

# L'accord relatif au Comité Social et Économique

## L'accord relatif au Comité Social et Économique

D'ici le 1er janvier 2020, toutes les entreprises devront avoir mis en place un Comité Social et Economique (CSE) qui se substitue aux instances traditionnelles CE, DP et CHSCT.

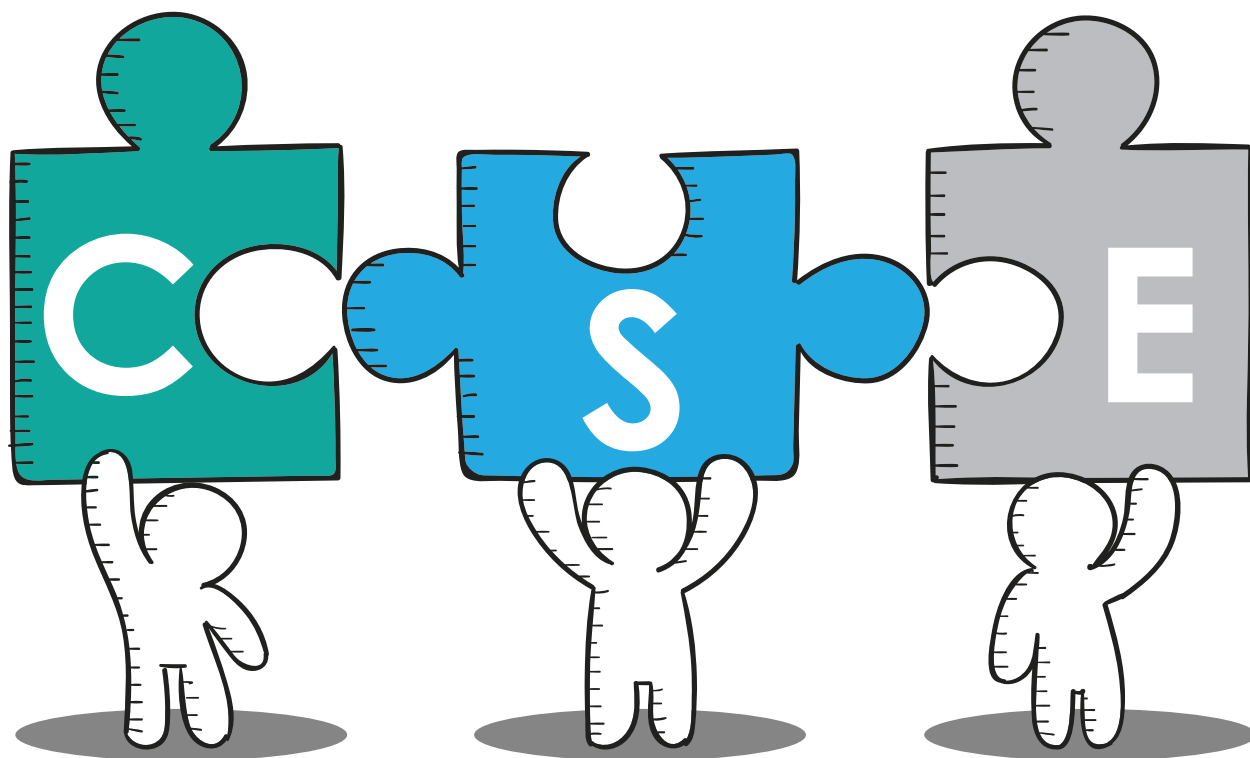
En vue de la mise en place d'un CSE, il faut négocier non seulement un protocole d'accord préélectoral mais également un accord de mise en place du CSE.

Ce guide de négociation a été conçu pour vous aider dans la négociation de ce type d'accord dont le cadre légal reste assez vaste.

Pour chacun des thèmes fréquemment traités dans ces accords, vous trouverez les règles de base à connaître (que faut-il savoir ?), nos conseils pour la négociation et des exemples tirés d'accords existants.

