

## **LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les délégués du personnel, Comité d'Entreprise et autres Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ont disparu. Ils sont remplacés par une seule et même institution : le Comité Social et Economique.

### **Quelles sont les entreprises assujetties à l'obligation d'organiser les élections des membres du CSE ?**

Les entreprises atteignant un effectif d'au moins 11 salariés pendant une durée de 12 mois consécutifs ont l'obligation de procéder à ces élections.

L'effectif est calculé chaque mois en équivalent temps plein. Attention, car certains collaborateurs sont exclus de ce calcul compte tenu de leur contrat de travail. Au contraire, d'autres intervenants doivent être pris en compte, alors qu'ils ne sont pas salariés de l'entreprise.

Dans le cas où l'effectif vient à repasser sous le seuil de 11, le décompte des 12 mois repart à zéro.

Organiser les élections du CSE ne vous garantit pas de disposer d'élus, puisqu'encore faut-il que des salariés soient candidats.

### **Qu'est-ce que le délit d'entrave ?**

Ce délit se caractérise de différentes manières, notamment en refusant de procéder aux élections professionnelles. En cas d'entrave à la constitution du CSE, l'employeur s'expose à une amende de 7.500 € et 1 an d'emprisonnement.

### **Qu'est-ce que le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) ?**

Le PAP porte notamment sur les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux et la définition du nombre d'établissement distincts.

Ex : la date, l'heure, le lieu de vote, le vote par correspondance, les modalités de présentation des candidatures, les règles de publicité et d'affichage, etc.

Vous devez inviter les organisations syndicales à négocier cet accord.

### **Quels sont les délais à respecter pour les élections professionnelles ?**

Le 1<sup>er</sup> tour des élections se tient au plus tard 90 jours après l'information du personnel et 15 jours après l'expiration des mandats (en cas de renouvellement).

L'employeur établit la liste électorale, c'est-à-dire la liste nominative des salariés par collège, puis il la publie au plus tard 4 jours avant les élections. Cette liste mentionne les noms, prénoms, dates de naissance et dates d'entrée des électeurs.

Le second tour se déroule dans les 15 jours du 1<sup>er</sup> tour.

### **Qui est électeur ?**

Pour être électeur, la personne doit être salariée de l'entreprise, ne pas être privée de ses droits civiques, avoir au moins 16 ans et 3 mois d'ancienneté à la date du 1<sup>er</sup> tour.

Les salariés mis à disposition peuvent voter dans l'entreprise d'accueil s'ils sont présents au jour du vote et s'ils présentent une ancienneté d'au moins 12 mois.

L'employeur ne vote pas, tout comme les salariés investi d'une délégation particulière d'autorité.

Un salarié dont le contrat est suspendu peut voter (ex : maladie, maternité).

Un salarié travaillant au sein de plusieurs entreprises peut voter dans chaque entreprise.

Un salarié en préavis reste électeur.

### **Qui est éligible ?**

Pour être éligible, le salarié doit être électeur, ne pas être privé de ses droits civiques, avoir au moins 18 ans et 1 an d'ancienneté à la date du 1<sup>er</sup> tour.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles.

N'est pas éligible le conjoint, descendant, ascendant, frère, sœur et allié au même degré que l'employeur.

### **Qui peut se présenter au 1<sup>er</sup> tour, puis au second tour des élections ?**

Le 1<sup>er</sup> tour est réservé aux candidatures syndiquées.

Si tous les postes ne sont pas pourvus à l'issue du 1<sup>er</sup> tour, ou si le quorum n'est pas atteint, un 2<sup>nd</sup> tour est organisé. Il est ouvert à toutes les candidatures (syndiquées ou libres).

Le quorum est atteint si le nombre de suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

En cas d'absence de candidat l'employeur dresse un procès-verbal de carence.

### **Comment se déroule le scrutin ?**

Les élections se déroulent au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Elles se tiennent pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.

L'employeur fournit le matériel de vote (bulletins, enveloppes, isolements, urnes, etc.).

Il y a un vote distinct par collègue et un pour les titulaires et un pour les suppléants.

### **Qu'est-ce-que le bureau de vote ?**

Le bureau de vote est tenu par 3 électeurs, sachant que la présidence du bureau revient au plus âgé. Il a pour objet de contrôler le bon déroulement du scrutin, de dépouiller les votes et proclamer les résultats.

Le dépouillement des votes a lieu dans la salle du scrutin par le bureau de vote, assisté de scrutateurs.

