.

**Le principe est que le premier tour est valable si le quorum est atteint.**

## Le quorum

Le quorum est atteint lorsque la moitié au moins des électeurs inscrits, a émis un vote « valable ». Il s'apprécie séparément pour chaque collège et pour chacune des élections titulaires et suppléants.

Les listes doivent être ensuite composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

### Bon à savoir:

« Depuis le 1er janvier 2017, pour chaque collège électoral, les listes de candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (L2314-30 du Code du travail).»





JURI-CE  
L'EXPERT JURIDIQUE DE VOTRE CE

0 805 030 300

# Représentation équilibrée Femme/ Homme

La constatation par le juge après l'élection, du non respect par une liste de la proportion de candidats de chaque sexe, entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidats surreprésentés au regard de la proportion femmes/hommes qui aurait dû être respectée.

Par décision en date du **9 mai 2018**, la Cour de cassation a décidé que devait être annulée l'élection d'un candidat de sexe masculin figurant sur une liste ne comportant que son nom alors que deux postes étant à pourvoir.

Ainsi, il apparaît non seulement impossible de présenter un seul candidat pour plusieurs postes à pourvoir, mais cette liste doit forcément être mixte, c'est-à-dire présenter une femme et un homme.

## Exemple :

*Dans une entreprise comptant 190 salariés, le collège ouvriers et employés compte 165 salariés, dont 55 femmes et 110 hommes. Ce collège doit élire 5 titulaires.*

*Le nombre de femmes devant figurer sur chaque liste électorale est égal à :  $5 \times 55/165 = 1,6$  arrondi à **2** ;*

*Le nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste électorale est égal à :  $5 \times 110/165 = 3,3$  arrondi à **3**.*

## L'astuce JURI-CE :

La double candidature en qualité de titulaire et de suppléant est parfaitement possible. Afin d'augmenter vos chances d'élection et de faciliter la représentation équilibrée, n'hésitez pas à recourir à cette astuce.

## Quizz

1) Qui parmi cette liste de dix grandes entreprises, se situe sur le podium des plus gros CE de France :

MICHELIN

AUCHAN

SNCF

PSA

AIR FRANCE

L'OREAL

MACIF

RATP

EDF-GDF

RENAULT

Réponse en page 29



## Ce que dit la loi

Le code du travail laisse la possibilité à l'employeur et aux partenaires sociaux (ou aux membres du CSE en l'absence de syndicats) de négocier un accord fixant le nombre de réunions annuelles de l'instance. Ce nombre ne pourra pas être inférieur à six.

En l'absence d'un tel accord, le nombre de réunions plénières du CSE varie selon l'effectif de l'entreprise :

- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le CSE se réunit tous les deux mois.
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE se réunit tous les mois.

**De plus, gardez à l'esprit que le CSE peut tenir une réunion « extraordinaire », soit à la demande de la majorité de ses membres, soit à l'initiative de l'employeur.**



### A noter:

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE se réunit une fois par mois selon des règles similaires à celles applicables aux délégués du personnel. Il ne s'agit pas de réunion « plénière » à proprement parlé à l'instar des réunions du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés.

### Bon à savoir:

**Parmi les réunions plénières du CSE, la loi impose qu'au moins quatre d'entre elles devront effectivement porter sur les questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail.**



## Les réunions préparatoires

Outre les réunions plénières, l'organisation de réunions préparatoires hors la présence de l'employeur reste possible !

Qui est présent lors des réunions du CSE ?

Sachez que le Code du Travail prévoit que seuls les titulaires peuvent assister aux réunions du CSE.

Le suppléant ne peut assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire. Ainsi, sauf accord prévoyant le contraire, lorsque le titulaire est présent, le suppléant n'assiste plus aux réunions de l'instance avec voix consultative\* .

\* Article L. 2314-1 du Code du Travail

## Le préalable aux réunions CSE

- **La convocation** : La convocation des membres du comité est de la responsabilité de l'employeur ou de son représentant. La loi ne fixe pas de délai pour envoyer la convocation.

- **L'ordre du jour** : il est communiqué par le président 3 jours au moins avant la réunion à l'ensemble des membres du CSE, y compris les suppléants. L'élaboration de l'ordre du jour se fait conjointement entre le secrétaire et le président.

