

Le Comité social et économique : POUR QUOI FAIRE ?

Voici la deuxième partie de notre dossier consacré au Comité social et économique (CSE). Dans ce numéro, nous y détaillons quelles sont ses missions et ses attributions.

Pour commencer, le CSE dispose d'attributions distinctes selon l'effectif de l'entreprise. La distinction principale applicable dans ce cadre est celle existant entre les attributions du CSE dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et celles des CSE dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés. Nous allons aborder les règles applicables lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés.

LES MISSIONS DU CSE

Le CSE : porte-parole des salariés

Quelles sont les réclamations pouvant être formulées par le CSE ?

Le CSE présente des réclamations individuelles et collectives dans les domaines suivants :

- salaires ;
- application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ;
- application des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Les réclamations pouvant être portées par le CSE sont donc étendues. À ce titre, les membres du CSE peuvent par exemple, solliciter des explications de l'employeur sur :

- le non-respect des minima conventionnels ;
- les conditions d'attribution de primes ;
- le non-paiement des heures supplémentaires.

...





Le CSE contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il peut ainsi formuler toute réclamation portant sur ces thèmes.

Les salariés doivent-ils nécessairement passer par le CSE pour leurs réclamations dès lors que celui-ci est mis en place ?

Les salariés conservent toujours la possibilité de formuler directement leurs réclamations auprès de l'employeur. La compétence du CSE en matière de présentation des réclamations n'est donc aucunement exclusive.

Le CSE ne peut donc réaliser des communications auprès des salariés pour leur imposer de leur faire part de leurs réclamations avant de les formuler auprès de l'employeur.

Comment le CSE peut-il s'informer des réclamations des salariés ?

Le Code du travail ne comporte pas de disposition spécifique sur la manière dont les réclamations des salariés peuvent être portées à la connaissance des membres du CSE.

Le CSE peut ainsi organiser les modalités pratiques de communication avec les salariés (exemple : cahier de doléances mis à disposition des salariés, mise en place de permanences physiques ou téléphoniques ...).

Le CSE m'indique qu'il va saisir les services de l'inspection du travail : peut-il le faire ?

Le CSE peut effectivement saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Il peut ainsi s'agir de difficultés au titre de l'application de la durée du travail, du paiement des heures supplémentaires, du paiement des minima conventionnels, ou encore des conditions de travail dans l'entreprise, notamment en matière de santé et de sécurité.

Le CSE : garant du respect des règles de santé et de sécurité

Quel est le rôle exact du CSE en matière de santé et de sécurité ? Quelles sont ses prérogatives ?

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins :

- l'employeur ou un représentant désigné par lui ;
- un représentant du personnel siégeant à ce comité.



Dans ce cadre, la délégation va tenter de déterminer l'arbre des causes de l'accident/de la maladie pour vérifier si cela aurait pu être évité et les mesures devant éventuellement être prises et mises en œuvre à titre de prévention.

Attention : cette enquête est d'importance car en cas d'action contentieuse ou en cas d'intervention de l'inspecteur du travail, elle constituera la base des arguments pouvant être présentés par l'une ou l'autre des parties.

Le CSE m'indique qu'un salarié serait harcelé et qu'il envisage de mettre en œuvre son droit d'alerte : qu'est-ce que cela signifie ?

Le CSE dispose d'un droit d'alerte dans 3 domaines :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes ;
- en cas de danger grave et imminent ;
- en matière de santé publique et d'environnement.

Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes se déroule selon les étapes suivantes :

1. Saisine de l'employeur si le CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte :

- aux droits des personnes ;
- à leur santé physique et mentale ;
- aux libertés individuelles dans l'entreprise

qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Cette atteinte peut notamment résulter :

- de faits de harcèlement sexuel ou moral ;
- de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Enquête organisée sans délai avec l'employeur pour identifier les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

2. Le désaccord entre l'entreprise et le CSE ne doit pas conduire à ne pas organiser l'enquête. C'est dans le cadre de l'enquête qu'il conviendra de faire valoir les arguments de chacune des parties afin de conclure à l'absence ou non d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles.

...

3. Saisine du bureau de jugement du conseil de prud'hommes (si le salarié concerné ne s'y oppose pas) en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Le droit d'alerte se déroule à ce titre selon les étapes suivantes :

1. Consignation de l'avis du CSE par écrit sur un registre spécial au titre de l'alerte faite à l'employeur.
 2. Enquête immédiate avec l'employeur aux fins d'identifier les dispositions nécessaires pour y remédier.
 3. Réunion d'urgence du CSE (dans un délai n'excédant pas 24 heures) en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation.
- L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la CRAM, qui peuvent assister à la réunion.
4. Saisine de l'Inspecteur du travail à défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution.



Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Le droit d'alerte se déroule à ce titre selon les étapes suivantes :

1. Consignation de l'alerte sur un registre spécial par écrit en cas de constat, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.
2. Examen de la situation par l'employeur et le CSE et information du CSE sur la suite donnée à l'alerte.
3. Saisine du préfet en cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois.

L'Inspecteur du travail m'indique que je n'ai pas respecté mes obligations de consultation du CSE. Toutefois, j'ai évoqué l'ensemble des points qu'il mentionne avec le CSE.