Conseils

Exemples



# SOMMAIRE

<b>LE CADRE LÉGAL EN 3 QUESTIONS</b>	<b>P. 2</b>
<b>NOMBRE ET PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS POUR L'ÉLECTION DU CSE</b>	<b>P. 5</b>
<b>COMPOSITION DU CSE</b>	<b>P. 7</b>
<b>MANDAT</b>	<b>P. 9</b>
<b>COMMISSIONS DU CSE : LA CSSCT</b>	<b>P. 11</b>
<b>COMMISSIONS DU CSE : LES AUTRES COMMISSIONS</b>	<b>P. 13</b>
<b>MOYENS DU CSE</b>	<b>P. 15</b>
<b>FONCTIONNEMENT DU CSE</b>	<b>P. 17</b>
<b>CONSULTATIONS DU CSE</b>	<b>P. 21</b>
<b>REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ</b>	<b>P. 23</b>



# LE CADRE LÉGAL EN 3 QUESTIONS

## QUEL EST LE CONTENU DE CE TYPE D'ACCORD ?

Cet accord a pour objet selon le Code du travail de déterminer le ou **les périmètres de l'élection du CSE**, de mettre en place le cas échéant **les représentants de proximité** et de fixer les règles sur **les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**.

Dans la pratique, **le contenu de cet accord peut être beaucoup plus large** et porter sur le fonctionnement et l'organisation du CSE. Il est désormais possible d'aménager le fonctionnement du CSE par accord collectif sur de nombreux points tels que les consultations du CSE, les commissions, les moyens ...

### Remarque :

Notez qu'avec la mise en place du CSE toutes les dispositions des accords relatifs aux CE, DP et CHSCT sont caduques.

## QUI EST HABILITÉ À NÉGOCIER L'ACCORD DE MISE EN PLACE DU CSE ?

Il s'agit d'un accord collectif de droit commun c'est-à-dire  **négocié et conclu avec les délégués syndicaux** qui sont seuls habilités à négocier et à conclure ces accords.

### Remarque :

Il est donc « normal » que les syndicats non représentatifs (les représentants de section syndicale notamment) ne soient pas invités à cette négociation, alors qu'ils participent à celle du protocole d'accord préélectoral.

## QUEL EST LE CONTENU DE CE TYPE D'ACCORD ?

Il faut qu'il soit **majoritaire** c'est à dire signé avec les organisations syndicales représentatives réunissant plus de 50% des suffrages valablement exprimés en faveur d'Organisations Syndicales représentatives lors du 1er tour des dernières élections des titulaires du CE (ou du CSE lorsqu'il existe).

### Remarque :

Il est important de bien connaître l'audience respective de chaque organisation syndicale représentative dans votre entreprise en vue de la négociation de cet accord.



# NOMBRE ET PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS POUR L'ÉLECTION DU CSE

## QUE FAUT-IL SAVOIR ?

### L'EFFECTIF

**11 salariés** est le seuil d'effectif retenu pour la mise en place d'un CSE

Des établissements de plus de 11 salariés peuvent donc être dotés d'un CSE, avec mise en place d'un CSE central.

### LA PROCÉDURE

Ce n'est plus le protocole d'accord préélectoral qui détermine le nombre et le périmètre de établissements distincts mais l'accord de mise en place du CSE, ou à défaut un accord entre l'employeur et le CSE (lorsqu'il existe)

A défaut d'accord, **c'est l'employeur qui détermine le nombre et le périmètre des CSE** en se fondant sur **l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.**

### QUE FAIRE EN CAS DE LITIGE ?

Les syndicats ou le CSE peuvent contester la décision de l'employeur auprès de la Direccte dans **un délai de 15 jours** à compter de la date à laquelle ils ont été informés.

La Direccte a **2 mois** pour se prononcer.

La décision de la Direccte peut également être contestée devant le Tribunal d'instance dans un délai de 15 jours.

**A noter !** en cas de saisine de la Direccte, les mandats sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des futures élections





## Conseils

Il faut déterminer lors de cette négociation quel est le niveau le plus pertinent de mise en place du CSE, compte tenu de l'organisation de votre entreprise.

Il peut être décidé de l'élection d'un CSE au niveau national, mais également d'un CSE régional ou par agence, site ou magasin (avec mise en place d'un CSE central). En général on se fonde sur l'existant.