### Bon à savoir:

*Le temps passé aux réunions du comité est payé comme du travail effectif sans être déduit des heures de délégation, dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise, ou à défaut, par le décret du 29 décembre 2017.*

## Les attributions générales

D'une manière générale, le CSE 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.

## La délégation du personnel

La **délégation du personnel** au CSE a pour mission de :

- représenter** les salariés et notamment présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives ;
- veiller** au respect de la réglementation ;
- contribuer** à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- réaliser** des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer** ses droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, en cas de danger grave et imminent et en cas de risque grave sur la santé et l'environnement ;
- saisir** l'inspection du travail en cas de plaintes ou observations sur l'application des dispositions légales dont elle assure le contrôle ;
- être consultée** lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique ;
- être consultée** sur le reclassement des salariés inaptes.

## Les consultations récurrentes

Le CSE est **régulièrement** informé et consulté par la Direction sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

## Les consultations ponctuelles

Le CSE peut être consulté de manière **ponctuelle** sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, c'est-à-dire dès lors qu'un projet ou une action de l'employeur relève notamment des hypothèses suivantes :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi et de travail (durée du travail, et la formation professionnelle) ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 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 ;
- la mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- les restructurations et compressions des effectifs ;
- les licenciements collectifs pour motif économique ;
- les offres publiques d'acquisition ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

### Bon à savoir:

**Le CSE peut prévoir un accord fixant :**

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.
- le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à six ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et le cas échéant, leur articulation ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

## Quelles sont les missions du CSE en santé au travail ?

- Le CSE procède à l'analyse des risques professionnels mais plus à l'analyse des conditions de travail.
- Il contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois.
- Il sollicite toute initiative qu'il estime utile et propose notamment des actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes (depuis le 1er Janvier 2019, un référent est désigné parmi les membres du CSE au titre du harcèlement sexuel).
- Le CSE est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, remise ou maintien au travail des salariés accidentés du travail, invalides ou travailleurs handicapés ainsi que des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives (cancer, diabète, sclérose en plaques, maladies cardio-vasculaires, maladies psychiques, sida...).



### Le saviez-vous ?

Au moins quatre des réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

### 2) Vrai ou Faux

L'inspecteur du travail, l'agent de la CARSAT ne sont plus invités aux réunions obligatoires « santé, sécurité et conditions de travail » ?

Réponse en page 29



## Quelles sont les prérogatives du CSE en santé au travail ?

- **Les inspections** : l'inspection est entièrement sous la maîtrise des élus, elle offre le moyen de connaître le travail réel, d'être à l'écoute des salariés et de s'assurer que l'entreprise s'acquitte de ses obligations.

- **Les enquêtes** après accident du travail (AT) : il y a encore plus de 500 décès sur les lieux de travail à la suite d'un accident. L'enquête a pour but de dépasser les causes les plus immédiates et leurs déterminants individuels, de s'intéresser aux contraintes organisationnelles et aux raisons qui ont conduit la victime à se retrouver en situation de danger, de comprendre le processus accidentel lui-même.

Le CSE dispose de droits d'alerte en santé au travail :

- En cas d'atteinte aux droits des personnes (par exemple les injures, les propos racistes, les caméras installées à l'insu du salarié...)
- En cas de danger grave et imminent (défectuosité du système de freinage du camion de l'entreprise, travailler dans un local insalubre, risque de suicide...)
- Le droit d'alerte date de la création des CHS en 1947

Le CSE peut faire appel à des experts en santé au travail :

- En présence d'un risque grave (violences externes ou internes, exposition à des produits dangereux...)
- Ou de projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (modification des cadences et des normes de productivité, changement de l'organisation du travail).

Le choix de l'expert relève exclusivement des élus il faut faire appel à un expert habilité.

3) L'employeur finance t'il ces expertises à 100% ?

4) Le CSE a le droit de faire des inspections des locaux :  
1 fois, 2 fois, 3 fois ou 4 fois par an?

Réponse en page 29

## La formation des élus : une nécessité

En matière de Santé au travail, l'élu dispose de trois ou cinq jours de formation (moins de 300 salariés, trois jours et plus de 300 salariés cinq jours).

L'élu suppléant bénéficie également de la formation, c'est l'employeur qui finance intégralement cette formation.

Fonctionnement pratique

### L'élu(e) du comité

1-Connaître les missions et les prérogatives du comité

2-Adopter la posture appropriée au mandat

3-Connaître les obligations légales de l'employeur

9-Maîtriser le travail collectif (savoir animer, organiser, réguler...)