### **Combien de membre(s) du CSE doivent-ils être élus ?**

Le nombre d'élus peut varier en fonction du PAP. La législation précise le cadre suivant :

De 11 à 24 salariés = 1 titulaire et 1 suppléant

De 25 à 49 salariés = 2 titulaires et 2 suppléants

De 50 à 74 salariés = 4 titulaires et 4 suppléants

De 75 à 99 salariés = 5 titulaires et 5 suppléants

De 100 à 124 salariés = 6 titulaires, 6 suppléants

De 125 à 149 salariés = 7 titulaires, 7 suppléants

(...)

### **Quelles sont les missions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés ?**

En tant que représentant du personnel, sa première mission est de représenter et défendre les intérêts des salariés, notamment en saisissant l'inspection du travail des plaintes du personnel. Il veille au respect de la réglementation du travail sur les conditions d'emploi du personnel.

Il a la capacité de déclencher un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits et aux personnes (ex : harcèlement, discrimination), en cas de danger grave et imminent, ou en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

Il promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il réalise des enquêtes en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Mais le CSE n'a pas seulement un rôle « répressif » pour l'employeur. Ce dernier le consulte préalablement à tout licenciement économique ou pour inaptitude médicale.

Une entreprise sans CSE ni procès-verbal de carence, alors qu'elle répond aux exigences légales pour sa mise en place, n'a donc pas la capacité de prononcer des licenciements de ce type. En pareil cas, elle s'expose assurément à une sanction prud'homale.

La mission la plus importante et la moins utilisée par les entreprises de 11 à 49 salariés, reste la faculté donnée au CSE de négocier un accord d'entreprise avec la Direction.

La négociation collective, si elle est partie prenante de la vie des grandes entreprises et des grosses PME, n'a pas encore été intégrée par les directions des TPE/PME comme une possibilité de développement de la société, ou d'adaptation du cadre juridique aux contraintes de l'entreprise.

Exemple :

Vous souhaitez récompenser votre personnel tout en optimisant votre budget rémunération ? Vous souhaitez fidéliser votre personnel ? Alors l'accord d'intéressement est fait pour vous.

Vous souhaitez lisser l'activité de votre personnel sur l'année afin de ne plus subir des périodes de forte activité et de sous-activité ? Alors l'accord d'annualisation du temps de travail est fait pour vous.

Le cadre légal est trop contraignant et vous souhaitez négocier par exemple le pourcentage de majoration des heures supplémentaires ? Alors l'accord de performance collective est fait pour vous.

### **Quelles sont les missions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus ?**

Dans ces entreprises, le CSE reprend les missions du Comité d'Entreprise, du Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail, en plus des attributions des CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés.

En plus, il analyse les risques professionnels des salariés, il facilite l'accès des femmes à l'emploi et il initie toute action de prévention du harcèlement et des agissements sexistes.

Il dispose aussi de la faculté de déclencher un droit alerte en cas de recours abusif aux CDD ou en cas de situation économique préoccupante.

L'employeur a l'obligation de le consulter avant certaines décisions (ex : mesures impactant le volume ou la nature des effectifs, durée du travail, introduction de nouvelles technologies modifiant les conditions de travail, etc.).

Enfin il doit être consulté chaque année par l'employeur sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi. Pour rappel, concernant ces trois informations-consultations récurrentes, il est primordial de disposer d'une Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) à jour. Cette BDESE est une obligation légale pour les entreprises d'au moins 50 salariés. L'absence de BDESE est un délit d'entrave (7.500 € d'amende). Cette base de données comporte des informations sur les effectifs, les rémunérations, les investissements, l'endettement, les fonds propres de l'entreprise, les conséquences environnementales de son activité, etc.

### **Qui gère les Activités Sociales et Culturelles dans l'entreprise ?**

A partir de 50 salariés, l'employeur doit verser au CSE un budget de fonctionnement (0,2% de la masse salariale pour les entreprises de 50 à 2000 salariés).

Néanmoins, il n'y a aucune obligation de verser un budget activité sociale et culturelle, si l'entreprise n'en avait aucun avant la création du CSE, ou si l'entreprise est nouvelle. Aucun taux n'ayant été défini par le législateur, il peut donc être fixé par accord. En cas d'absence d'accord sur ce point, l'employeur doit verser au moins autant que l'année précédente.

Mais si le CSE dispose de 2 budgets distincts, à utiliser en fonction de ses besoins, il a l'obligation de tenir une comptabilité et de réaliser un arrêté des comptes une fois l'an.

### **Quelle est la durée d'un mandat CSE ?**

Ils sont élus pour 4 ans mais un accord peut fixer la durée du mandat entre 2 et 4 ans.