**A NOTER :** les partenaires sociaux ont toute liberté pour définir les périmètres, et ne doivent pas se référer à un critère particulier.

Le délai de 15 jours est très court. Il faut donc réagir rapidement dès lors que l'employeur a informé officiellement les syndicats de sa décision.

**A NOTER !** Selon l'article R. 2313-1, l'employeur porte sa décision à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

# COMPOSITION DU CSE

## QUE FAUT-IL SAVOIR ?

### COMPOSITION LÉGALE DU CSE

A défaut de stipulations dans le protocole préélectoral, il est élu (C. trav., art. R. 2314-1) :

- |   |   |
|---|---|
| - de 11 à 24 salariés : 1 titulaire         | - de 1 500 à 1 749 salariés : 20 titulaires   |
| - de 25 à 49 salariés : 2 titulaires        | - de 1 750 à 1 999 salariés : 21 titulaires   |
| - de 50 à 74 salariés : 4 titulaires        | - de 2 000 à 2 249 salariés : 22 titulaires   |
| - de 75 à 99 salariés : 5 titulaires        | - de 2 250 à 2 499 salariés : 23 titulaires   |
| - de 100 à 124 salariés : 6 titulaires      | - de 2 500 à 2 999 salariés : 24 titulaires   |
| - de 125 à 149 salariés : 7 titulaires      | - de 3 000 à 3 499 salariés : 25 titulaires   |
| - de 150 à 174 salariés : 8 titulaires      | - de 3 500 à 4 249 salariés : 26 titulaires   |
| - de 175 à 199 salariés : 9 titulaires      | - de 4 250 à 4 749 salariés : 27 titulaires   |
| - de 200 à 249 salariés : 10 titulaires     | - de 4 750 à 4 999 salariés : 28 titulaires   |
| - de 250 à 399 salariés : 11 titulaires     | - de 5 000 à 5 749 salariés : 29 titulaires   |
| - de 400 à 499 salariés : 12 titulaires     | - de 5 750 à 5 999 salariés : 30 titulaires   |
| - de 500 à 599 salariés : 13 titulaires     | - de 6 000 à 6 999 salariés : 31 titulaires   |
| - de 600 à 799 salariés : 14 titulaires     | - de 7 000 à 8 249 salariés : 32 titulaires   |
| - de 800 à 899 salariés : 15 titulaires     | - de 8 250 à 8 999 salariés : 33 titulaires   |
| - de 900 à 999 salariés : 16 titulaires     | - de 9 000 à 9 999 salariés : 34 titulaires   |
| - de 1 000 à 1 249 salariés : 17 titulaires | - à partir de 10 000 salariés : 35 titulaires |
| - de 1 250 à 1 499 salariés : 18 titulaires |   |

**A NOTER :** Il est élu autant de titulaires que de suppléants

### COMPOSITION DU CSE CENTRAL (C. trav, art. R. 2316-1)

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre de ses membres ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants.

## Conseils

La composition légale du CSE peut être revue à la hausse comme à la baisse- ce qui est une nouveauté par rapport aux instances CE DP.

Certains accords envisagent une diminution du nombre de sièges mais accordent en contrepartie des heures de délégation plus importantes et de nombreux représentants de proximité

**A NOTER !** Dans la mesure où légalement c'est le protocole qui fixe le nombre de représentants, l'accord de mise en place du CSE doit préciser que le nombre de sièges prévus dans l'accord devra -pour être valable- être repris dans le protocole d'accord préélectoral (qui n'est pas négocié exclusivement avec les syndicats représentatifs)

## Exemples

### Exemple de clause donnant-donnant :

Entreprise de 2600 salariés composée de plus d'une centaine d'établissements répartis sur tout le territoire français

CSE au niveau national composé de 20 élus titulaires et 20 élus suppléants (au lieu de 24 + 24) avec en contrepartie :

- 38 heures de délégation par membres du CSE (au lieu de 26h),
- mise en place de représentants de proximité (RP) avec 7 h de délégation par mois à raison d'1 RP par site < 50 salariés, 2 RP sur les sites de 50 à 75 salariés, 3 RP par site > 75 salariés

# MANDAT

## QUE FAUT-IL SAVOIR ?

### DURÉE DU MANDAT

La durée légale des mandats est fixée à 4 ans. Par dérogation, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au CSE comprise entre 2 et 4 ans

### LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS



Le nombre de mandats successifs au CSE est **limité à trois**, excepté :

- pour les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ;
- pour les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole préélectoral en stipule autrement.

