

---

# **Nouveaux élus au CSE Entreprises de moins de 50 salariés**

---

# Sommaire

- **I) MISSIONS DES MEMBRES DU CSE**
  - A. Présentation des réclamations**
  - B. Promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail**
  - C. Procédure d'alerte**
  - D. Intervention auprès de l'Inspecteur du Travail**
  - E. Principales consultations obligatoires**
  - F. Assistance lors de l'entretien préalable**
  - G. Négociation d'accords**

# Sommaire

- **II) MANDAT**
  - A. Durée et fin du mandat**
  - B. Evènement pouvant affecter le mandat**
  - C. Remplacement en cours de mandat et élections partielles**

# Sommaire

- **III) EXERCICE DES FONCTIONS**
  - A. Crédit d'heures**
  - B. Local**
  - C. Information**
  - D. Relations avec les salariés**
  - E. Réunions avec l'employeur**
  
- **IV) PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT**

# **I) MISSIONS**

**A. Présentation des réclamations**

**B. Promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail**

**C. Procédure d'alerte**

**D. Intervention auprès de l'Inspecteur du Travail**

**E. Principales consultations obligatoires**

**F. Assistance lors de l'entretien préalable**

**G. Négociation d'accords**

## **A) Présentation des réclamations (article L.2312-5 du code du travail)**

Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail :

- Code du travail
- Conventions collectives, ...

(exemple : en matière de durée du travail, salaire, santé et sécurité)

## **B) Attributions en matière de santé sécurité**

Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Modalités : inspections, enquêtes notamment enquête AT/MP

**Bénéfice de la formation nécessaire à l'exercice de ces fonctions.**

## **B) Attributions du CSE**

### **Article L.2312-6**

Les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique s'exercent au profit des salariés, ainsi que :

1° Aux travailleurs au sens de l'article L.4111-5, en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

2° Aux salariés d'entreprises extérieures pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;

3° Aux salariés temporaires pour leurs réclamations en matière de rémunération, de conditions de travail, et d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

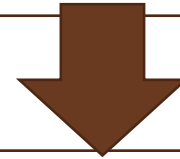


## **C) Procédure d'alerte**

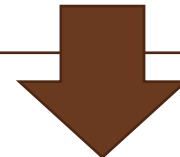
Les membres du CSE bénéficient d'un droit d'alerte auprès de l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

**Article L.2312-59 et L. 2312-60 du CT**

**Le représentant au CSE informé de l'existence d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés des salariés saisit immédiatement l'employeur.**



L'employeur est tenu de procéder sans délai à une enquête. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à la situation.



Carence de l'employeur : le représentant au CSE peut, si le salarié concerné, dûment informé ne s'y oppose pas, saisir en référé le conseil de Prud'hommes, qui peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte.

## **D) Interventions auprès de l'Inspecteur du Travail**

- Interlocuteurs de l'Inspecteur du Travail qu'ils peuvent saisir de toute **demande de renseignement, plaintes et observations** relatives à l'application de la loi, des conventions collectives et accords d'entreprises, dont l'Inspecteur du Travail assure le contrôle ; art. L2312-5 du CT, L8112-1 du CT.
- Attention : ne participe plus aux visites des locaux de travail avec l'Inspecteur. (ancien art. L2313-11 du CT, abrogé).

## **E) Principales consultations obligatoires**

- **Dans l'hypothèse d'une recherche de reclassement d'un salarié inapte à son poste ;**
- **Recours à l'activité partielle et « chômage intempéries » dans les entreprises du BTP ;**
- **Organisation des congés payés (fixation de la période de prise des congés payés et de l'ordre des départs) ;**
- **En cas de demande de dérogation à la durée maximal hebdo et quotidienne, au repos dominical, de travail de nuit, d'introduction du travail à temps partiel dans l'entreprise en l'absence d'accord collectif, de chômage partiel, de formation professionnelle (article /2313-8 du CT), de participation et intéressement, dans les hypothèses d'élaboration d'un règlement intérieur ou de mise en place d'un système de surveillance des salariés...**
- **En cas de projet de licenciement collectif économique.**

## **F) Assistance lors de l'entretien préalable**

### **- En matière de licenciement individuel :**

Droit du salarié convoqué par l'employeur à un entretien préalable à un éventuel licenciement ou faisant l'objet d'une procédure disciplinaire de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

art. L1232-4 et L1332-2 du CT

- Choix fréquent des représentants du personnel plus aptes à remplir cette mission (statut protecteur et aptitude de dialogue avec l'employeur).**

## G) Négociations d'accords

Dans les entreprises de – de 50 salariés, **sans Délégué Syndical**, possibilité de négocier un accord avec les élus **titulaires** du CSE :

- Signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections,
- Sur tous les thèmes.

## **II) MANDAT**

**A. Durée et la fin du mandat**

**B. Événements pouvant affecter le mandat**

**C. Remplacement en cours de mandat**

## A) Durée et la fin du mandat

- Mandat d'une durée de 4 ans, sauf accord dérogatoire (2 ou 3 ans ; art. L2314-6 du CT), à compter du jour de la proclamation des résultats ;
- Renouvelable sans limitation de durée dans les entreprises de moins de 50 salariés.

art. L2314-33 du CT



## **B) Evènements pouvant affecter le mandat**

Absence de conséquence du changement de catégorie professionnelle sur l'exercice du mandat.

art. L2314-33 du CT

La suspension du contrat de travail (maladie, congé...) n'entraîne pas la suspension du mandat.

# Focus : exercice du mandat et arrêt de travail maladie

## Jurisprudence antérieure au CSE



**Heures de sorties** : le Délégué du Personnel reste tenu d'exercer son mandat pendant ces heures.

L'employeur n'a aucune obligation de fixer les réunions aux heures de sortie.

