

Tout ce qu'il faut savoir sur le CSE et comment le mettre en place

Dans les situations de crise comme celle liée à l'épidémie du Covid-19, le Comité social économique (« CSE ») joue un rôle particulièrement important, même pour les entreprises de moins de 50 salariés. Retour sur ses missions, sa composition, son fonctionnement et sa mise en place.

Temps de lecture : minute

21 avril 2020

Le Comité social et économique, mis en place par les ordonnances du 22 septembre 2017 dites " *Ordonnances Macron* " est une instance unique de représentation du personnel, qui dispose des compétences et attributions de l'ensemble des instances représentatives du personnel qui existaient jusqu'à lors, savoir les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il est obligatoire pour toutes les entreprises dont l'effectif de l'entreprise a atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Missions. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a repris les attributions principales des délégués du personnel.

- La première mission du CSE est de porter les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application de la réglementation du travail. A ce titre, les membres du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations sur l'application de la réglementation du travail, ou défendre les droits des salariés dans le cadre d'un conflit individuel (notamment lorsqu'une

procédure de licenciement est engagée à l'encontre d'un salarié).

- La seconde mission du CSE est de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des salariés. Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles et exerce, également, le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de " *danger grave et imminent* ".

Dans le contexte particulier lié à l'épidémie du Covid-19, les CSE ont été et restent particulièrement sollicités sur les trois sujets suivants :

1 / Recours au chômage partiel. Lorsqu'elles justifient d'une baisse d'activité, les entreprises peuvent recourir au dispositif du chômage partiel. Le droit commun prévoit que, si l'entreprise est dotée d'un CSE, celui-ci est préalablement informé et consulté avant la demande d'autorisation auprès de la Direccte. L'ordonnance n° 2020-325 du 25 mars 2020 relative à l'activité partielle prévoit, à son article 1^{er}, que " *par dérogation, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande [...] et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande* ".

2/ Jours de repos imposés par l'employeur. Le droit commun prévoit que le CSE est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail : il dispose d'un mois à compter de sa saisine pour rendre son avis.

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 qui prévoit, à titre exceptionnel, que l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, imposer la prise de jours de repos ou modifier unilatéralement les dates de prises de jour de repos, adapte également, les règles applicables en matière d'information et de consultation du CSE, prévoyant, à titre exceptionnel, que " *le comité soit*

informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation offerte par [...] cette ordonnance, son avis pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information ".

3/ Le droit d'alerte. Le droit d'alerte peut être déclenché par un ou plusieurs membres du CSE. Avant d'exercer le droit d'alerte, le membre du CSE doit nécessairement s'interroger sur le caractère grave du danger et son imminence. Dans le cas de l'épidémie du Covid-19, le membre du CSE doit se fonder sur le niveau de risque de contagion au sein de l'entreprise et les mesures prises par l'employeur pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, la seule situation de pandémie ne suffisant pas à caractériser un " *danger grave et imminent* ".

Si le membre du CSE constate que le risque de contagion dans l'entreprise est élevé et que les mesures prises par l'employeur ne sont pas suffisantes, alors il doit consigner son avis par écrit, sur le registre des dangers graves et imminents, en précisant les postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause et les noms des salariés exposés. L'employeur devra alors procéder immédiatement à une enquête, prendre les dispositions nécessaires pour y remédier et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou les mesures pour y faire face, le CSE devra être réuni dans un délai maximum de 24 heures et l'employeur devra informer immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que l'agent du service de prévention de la CARSAT qui pourront assister à la réunion du CSE. A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre pour prévenir le danger, l'employeur devra saisir l'Inspecteur du travail qui pourra mettre en demeure l'employeur ou saisir le juge des référés.

Composition du CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE est composé de l'employeur, d'une délégation du personnel composée, sauf modification apportée dans le protocole d'accord préélectoral, d'un titulaire et un suppléant pour les entreprises de 11 à 24 salariés, et de deux titulaires et deux suppléants pour les entreprises de 25 à 49 salariés.