Ce nombre maximal de mandats successifs s'applique également aux membres du CSE central.





## Exemples

### Exemples de clause sur la limitation des mandats (à insérer dans le protocole d'accord préélectoral également)

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, le nombre de mandats successifs pour être représentant au CSE est limité à trois.

Toutefois, étant donné que l'effectif de l'entreprise ou établissement est compris entre 50 et 299 salariés, il a été décidé d'écarter cette règle. Un candidat qui aurait donc déjà effectué 3 mandats de représentant du personnel à cette instance pourra donc être réélu sans limitation.

## Conseils

Essayez de négocier des mesures au bénéfice des représentants du personnel en fin de mandat (en cas d'inéligibilité liée à la limitation du nombre de mandats ou non)

- valorisation des acquis de l'expérience syndicale en vue d'une reconversion ;
- bilan de compétences
- actions de formation de longue ou courte durée
- réévaluation de la rémunération au regard des salaires pratiqués dans l'entreprise à poste et ancienneté équivalents

# COMMISSIONS DU CSE

## COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

### QUE FAUT-IL SAVOIR ?

#### Règles d'ordre public

(auxquelles il n'est pas possible de déroger dans l'accord)

#### MISE EN PLACE

**Obligatoire** dans les entreprises ou établissements distincts  $\geq$  300 salariés

#### MISSIONS

la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception :

- du recours à un expert du CSE
- et des attributions consultatives du comité.

#### COMPOSITION

- **Employeur ou son représentant**, qui peut se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise (A noter : l'employeur et ses collaborateurs ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires)
- **au minimum 3 représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.**

#### DÉSIGNATION

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une **résolution adoptée à la majorité des membres présents**

#### FORMATION

La formation santé et sécurité des membres de la CSSCT est organisée sur une durée minimale de 5 jours (entreprises  $\geq$  300 salariés) ou 3 jours (entreprises  $<$  à 300 salariés).

#### RÉUNIONS

Au moins 4 réunions par an sont consacrées à la santé sécurité et conditions de travail.



## Conseils

L'accord peut adapter les modalités de fonctionnement de la CSSCT à condition de ne pas déroger à ces règles d'ordre public.

Essayez d'obtenir une augmentation du nombre des membres de la CSSCT et l'attribution d'un crédit d'heures spécifiques (en général 15 heures par mois). Notez que le temps passé en réunion de la commission ainsi qu'aux enquêtes et inspections n'est pas déduit du crédit d'heure.

Point de vigilance !

Demandez une prise en charge des frais de déplacement des membres de la CSSCT pour les inspections et visites (afin que ces frais ne pèsent pas sur le budget du CSE)

## Conseils

A défaut de précision il semble que peuvent être désignés les titulaires comme les suppléants du CSE. Si des suppléants sont désignés, l'accord doit envisager qu'ils soient convoqués à toutes les réunions du CSE traitant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et prévoir un crédit d'heures de délégation.

Notez qu'il n'est pas possible de choisir comme membres de la CSSCT des salariés qui ne font pas partie du CSE !

## Conseils

La formation santé et sécurité doit être dispensée à l'ensemble des membres du CSE et non exclusivement aux membres de la CSSCT.

L'accord peut prévoir également une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise.

# COMMISSIONS DU CSE

## LES AUTRES COMMISSIONS DU CSE

### QUE FAUT-IL SAVOIR ?

#### COMMISSIONS D'ORDRE PUBLIC DU CSE

- **CSSCT** à partir de 300 salariés
- **Commission des marchés obligatoire** pour les gros CSE c'est-à-dire ceux qui dépassent 2 des 3 seuils suivants : 50 salariés/3 100 000 € de ressources annuelles/1 555 000 € pour le total du bilan

#### COMMISSIONS MISES EN PLACE PAR ACCORD

Un accord peut prévoir la mise en place de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers et définir leurs modalités de fonctionnement et les participants