Ils ne peuvent réaliser que 3 mandats successifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés, ou de 50 à 299 si un protocole d'accord préélectoral (\*) le prévoit.

Le mandat d'élu est bien distinct des fonctions de salarié. Ainsi par exemple, la maladie suspend le contrat de travail mais pas le mandat. En cas d'absence ou de départ de la société de l'élu titulaire, il est remplacé par un élu suppléant.

### **Combien d'heures de délégation sont attribuées à chaque élu ?**

Seuls les élus titulaires bénéficient d'heures de délégation. Ces heures correspondent à la période de temps de travail pendant laquelle un élu au CSE peut quitter son poste pour exercer son mandat.

De 11 à 24 salariés = 1 titulaire, 10 heures de délégation

De 25 à 49 salariés = 2 titulaires, 10 heures de délégation chacun

De 50 à 74 salariés = 4 titulaires, 18 heures de délégation chacun

De 75 à 99 salariés = 5 titulaires, 19 heures de délégation chacun

De 100 à 124 salariés = 6 titulaires, 21 heures de délégation chacun

De 125 à 149 salariés = 7 titulaires, 21 heures de délégation chacun

Etc.

Un élu disposant d'un contrat à temps partiel dispose du même nombre d'heures qu'un élu disposant d'un contrat à temps plein.

Les délégations prises en dehors du temps de travail peuvent engendrer des heures supplémentaires. L'employeur peut contester l'utilisation de ces délégations, et donc leur rémunération, mais seulement après avoir payé ces heures et seulement après leur utilisation. En pareil cas, le salarié doit apporter des précisions sur ses activités.

### **Quels sont les droits des élus ?**

#### Liberté de déplacement :

Pendant leurs heures de délégation et en dehors des heures de travail, ils sont libres de circuler dans l'entreprise, sous réserve de ne pas occasionner de gêne importante pour le personnel.

Ces visites ne peuvent pas être interdites mais elles peuvent être organisées en cas de risque pour la sécurité des biens ou des personnes.

Les élus n'ont pas à demander l'accord de l'employeur pour se déplacer. Néanmoins pour un meilleur suivi des heures de délégation et limiter les désorganisations dues aux absences, il est possible de mettre en place des bons de délégation.

#### Prise en charge des frais de déplacement :

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions à l'initiative de l'employeur sont pris en charge par la société.

Dans les autres cas de figure (réunion préparatoire, enquête, visite d'un hôtel, rencontre avec les salariés, etc.), les frais de déplacement sont pris en charge par le CSE en respectant la répartition entre le budget de fonctionnement et le budget des Activités Sociales et Culturelles.

#### Panneau d'affichage :

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent afficher les 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'entrée des lieux de travail.

Local :

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Droit à la formation :

Les élus bénéficient d'une formation santé, sécurité et conditions de travail, d'une durée minimale de 3 ou 5 jours, si l'entreprise comporte plus ou moins de 300 salariés. Cette formation est considérée comme du temps de travail ; les frais de déplacement et d'inscription sont pris en charge par l'employeur.

Les élus titulaires bénéficient d'une formation économique de 5 jours, si la société emploie au moins 50 salariés. Cette formation est considérée comme du temps de travail mais les frais de déplacement et d'inscription sont pris en charge par le CSE.

Ces deux formations viennent en sus du congé de formation économique, sociale et syndicale qui permet à tous les salariés de se former en vue d'exercer des fonctions syndicales. Ce congé est considéré comme du temps de travail et il est au maximum d'une durée de 12 jours.

Protection contre le licenciement :

Si l'employeur envisage la rupture du contrat de travail d'un élu du CSE (licenciement ou rupture conventionnelle), il doit impérativement informer et consulter le CSE sur ce projet, puis demander l'autorisation à l'Inspection du Travail.

L'employeur n'est pas tenu par l'avis du CSE, mais il doit respecter l'éventuel refus de l'administration. En pareil cas, il ne peut que faire appel de cette décision :

- via un recours gracieux, toujours devant le même inspecteur du travail,
- via un recours hiérarchique, devant le Ministre du Travail,
- via un recours contentieux, devant le Tribunal Administratif.

Le statut protecteur des élus s'étend jusqu'à 6 mois après le terme de leur mandat en cas de non-élection.

Mesures en faveur de la carrière :

Les élus bénéficient de mesures visant à atténuer l'impact de leur mandat sur leur carrière :

- un entretien spécifique début de mandat,
- une garantie évolution salariale,
- la prise en compte de l'expérience acquise en fin de mandat (obtention d'une certification nationale pour la reconnaissance des carrières syndicales).