4-Savoir analyser l'organisation au travail

8-Savoir communiquer avec les salariés ou la direction

5-Analyser les risques et formuler les recommandations de prévention

7-Savoir mener une inspection

6-Savoir enquêter sur un AT ou une MP

### Le conseil JURI-CE

L'élu doit faire une demande auprès de l'employeur, en précisant :

- La date à laquelle il souhaite prendre son congé ;
- La durée de celui-ci ;
- Le prix du stage ;
- Le nom de l'organisme de formation agréé (JURI-CE dispose de l'agrément).

#### **Bon à savoir :**

**La demande doit être faite au moins 30 jours avant le début du stage et l'employeur a 8 jours pour refuser la demande.**

Pour bien définir une ASC, il convient de vérifier la réunion de **4** grands critères :

- Etre **facultative**
- Etre **ouverte à tous les salariés**
- Etre attribuée **sans discrimination**
- Viser à **améliorer les conditions de bien-être**

## Monopole du CSE

Le CSE dispose d'un monopole de gestion des activités sociales et culturelles. A ce titre, le Code du travail prévoit que le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise .

## Attributions des ASC

Le CSE a toute liberté, sous réserve de ne pas prendre de mesures discriminatoires, pour créer de nouvelles activités, abandonner celles qui ne lui paraissent plus nécessaires ou répartir différemment les sommes attribuées à chacune d'elles.

Les activités sociales et culturelles du CSE sont établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise, de leurs familles et des stagiaires .

Tant que le contrat de travail n'est pas rompu, le salarié peut bénéficier des ASC du CSE. Il s'agit notamment des salariés dont le contrat est suspendu en raison d'un arrêt maladie mais aussi de la maternité (congé maternité et paternité ou congé parental d'éducation).

**Attention** : ne pas prendre de mesures discriminatoires ne signifie pas qu'il faut attribuer la même chose à tous les salariés. Il est toujours possible de mettre en place des critères basés sur le quotient familial, le salaire, le revenu imposable...



## Calcul de la subvention ASC

En principe, le CSE bénéficie d'une subvention annuelle versée par l'employeur pour financer ses activités sociales et culturelles.

La contribution de l'employeur peut être fixée par accord d'entreprise.

Néanmoins, à défaut d'accord, la méthode de calcul de la contribution de l'employeur au budget des ASC a été modifiée par les Ordonnances Macron :

Désormais, le montant de la contribution est calculé en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente. Ainsi, le rapport de la contribution à la masse salariale ne doit pas être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente .



**Tous les CSE ne disposent pas d'un budget ASC. De plus la loi ne fixe pas de montant minimum pour le budget ASC.**

## Transfert de l'excédant ASC vers le budget de fonctionnement

En cas de reliquat budgétaire le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans la limite de 10% de cet excédent et inversement.

## QUIZZ

- 1) **Le CSE a-t-il obligation de délivrer à une salariée en maladie, voire longue maladie l'ensemble des avantages et services qu'il offre aux autres salariés ?**
- 2) **Le CSE qui distribue habituellement des chèques cadeaux peut-il décider d'offrir à chaque salarié un coffret de Noël ?**
- 3) **Le CSE peut-il transférer l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement ou à des associations ?**

Réponse en page 29

Plusieurs articles du code du travail répriment l'entrave à la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, ainsi que la méconnaissance du régime protecteur contre le licenciement dont bénéficient les membres de ces institutions.

Pour être passible de sanction pénale, il faut prouver que l'employeur avait la volonté d'accomplir l'acte interdit.

Toutefois, afin de faciliter les condamnations de l'employeur, l'élément intentionnel n'a pas à être prouvé en lui-même, mais est présumé à partir de la constatation de l'élément matériel, le juge considérant que le fait d'avoir accompli tel acte impliquait une intention coupable.

- Un an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende pour **l'entrave à la mise en place et à la libre désignation des IRP, ainsi qu'en cas de violation du régime protecteur à l'égard des membres du CHSCT** ;
- 7 500 € d'amende pour l'entrave au fonctionnement des IRP (**avant la Loi MACRON du 6 août 2015, l'employeur risquait également 1 an d'emprisonnement**) ;
- Un an d'emprisonnement et 3 500 € d'amende **en cas de violation du régime protecteur des IRP contre le licenciement** hormis les membres du CHSCT.