#### COMMISSIONS MISES EN PLACE À DÉFAUT D'ACCORD

En l'absence d'accord, les commissions suivantes sont mises en place

Entreprises  $\geq$  300 salariés :

- Commission de la formation
- Commission d'information et d'aide au logement des salariés
- Commission de l'égalité professionnelle

Entreprises  $\geq$  à 1000 salariés :

- Commission économique

**Composition des commissions** : sauf pour la commission économique et la CSSCT, les membres des commissions peuvent être **choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE**. L'employeur peut adjoindre aux commissions des experts et des techniciens de l'entreprise et choisis en dehors du CSE (avec voix consultative).

**Temps de réunion** : le temps passé aux réunions des commissions du CSE n'est pas déduit du crédit d'heures dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, ou de 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés

## Conseils

Le CSE n'a donc plus la possibilité de créer des commissions si un accord collectif ne le prévoit pas.

## Conseils

Attention !

Il est important de bien reprendre dans l'accord toutes les commissions que vous souhaitez mettre en place (et qui existent déjà le cas échéant). Si ces commissions ne sont pas citées dans l'accord, elles seront supprimées. Ce n'est à défaut d'accord que les commissions économique, logement, égalité professionnelle et formation sont mises en place.

# MOYENS DU CSE

## QUE FAUT-IL SAVOIR ?

### CRÉDIT D'HEURES

A défaut d'accord, le crédit d'heures attribué aux membres titulaires du CSE est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Effectif	Nombre d'heures de délégation / mois	Effectif	Nombre d'heures de délégation / mois	Effectif	Nombre d'heures de délégation / mois
11 à 49	10	500 à 1499	24	6750 à 7499	30
50 à 74	18	1500 à 3499	26	7500 à 7749	31
75 à 99	19	3500 à 3999	27	7750 à 9749	32
100 à 199	21	4000 à 4999	28	9750 à 10000	34
200 à 499	22	5000 à 6749	29		

### CUMUL ET RÉPARTITION DU CRÉDIT D'HEURES

Possibilité de cumuler le crédit d'heures sur 12 mois maximum ou de le partager avec d'autres membres titulaires ou des suppléants au CSE à condition d'en informer l'employeur

Limite : le cumul ou le partage ne doit pas conduire un élu du CSE à bénéficier dans le mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie habituellement.

### FORMATION

Formation économique de 5 jours pour les élus titulaire au CSE  
Formation en santé sécurité et condition de travail pour tous les membres titulaires et suppléants du CSE (voir supra pour les durées)

### BUDGETS

**Budget de fonctionnement : 0,2% de la masse salariale ou 0,22% dans les entreprises  $\geq$  à 2000 salariés**

**Budget des activités sociales et culturelles à fixer par accord collectif.**  
A défaut le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. Possibilité d'affecter le reliquat de fin d'année d'un budget sur l'autre budget (avec limite)

## Conseils

Le volume individuel d'heures de délégation peut être revu à la hausse comme à la baisse dès lors que le volume de ces heures au sein de chaque collègue, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

A noter que légalement c'est le protocole d'accord préélectoral qui ajuste les crédits d'heures. De nombreux accords sur le CSE envisagent cependant d'augmenter le nombre d'heures au CSE ou d'accorder des heures aux suppléants.

## Conseils

Le cumul est également possible pour le représentant syndical au CSE. En revanche, ce dernier ne peut bénéficier du partage d'heures.

De nombreux accords fixent les règles relatives à la prise des heures de délégation et notamment mettent en place des bons de délégation ou fixent les délais d'information de l'employeur pour le partage des heures (légalement : délai de 8 jours pouvant être aménagé par accord)

## Conseils

C'est l'effectif de l'entreprise qui compte et non l'effectif de l'établissement. Chaque CSE d'établissement d'une entreprise de plus de 2000 salariés bénéficie donc d'un budget de 0.22% de la masse salariale.