## **C) Remplacement en cours de mandat et élections partielles**

Remplacement possible d'un Délégué du Personnel titulaire définitivement ou momentanément absent de l'entreprise.

Art. L2314-37 du CT

## Statut du suppléant remplaçant

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Art. L2314-37 du CT

- Participation aux réunions avec l'employeur
- Utilisation des heures du titulaire qu'il remplace

## **III) Exercice des Fonctions**

**A. Crédit d'heures**

**B. Local**

**C. Information**

**D. Relations avec les salariés**

**E. Réunions avec l'employeur**

## **A) Crédit d'heures**

**10 heures par mois par titulaire dans les entreprises de moins de 50 salariés :**

- De 11 à 24 salariés : 1 titulaire ➔ 10 heures
- De 25 à 49 salariés : 2 titulaires ➔  $2 \times 10 = 20$  heures

art. R2314-1 du CT

**Assimilées de plein droit à du temps de travail effectif ;**

**Rémunérées comme telles à l'échéance normale de la paie.**

## **Utilisation du crédit d'heures**

**Pas d'autorisation préalable à demander** : aucune condition d'obtention de l'autorisation préalable de l'employeur subordonnant les possibilités d'utiliser les heures de délégation et de s'absenter du poste de travail/de l'entreprise à des fins d'exercice des fonctions représentatives.

**...mais information préalable nécessaire de l'employeur.**

**Partage possible** des heures de délégation entre les membres du CSE (titulaires et suppléants) dans la limite d'une et demie du crédit d'heures dont bénéficie le représentant titulaire (Art. L23-15-9 du CT).

**Report possible** des heures de délégation pour les membres du CSE dans la limite de 12 mois sous réserve de ne pas dépasser le quota d'une fois et demi le crédit d'heures (art. R2315-5 du CT).

Une information de l'employeur est nécessaire au moins 8 jours avant.



## **B) Local**

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des membres du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et notamment de se réunir.

art. L2315-20 du CT

## C) Information

1. Les membres du CSE peuvent prendre connaissance :

- De tous documents relatifs à l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise (art. R2312-1; R2312-3 du CT) ;
- Documents de décompte du temps de travail (art. L3171-2 du CT) ;
- Documents relatifs aux travailleurs étrangers et aux détachés.

## 2. Documents tenus à la disposition des membres du CSE :

- **Registre unique du personnel ;**
- **Document unique d'évaluation des risques professionnels.**

3. Un exemplaire **à jour** des conventions et accords collectifs applicables à l'entreprise est fourni par l'employeur.

Art. L2262-6 et R2262-2 du CT

## **D) Relations avec les salariés**

- Liberté de déplacement (a) ;
- Moyens de communication (b).

# 1) Circulation dans l'entreprise et liberté de déplacement

- Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du CSE peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail circuler librement dans l'entreprise, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante (L.2315-14 du code du travail)
- Possibilité **de se déplacer hors de l'entreprise** (ex: pour rencontrer l'inspecteur du Travail, assister à des réunions syndicales).

**Possible instauration d'un délai de prévenance raisonnable.**

## 2) L'information des salariés

**Affichage des renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrées des lieux de travail.  
Art L.2315-15 du CT.**



Absence de contrôle préalable des communications et de droit d'opposition de l'employeur.

## **E) Réunions avec l'employeur**

### **Réunions présidées par l'employeur :**

- **Réunions collectives mensuelles ;**
- **Réunions à la demande des membre du CSE** (collectives en cas d'urgence, individuelles ou organisées par catégories/ateliers/services...).

Art L.2315-21 du CT

Les membres du CSE remettent au chef d'établissement, **2 jours ouvrables avant la date de la réunion**, une note écrite exposant l'objet de leurs demandes.

L'employeur répond par écrit à ces demandes **au plus tard dans le délai de 6 jours ouvrables suivant la réunion.**

**Demande des membres du CSE et réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial, ou annexées à ce registre.**

Ces éléments sont tenus à la disposition :

- **Des salariés de l'établissement,**
- **De l'agent de contrôle de l'inspection du travail,**
- **Des membres du CSE qui y ont librement accès.**



## Entrave à l'exercice des fonctions

Si l'employeur porte atteinte aux droits et exercice des missions des membres du CSE, il commet un délit d'entrave passible de peines correctionnelles.

### **Art L.2317-1 du CT :**

« Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un CSE d'établissement ou d'un CSE central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2314-1 à L. 2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 euros.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7500 euros. »

## **IV) Protection contre le licenciement**

# 1) Bénéficiaires de la protection légale

Titulaires ET suppléants :

- A compter du jour de la proclamation des résultats pour les élus, et du jour d'envoi de la candidature pour les candidats
- Pendant toute la durée du mandat, et même si l'exécution du contrat de travail est suspendue (congé, maladie...);
- Pendant une durée de **6 mois à compter du jour de l'expiration de leur mandat/de leur démission/de la disparition de l'instance.**

## 2) Nature de la protection

L'employeur ne peut pas procéder à la modification du contrat de travail ou des conditions de travail sans l'accord préalable du membre du CSE. En cas de refus de ce dernier, mise en œuvre de la procédure spécifique de licenciement.

L'employeur qui envisage le licenciement d'un membre du CSE doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure dans le cadre d'une enquête de la légalité de la procédure, de la réalité du motif et de l'absence de lien avec le mandat.

### **3) Non respect de la procédure spécifique**

La violation du statut protecteur est constitutive du délit d'entrave.

**Nous vous remercions pour votre attention**