Le délégué syndical est membre de droit du CSE. Le mandat est de 4 ans sauf si sa durée est réduite par accord collectif.

Par ailleurs, le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité participent aux réunions consacrées aux conditions de travail et l'inspection du travail est invitée à certaines des réunions, notamment sur les questions de santé et sécurité.

Fonctionnement du CSE

Les membres titulaires de la délégation du personnel bénéficient de 10 heures de délégation par mois dans les entreprises de 11 à 24 salariés et de 20 heures de délégation dans les entreprises de 25 à 49 salariés.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE un local de réunion aménagé et reçoit, collectivement, les membres du CSE (titulaires ou suppléants) au moins une fois par mois.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il existe deux types de réunions.

- Les réunions mensuelles obligatoires : le CSE est reçu collectivement par l'employeur au moins une fois par mois pour traiter des réclamations individuelles et collectives dont les élus ont été saisis par les salariés.
- Les réunions exceptionnelles : en cas d'urgence, les élus du CSE sont

reçus à leur demande par l'employeur. Le motif de cette réunion doit être suffisamment grave pour ne pas pouvoir être traité lors de la réunion mensuelle classique.

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du CSE remet à l'employeur une note écrite sur laquelle figurent les demandes présentées, à l'employeur, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. Les réunions du CSE sont, en principe, animées par l'employeur qui ouvre la séance, anime la discussion des points contenus dans l'ordre du jour et la prise de parole entre les différents intervenants. Il organise également, le cas échéant, les votes des questions inscrites à l'ordre du jour. Les demandes des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Il est possible de tenir les réunions par visioconférence si cette possibilité a été autorisée par un accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du CSE.

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel, permet à titre dérogatoire et temporaire, d'avoir recours à la visioconférence, à des conférences téléphoniques et à des messageries instantanées sous certaines conditions.

Mise en place du CSE

Pour pouvoir procéder à l'élection du CSE, l'employeur doit respecter la procédure suivante :

1/ Déterminer le nombre de CSE à élire, en fonction de l'effectif de l'entreprise

2/ Informer les salariés de la date du scrutin, avec un affichage dans les locaux et l'envoi d'un email à l'ensemble des collaborateurs

3/ Inviter l'ensemble des salariés à se présenter. Les candidats au CSE doivent être des salariés de plus de 18 ans travaillant dans l'entreprise depuis plus de 1 an, à l'exception des conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, il ne peut être éligible que dans une. Enfin, ce sont les organisations syndicales qui composent la liste des candidats qui doit refléter la proportion d'hommes et de femmes au sein des différents collèges. Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections. En revanche, si des candidats existent, le scrutin doit avoir lieu.

4/ Inviter les syndicats à négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP) pour organiser les élections et en définir les modalités. Si aucune organisation syndicale n'a pris part à la négociation du PAP, les modalités de l'élection, sont fixées par l'employeur.

Si des candidats se présentent, le scrutin doit avoir lieu.

5/ Procéder aux élections. Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés. Il s'agit d'un scrutin de listes à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour, seules des listes établies par les organisations syndicales peuvent être présentées. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs, ou en cas de carence ou d'insuffisances de candidatures, un second tour doit être organisé dans un délai de 15 jours. L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique ou par correspondance selon les dispositions du PAP.

6/ Informer les salariés du résultat.

7/ Transmettre les procès-verbaux sous quinzaine à l'inspection du travail, au centre de traitement des élections professionnelles et aux organisations syndicales ayant participé au protocole d'accord préélectoral ou à celles ayant présenté des listes.

Si aucun candidat ne se présente, l'employeur devra envoyer le procès-verbal de carence sous quinzaine au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) et à l'inspection du travail et réorganiser des élections dans les 6 mois suivant l'envoi du procès-verbal. Si un candidat se présente, l'élection aura lieu sous 90 jours.

Camille Smadja est Avocate à la Cour

Article écrit par Camille Smadja