A noter : la base de calcul du budget de fonctionnement est moins large que par le passé. Cet argument peut vous permettre de négocier un budget supérieur

# FONCTIONNEMENT DU CSE

## QUE FAUT-IL SAVOIR ?

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR



obligatoire dans les entreprises  $\geq 50$  salariés

Obligation d'élire un secrétaire et un trésorier (parmi les élus titulaires du CSE) et possibilité d'élire une secrétaire ou un trésorier adjoint

### RÉUNION DU CSE



#### Périodicité

Réunion ordinaire :

Entreprises  $< 50$  salariés : 1 réunion mensuelle

Entreprises  $\geq 50$  salariés : à définir par accord d'entreprise sans pouvoir être inférieur à 6 par an (dont 4 consacrées à la santé et la sécurité)

A défaut d'accord : une réunion tous les 2 mois dans les entreprises  $> 50$  et  $< 300$  salariés / une réunion par mois dans les entreprises  $\geq 300$  salariés

Réunion extraordinaire :

- A la majorité des membres du CSE dans le cas général
- A la demande de 2 membres du CSE dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail
- A la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- Ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.





## Conseils

Certains accords sur le CSE prévoient les modalités de l'élection des membres du bureau du CSE et anticipent sur les dispositions relevant du règlement intérieur. Il est fréquent également d'accorder un crédit d'heures supplémentaires au bénéfice du trésorier et du secrétaire

## Exemples

« Le secrétaire et le trésorier bénéficient d'un crédit supplémentaire de 312 heures par an, dans la limite de 30 heures par mois. »

« Le Secrétaire du CSE bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires :

- établissements < 500 salariés ; 12 heures par réunion (6 heures si recours à un sténotypiste)
- établissements > 500 salariés 28 heures par réunion (12 heures si recours à un sténotypiste)

Le Trésorier du CSE bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires de 12 heures dans les établissements de moins de 500 salariés et de 28 heures dans les établissements de 500 salariés et plus.

## Conseils

Il est fréquent que les accords prévoient une périodicité de 10 ou 11 réunions à l'année au lieu de 12 (pour tenir compte de la trêve estivale).  
Demandez la mise en place de réunions préparatoires.

### Exemple de rédaction

Les réunions plénières du CSE sont précédées d'une réunion préparatoire d'une journée la veille de ladite réunion. Les membres titulaires, suppléants de la délégation du personnel au CSE et les RS CSE peuvent assister à la réunion préparatoire. Le temps passé en réunions préparatoires est considéré comme du travail effectif.

# FONCTIONNEMENT DU CSE (SUITE)

## QUE FAUT-IL SAVOIR ?

### Visioconférence

Modalités de recours à la visioconférence prévues par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

### Convocation et ordre du jour

Elaboration de l'ordre du jour conjointement par le président et le secrétaire (sous réserve des consultations prévues par la loi qui peuvent être inscrites de plein droit par le président ou le secrétaire)  
Transmission dans un délai de 3 jours.

C'est l'employeur qui a la responsabilité de convoquer les membres du CSE

Important : les suppléants ne participent aux réunions qu'en l'absence des membres titulaires du CSE. Même si la loi ne le précise pas, il est important qu'ils reçoivent également la convocation, l'ordre du jour et les documents ou informations nécessaires, afin d'être en mesure de remplacer le titulaire si besoin.

### Participants

Président du CSE : employeur ou son représentant assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Représentants du personnel Membres titulaires du CSE (et membres suppléants s'ils remplacent un titulaire) et représentants syndicaux

Le cas échéant : médecin du travail et responsable sécurité (réunion consacré à la santé et la sécurité) + inspecteur du travail et agent de la carsat

### Procès-verbal

PV obligatoirement établi par le secrétaire du CSE dans les entreprises de + 50 salariés dans des conditions et délais fixés par accord. A défaut, transmission par le secrétaire à l'employeur et membres du CSE dans un délai de 15 jours suivant la réunion.



## Conseils

Evitez des clauses qui étendent le recours à la vision conférence de façon illimitée telles que « Il est entendu que le nombre de réunions pouvant être organisées sous forme de visioconférence chaque année n'est pas limité. »  
Essayer de négocier le cas échéant la participation des suppléants aux réunions du CSE en contrepartie de la mise en place de la visioconférence.