**Toutes les fois où c'est la responsabilité pénale de l'entreprise qui est recherchée et non celle du gérant ou du propriétaire, les peines sont quintuplées (C. Pén., art. 131-38). En cas de récidive, elles sont multipliées par 10 (C. Pén., art. 132-14).**

## 5) VRAI ou FAUX ?

La responsabilité d'un élu peut-elle être recherchée sur le terrain du délit d'entrave?



## Le principe des heures de délégation

Afin de pouvoir exercer leur mandat, les membres titulaires du CSE bénéficient d'heures de délégation, pendant lesquelles ils sont rémunérés comme s'ils accomplissaient normalement leur prestation de travail.

## L'utilisation du crédit d'heures

Les heures de délégation doivent être utilisées conformément à la finalité du mandat de l'élu. Il est ainsi possible d'en faire usage dans le domaine économique (préparation des réunions où le CSE a notamment un rôle consultatif, enquête etc...) ou dans le domaine social et culturel (mise en œuvre et contrôle de la gestion de toutes les activités sociales et culturelles).

A noter également que les heures de délégation permettent aux membres du CSE de jouir de la liberté de déplacement qui leur est par ailleurs reconnue.



***Le Code du travail prévoit que le temps passé par les membres du CSE aux réunions convoquées par l'employeur est payé comme du temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.***



## Le nombre d'heures de délégation

A défaut d'accord, le nombre d'heures de délégation de chaque titulaire du CSE varie en fonction de l'effectif de l'entreprise et fixé à l'article R2314-1 du code du travail .

Toutefois, le nombre d'heures de délégation (et de membres du CSE) peut être fixé dans le protocole préélectoral après négociation avec l'employeur .

Il est ainsi possible de prévoir des heures de délégation supplémentaires pour les membres de la délégation du personnel au CSE.

Il est également envisageable de modifier à la baisse le volume des heures individuelles de délégation, mais à condition que le volume global de ces heures soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.



**Sauf accord, remplacement du titulaire, ou don par un titulaire , les suppléants ne bénéficient eux, d'aucune heure de délégation.**

## La mutualisation et le cumul des heures de délégation

- **La mutualisation des heures de délégation** : Est désormais ouverte aux membres titulaires, la possibilité de se répartir, chaque mois, entre eux et avec les suppléants leur crédit d'heures de délégation .

Pour cela, ils doivent informer l'employeur par écrit en précisant l'identité des membres titulaires ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux et ce, au plus tard **8 jours** avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures .

**LIMITE** : La répartition des heures de délégation entre les membres titulaires ne peut conduire l'un des membres à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

**Exemple** : Un élu a droit à **22 heures de délégation dans le mois. Un autre élu titulaire pourra lui prêter des heures dans la limite de 33 heures (22+11 soit 1.5 fois le crédit initial).**

- **Le cumul des heures de délégation** : Selon la même procédure, les membres titulaires peuvent utiliser leurs heures de délégation au-delà du mois de leur attribution dans **la limite de 12 mois** .

La même limite que celle décrite dans le paragraphe précédent trouve à s'appliquer.

## Les expertises du CSE

Dans le cadre de l'exercice de ses missions, le CSE a la possibilité de désigner, après délibération de ses membres, un expert pour l'accompagner. Les membres du CSE doivent alors se mettre d'accord sur le principe du recours à l'expertise ainsi que sur la personne de l'expert désigné (ou du cabinet).

Remarque : L'expert désigné est tenu aux mêmes obligations de secret professionnel et de discrétion que les membres du CSE.

### Le recours à un expert-comptable

Dans le cadre des consultations : Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable pour l'accompagner en vue des trois consultations récurrentes .

La mission de l'expert-comptable portera sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise .

Le CSE peut également décider de se faire assister par un expert-comptable dans le cadre des consultations ponctuelles (notamment en cas d'opération de concentration ; de licenciement économiques collectifs etc...)

En vue de l'assistance à certaines négociations : Le CSE peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives au plan de sauvegarde de l'emploi ou aux accords de performance collective.

### Le recours à un expert habilité

Le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas de :

- risque grave, identifié et actuel, constaté dans l'établissement ;
- d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

## Le recours à un expert libre

Le CSE peut également recourir à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux .

### Le financement des expertises décidées par le CSE

Le financement de l'expertise par l'employeur : Il doit financer seul et intégralement les expertises relatives :

- aux consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
- aux licenciements collectifs pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours ;
- à risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, constaté dans l'établissement.

Le cofinancement partagé entre le CSE (20%) et l'employeur (80%) concerne les expertises relatives :

- à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- aux consultations ponctuelles autres que celles citées ci-dessus.

**Remarque : l'employeur doit fournir à l'expert tous les documents utiles à l'exercice de sa mission, ainsi qu'un libre accès aux locaux de l'entreprise (sauf pour l'expert libre pour lequel l'employeur doit donner son accord).**

## La commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Dans quels cas s'impose la CSSCT ? (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail)

- Les entreprises de 300 salariés
- Les établissements distincts de 300 salariés
- Les installations nucléaires et les sites Seveso haut
- Sur décision de l'inspecteur du travail

### Les enjeux

La commission n'est pas titulaire de la personnalité morale, cela signifie par exemple qu'il lui est impossible de désigner un expert, l'objectif de la commission est d'anticiper les travaux en matière de santé sécurité et conditions de travail (on peut lui confier par exemple des travaux sur le document unique).

### La composition

La délégation du personnel à la CSSCT est composée de **trois** membres représentants du personnel minimum.

### Le fonctionnement

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail. Les membres de la CSSCT bénéficient comme les autres membres du CSE d'une formation de trois ou cinq jours (trois jours pour les entreprises de moins de 300 salariés et cinq jours pour les entreprises de plus de 300 salariés).

Quel que soit le cas de figure (mise en place obligatoire ou facultative) de la CSSCT, en l'absence d'accord c'est le règlement intérieur du CSE qui définit les modalités de mise en place de la CSSCT.

#### 6) VRAI OU FAUX ?

Cette commission est présidée par le secrétaire du CSE ?

## La commission ECONOMIQUE

Elle est présidée par l'employeur, elle comprend au maximum 5 membres représentants du personnel. Il doit y avoir deux réunions dans l'année. Sa mission consiste à étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

7) Cette commission s'impose à partir de combien de salariés ?

- 300
- 500
- 1000

## La commission FORMATION

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la Formation. Elle peut comprendre des membres du comité mais aussi du personnel de l'entreprise.

Cette commission prépare notamment les délibérations du CSE en ce qui concerne les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale



**Les membres de la commission formation peuvent procéder à des enquêtes auprès des salariés afin de connaître leurs besoins et leurs souhaits en matière de formation professionnelle.**

## La commission d'information et d'aide au logement

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission d'information et d'aide au logement.

Cette commission facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.



**La commission propose des critères de classement des salariés candidats à l'accès au logement en tenant compte notamment de leurs charges de famille.**



## La commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité relatives à la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise dans les domaines qui relèvent de sa compétence



Une **commission des marchés** est mise en place au sein du CSE qui dépasse au moins deux des trois critères suivants :

- 50 salariés à la clôture de l'exercice ;
- 3 100 000 euros de ressources annuelles ;
- 1 550 000 euros de total du bilan.

### 8) VRAI OU FAUX ?

Elle est chargée de choisir les fournisseurs du CSE pour les marchés supérieurs à 20000 € ?

## Bon à savoir !

*Le temps passé en réunion des commissions autres que la SSCT, n'est pas déduit des heures de délégation, dans la limite d'une durée globale qui est fixée par accord d'entreprise (à défaut d'accord, 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés).*



## La Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique. En d'autres termes, la base de données économiques et sociales rassemble au même endroit les informations destinées aux représentants du personnel.

Les informations présentes dans la BDES sont regroupées en **9 thèmes** :

- 1-Investissements
- 2-Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- 3-Fonds propres, endettements et impôts
- 4-Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- 5-Activités sociales et culturelles
- 6-Rémunération des financeurs
- 7-Flux financiers à destination de l'entreprise
- 8-Partenariats
- 9-Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les différentes entités du groupe

**!** *Le code du travail prévoit que la base de données est accessible en permanence aux représentants du personnel concernés et est tenue à disposition en formation papier ou informatique.*

Un accord d'entreprise peut également définir l'organisation, l'architecture, le contenu, les modalités de fonctionnement de la BDES.