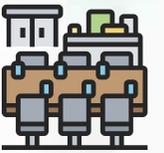
Dans certaines hypothèses, le CSE doit être informé et consulté préalablement à la mise en œuvre d'une décision ou d'une mesure. Cela signifie qu'il est nécessaire de lui apporter toutes les informations utiles (par le biais de la remise d'une note d'information, notamment pour une question probatoire), puis solliciter son avis exprès (favorable, défavorable, voire sans avis) sur la question ou les questions soumises à sa consultation.

Le CSE est ainsi notamment informé et consulté :

- sur les propositions de reclassement identifiées en cas d'inaptitude d'un salarié : il est conseillé à ce titre de convoquer les membres du CSE à la réunion d'information/consultation et de leur transmettre une note d'information reprenant le (les) poste(s) occupé(s) par le salarié au sein de la société, les restrictions médicales mentionnées par le médecin du travail et les postes disponibles au sein de la société (et le cas échéant du groupe auquel elle appartient) en indiquant s'ils sont compatibles ou non avec les compétences et l'état de santé du salarié ;
- la période des congés payés et l'ordre des départs en congés payés en l'absence d'accord collectif sur ce point ;
- le projet de licenciement collectif pour motif économique sur une même période de 30 jours : il est nécessaire d'adresser une note d'information aux membres du CSE avec la convocation à la réunion afin de leur faire part des motifs de ce projet et de ses incidences et comportant tous les renseignements utiles sur le projet, à savoir notamment les raisons économiques, financières ou techniques du projet, le nombre de salariés employés dans l'entreprise, le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles et les critères proposés pour l'ordre des licenciements, le calendrier prévisionnel des licenciements...).

Au titre de cette consultation, il est nécessaire d'acter dans un procès-verbal de réunion que les éléments contenus dans la note d'information ont fait l'objet d'une présentation par la direction et ont été discutés avec les membres du CSE, et que ce dernier a procédé à un vote avec mention du résultat du vote (favorable, défavorable, sans avis).

•••



...JURIDIQUE

Je souhaite signer un accord collectif mais ne dispose pas de délégués syndicaux dans ma société. Puis-je signer avec le CSE ?

L'employeur peut conclure avec le CSE un accord collectif d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques au sein de l'entreprise (par exemple en matière de durée du travail).

Les accords peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise sur le fondement du Code du travail.

Les accords doivent être signés par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

MODALITÉS D'ACCOMPLISSEMENT DES MISSIONS

Selon quelle fréquence dois-je réunir le CSE ?

Le CSE est réuni mensuellement par l'employeur pour évoquer les réclamations qu'il souhaite formuler. Dans ce cadre, le CSE remet à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle il doit être reçu. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont,

soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre. Le CSE peut être réuni lors d'une autre réunion en cas d'urgence ou sur sa demande.

Qui assiste à la réunion du CSE ?

Seuls les membres titulaires assistent aux réunions. Pour autant, et afin de permettre aux suppléants d'être informés de la date de la réunion et, le cas échéant, de l'ordre du jour de celle-ci, il est utile d'adresser, pour information, une copie de la convocation à ces derniers.

Cela permet, en cas d'absence du titulaire, d'organiser son remplacement.

Le CSE dispose-t-il de moyens spécifiques ?

Le membre du CSE bénéficie par principe de 10 heures de délégation par mois (sauf circonstances exceptionnelles). Le titulaire peut répartir ses heures avec le suppléant.

Le crédit d'heures peut être reporté et donc utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois avec toutefois une limite puisque l'élu ne peut utiliser plus d'une fois et demie d'heures de délégation dont il bénéficiait au cours du mois (soit 15 heures).

Puis-je imposer aux membres du CSE de solliciter une autorisation pour l'utilisation de leurs heures de délégation ?

Les heures de délégation sont librement utilisées par les membres du CSE. Il n'est donc pas possible de mettre en place un système d'autorisation préalable de l'employeur. En revanche, il peut être prévu un délai de prévenance au titre de l'utilisation des heures de délégation, et ce afin de ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise/du service.

...JURIDIQUE

Je doute de l'utilisation conforme des heures de délégation par un des membres du CSE : que puis-je faire ?

Les heures de délégation doivent être utilisées conformément à leur objet. Tel n'est pas le cas de l'exercice d'activité personnelle durant des heures de délégation ou de la tentative du salarié de justifier des retards répétés par le biais des heures de délégation. Pour autant, la contestation des heures de délégation obéit à une procédure spécifique.

Ainsi, l'employeur doit en tout état de cause, et même en cas de doute, payer à l'échéance normale les heures de délégation déclarées par le salarié. Il est ensuite nécessaire de solliciter des explications auprès du salarié sur les missions accomplies durant ses heures de délégation.

Si le salarié refuse de répondre, il sera nécessaire de saisir le conseil de prud'hommes en référé afin qu'il impose au salarié d'apporter toute explication utile.

Si, dans ce cadre, il est constaté que le salarié ne justifie pas de missions conformes à l'objet des heures de délégation, une action contentieuse peut être menée au fond devant le conseil de prud'hommes pour obtenir le remboursement des sommes versées.



Caroline Mo

Avocate en droit du travail
et de la Sécurité sociale

c.mo@mo-avocat.com