## Conseils

Nous recommandons de prévoir que les suppléants (ou au moins une partie des suppléants) participent à toutes les réunions du CSE afin d'éviter toute difficulté de remplacement (notamment en cas d'absence imprévue)

En cas d'impossibilité pour un suppléant de se rendre à une réunion où il devait remplacer un titulaire faute d'avoir été prévenu à temps, les délibérations du CSE pourraient être annulées. Cet argument peut inciter les employeurs à accepter la présence de tout ou partie des suppléants aux réunions.

A noter également ! Il faut veiller à ne pas faire peser sur les titulaires l'obligation de prévenir le suppléant de son absence. C'est à l'employeur qu'incombe cette information.

### Exemples de clauses sur la participation des suppléants

En application de l'article L.2314-1 du Code du Travail les membres suppléants n'assistent aux réunions du CSE, qu'en l'absence des membres titulaires. A titre dérogatoire, les parties conviennent que les membres suppléants seront convoqués et pourront assister aux réunions du CSE.

A titre exceptionnel, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un suppléant élu au CSE, afin d'assister aux réunions préparatoires et plénières du comité. Cette désignation est formalisée par un courrier électronique adressé à la direction au moins 3 jours avant la date de la réunion. Ce suppléant ne possède pas de droit de vote

Les membres suppléants peuvent être présents à la réunion de CSE, s'ils remplacent un membre titulaire absent ou dans la limite d'un tiers du nombre de sièges titulaires

# CONSULTATIONS DU CSE

## QUE FAUT-IL SAVOIR ?

### TROIS GRANDES CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE

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

Avec possibilité pour le CSE de recourir à un expert pour chacune de ces consultations

Possibilité d'**aménager par accord** ces trois grandes consultations.

En l'absence d'accord, **ces consultations sont annuelles, conduites au niveau de l'entreprise** (sauf la consultation sur la politique sociale qui est conduite au niveau central et des établissements) et reposent sur les informations contenues dans la base de données sociales et économiques dont le contenu est défini par la loi en fonction de l'effectif de l'entreprise.

### CONSULTATIONS PONCTUELLES

**Information du CSE sur toute question intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise** (notamment sur 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, de travail,...)

Il est également consulté sur :

- tout aménagement important modifiant **les conditions de santé et de sécurité**
- la mise en œuvre des moyens de **contrôle de l'activité des salariés**
- les projets de **restructuration et compression des effectifs**
- les projets de **licenciement collectif pour motif économique** ( C. trav., art. L. 2312-40) ;
- les opérations de concentration, les OPA et les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

### DÉLAIS DE CONSULTATION

A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 1 mois (cas général), 2 mois (recours à un expert) ou 3 mois (expertise et consultation de plusieurs CSE d'établissement)



## Conseils

Il est possible dans un accord de définir et modifier le contenu de ces 3 grandes consultations, d'en modifier la périodicité, (dans la limite de 3 ans maximum), et de préciser quelles informations seront fournies par l'employeur. L'accord peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique et prévoir le nombre d'expertises relatives à ces consultations.

Soyez vigilants et veillez à ce que les aménagements proposés par l'accord négocié ne réduisent pas ces consultations à de simples formalités

## Conseils

Les modalités de ces consultations ponctuelles (nombre de réunions) et les délais de consultation (sans minimum) peuvent être définies dans un accord. Légalement le délai de consultation court à compter de la remise par l'employeur des informations légalement prévues ou de leur mise à disposition dans la BDES\*

Veillez à ce que le délai de consultation conventionnel soit suffisamment long et qu'il court à compter de la remise de toutes les informations (et non par exemple à compter de la 1ère réunion)

*\*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. Pour plus de détail sur le contenu précis de la BDES référez-vous à notre fiche pratique « la base de données économiques et sociales »*

*Notez qu'il est possible par accord de prévoir l'organisation, l'architecture, le contenu (avec possibilité de supprimer les rubriques sous traitance et transfert financiers), ainsi que les modalités de fonctionnement (droit d'accès, support) de la BDES.*

# REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ

## QUE FAUT-IL SAVOIR ?

**Mise en place facultative** des représentants de proximité **par accord** (c'est le même accord que celui relatif aux périmètres)

### CONTENU DE L'ACCORD

- Nombre de représentants de proximité (RP)
- Attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Modalités de leur désignation, avec pour contrainte que les représentants de proximité soient membres du comité social et économique ou désignés par lui
- Modalités de fonctionnement, notamment nombre d'heures de délégation

### PROTECTION

Les RP sont protégés contre le licenciement.