## **Désignation des représentants de proximité**

- soit parmi les membres du CSE
- soit par le CSE parmi le personnel de l'entreprise

## **Mise en place des représentants de proximité**

La mise en place de ces représentants relève d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, il n'est donc pas possible de mettre en place des représentants de proximité, même à la demande de la majorité des membres du CSE ou sur la base de la seule décision de l'employeur.

## **Rôle des représentants de proximité**

- Prévenir les situations de harcèlement
- Identifier les charges de travail excessives
- Préconiser des améliorations dans l'organisation du travail du site
- Recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel
- Améliorer la communication interne
- Promouvoir la reconnaissance au travail.

## **Attributions des représentants de proximité**

Les attributions sont définies par l'accord d'entreprise. Elles comportent celles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et peuvent très bien être élargies à d'autres domaines.

Afin d'établir un dialogue de qualité, il semble nécessaire de favoriser une communication rapide sous la forme:

- de forum de discussion
- de téléconférence mensuelle
- ou encore dans le cadre d'un réseau social dédié aux représentants de proximité.

Le représentant de proximité devra ensuite transmettre les informations au CSE.

Le conseil d'entreprise est une création des **Ordonnances de 2017**.

## Mise en place

Le conseil d'entreprise est mis en place par un accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée, ou par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Le conseil d'entreprise étant le nom donné au comité social et économique lorsqu'il se voit reconnaître des pouvoirs renforcés, est au minimum constitué des membres de ce comité.

## Compétences élargies par rapport à celles du CSE

Le conseil d'entreprise devient l'instance suprême avec les compétences de négociation, de tous types d'accords qui touchent l'entreprise y compris.

Ainsi, le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions confiées au comité social et économique mais, de surcroît, il est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.



***Cette dernière prérogative prive les délégués syndicaux du pouvoir de négocier en présence du conseil d'entreprise. Ces derniers conservent tout de même leur rôle revendicatif dans l'entreprise.***



## Quiz n°1:

### 1/ EDF et GDF

Son budget représente 1% du chiffre d'affaires de la société, ce qui représente plus de 400 millions d'euros. Il emploie sur une année jusqu'à 5000 personnes (secrétaires, acheteurs, moniteurs de colonie,...)

Il possède entre autre, 380 centres de vacances, 5 centres médicaux et 2 maisons de retraites.

### 2/ SNCF

Son budget atteint les 90 millions d'euros. Il embauche jusqu'à 1000 personnes sur une année.

### 3/ RATP

Son budget est de près de 55 millions d'euros. Il emploie jusqu'à 450 personnes sur une année.

## Question 2) Vrai ou Faux

**Faux**

## Question 3) Vrai ou Faux

**Faux** (il finance 80% de l'expertise sur les projets importants, le reste est à la charge du CSE)

## Question 4)

**4 fois**

## Quiz n°2:

**1) Oui**, exclure les salariés en longue maladie constituerait une discrimination liée à son état de santé pour l'attribution des prestations offertes par le CE.

**2) Oui**

**3) Oui**, en cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations, dans la limite de 10 % de cet excédent

## Question 5)

**VRAI** : Ce délit n'est pas exclusivement destiné à l'employeur. Il est arrivé que des élus dont la volonté a été de nuire au bon fonctionnement de l'instance, se voient condamner à une peine d'amende sur le terrain du délit d'entrave.

## Question 6)

**Faux** car c'est l'employeur

## Question 7)

1000

## Question 8)

**Faux** car c'est 30000 €

## Pack-CSE INITIAL

**2 journées de formation INTRA sur le fonctionnement et/ou le passage au CSE**



**Accompagnement juridique illimité de 6 mois**

**2950 €**



ACCOMPAGNEMENT  
JURIDIQUE



FORMATIONS

## Pack-CSE OPTIMUM

**3 journées de formation INTRA sur le fonctionnement et/ou le passage au CSE**



**Accompagnement juridique illimité de 6 mois**

**3950 €**



Juristes  
Avocats



En moins  
de 24H



24h/24  
7j/7



Réponses  
fiables

## Pack-CSE PREMIUM

**5 journées de formation INTRA sur le fonctionnement et/ou le passage au CSE**



**Accompagnement juridique illimité de 12 mois**

**5990 €**

# Notes



Juri-ce™

L'EXPERT JURIDIQUE DE VOTRE CE



0 805 030 300



[contact@juri-ce.com](mailto:contact@juri-ce.com)

Siège social : 6A Rue du Bignon 35000 RENNES