## Conseils

A noter ! Il est très important que l'accord soit aussi précis et complet que possible, aucune disposition supplétive n'étant prévue par le Code du travail.

Quelques conseils :

- Même si la loi ne le prévoit pas, bien préciser le périmètre d'implantation, qui est en général à un niveau plus local que le périmètre du CSE
- Attributions : il est fréquent de confier aux représentants de proximité les attributions des anciens DP ainsi que des missions dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Cependant, ce sont les membres du CSE qui restent compétents sur ces sujets.
- Désignation : une grande liberté est laissée aux partenaires sociaux mais il doit toujours y avoir un lien avec le CSE. Ainsi par exemple il n'est pas possible de prévoir que les RP soient des salariés désignés par les syndicats ou élus par les salariés d'un site
- Moyens : ne pas oublier de prévoir le crédit d'heures, mais également la prise en charge des frais de déplacement, l'organisation de réunions régulières avec l'employeur et la participation aux réunions du CSE en lien avec les attributions. La mise à disposition d'un local pour recevoir les salariés et des moyens pour communiquer peuvent être également envisagés.

## Exemples

**Périmètre** : RP mis en place au sein de chaque unité de plus de 50 salariés, les unités de moins de 50 étant regroupées entre elles dans une limite géographique de 30 km. Les RP de chaque site sont choisis parmi les salariés du site.

**Désignation** : RP désignés par le CSE à la majorité de ses membres sur propositions des organisations syndicales représentatives. Le nombre de RP octroyé à chaque organisation syndicale est fonction de leur audience obtenue lors des dernières élections.

**Attributions** : questions de santé sécurité et conditions de travail (notamment situation de harcèlement) et réclamations des salariés

**Moyens** : crédit d'heures de délégation de 84 heures par an, utilisables dans la limite de 10,5 heures par mois

Liberté de circulation dans le périmètre de désignation avec prise en charge des frais de déplacement par l'employeur sur justificatifs.

Organisation d'une réunion trimestrielle avec le responsable de site donnant lieu à un rapport transmis au CSE.

**Périmètre** : UES composées de 7 sociétés dotées chacune d'un CSE. Augmentation du nombre légal de sièges (par exemple pour l'une des sociétés comptant plus de 6000 salariés, 50 sièges de titulaires + 50 sièges de suppléants( au lieu de 31 +31). DONT 20 sièges de RP

**Désignation** : RP choisis par le CSE parmi les titulaires ou les suppléants du CSE

**Attributions** : transmission des réclamations des salariés au CSE ou au DSC

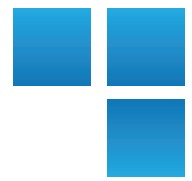
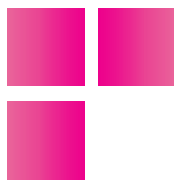
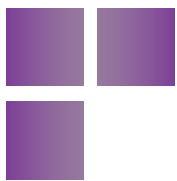
**Moyens** : 15 heures par mois pour les RP désignés parmi les suppléants au CSE, 5 heures pour les RP désignés parmi les membres titulaires.

**Périmètre** : RP mis en place au sein de chaque magasin ou établissement de plus 11 salariés : nombre de sièges variant de 2 à 12 en fonction de l'effectif

**Désignation** : désignation par le CSE prioritairement parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE de l'établissement. A défaut, parmi les candidats à l'élection CSE qui n'ont pas été élus. A défaut parmi les salariés du site.

**Attributions** : réclamations des salariés et gestion des activités sociales et culturelles des salariés du site par délégation du CSE

**Moyens** : crédit d'heures de 15h/mois quel que soit l'effectif + crédit mensuel supplémentaire de 7 heures/mois si gestion des asc, local commun et panneau mis à disposition des RP, formation d'une journée



Avec la Fédération CFTC-CSFV, **la Vie est plus facile !**

