



GUIDE DE L'ÉLU DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Routard



MODE D'EMPLOI
POUR LES
AUDACIEUX

hachette

routard.com

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

**Bien assurer
mon CSE,
c'est essentiel.**



Assureur de près de 10 000 structures⁽¹⁾, la Macif est l'assureur privilégié des Comités Sociaux et Économiques.

En assurant votre CSE à la Macif, vous bénéficiez :

- d'un accompagnement personnalisé avec un réseau de conseillers spécialisés dédié à votre écoute
- de garanties adaptées au fonctionnement et aux activités de votre CSE : la responsabilité civile et l'assurance des biens⁽²⁾
- d'avantages pour les salariés bénéficiaires de votre CSE⁽³⁾

 **N°Cristal** 09 69 39 49 55

APPÊL NUMÉRIQUE

macif.fr / rubrique « Associations et CSE »
ou par mail **cse@macif.fr**



Essentiel pour moi

(1) Au 31 décembre 2019.

(2) Dans les conditions et limites fixées au contrat Multigarantie Activités Sociales Comité d'entreprise souscrit.

(3) Offre soumise à conditions valables en 2022, réservée aux salariés bénéficiaires d'un CSE ayant signé un PACTE CSE en 2022.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRÉS ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Le guide du **Routard**

**Le guide
de l'élu du
comité social
et économique**

Directeur de collection
Philippe GLOAGUEN

Directeur du projet
Groupe Alpha

hachette

Hachette Livre - Le guide du Routard

Directeur de la collection et auteur : Philippe Gloaguen
Édition : Véronique de Chardon, Lucie Léna et Sandrine Rosenberg
Direction Hachette Tourisme : Sidonie Chollet
Contact partenariats : Jérôme Denoix
Maquette : Maoganí
Correction : Catherine Hidé, Véronique Duthille
Gravure : Jouve

Le guide de l'élu du Comité Social et Économique

Coordination du projet : Caroline Olivier, Pascale Pujol et Jean-Matthieu Sassier (Groupe Alpha), Mélanie Ruty (Atlantes Avocats)
Rédaction : Evelyn Bledniak (Atlantes), Nicolas Aït Cheikh, Luc Bérard de Malavas, Rod Maamria, Caroline Olivier, Pascale Pujol (Groupe Alpha).
Remerciements : Christophe Cauchon, Pierre Ferracci et Estelle Sauvat (Groupe Alpha).

Illustrations : © Mums creation

TABLE DES MATIÈRES

RAPPEL HISTORIQUE

20

- De 1940 à 2017 : les grandes dates pour mieux comprendre ... 20
- Les ordonnances du 22 septembre 2017 et la naissance du CSE 21

LES ACTEURS : LES CSE ET AUTRES ÉLUS ET MANDATES

23

- Avec le CSE 23
 - La commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT) 23
 - Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes 25
 - Les représentants de proximité 26
- D'autres formes de CSE. 28
 - Le comité social et économique d'établissement (CSEE) 28
 - Le CSE central (CSEC) 28
 - L'unité économique et sociale (UES) 28
 - Le conseil social et économique interentreprises (CSEI) 29
 - Le comité des activités sociales et culturelles interentreprises (CASC) 29
- Autour du CSE 29
 - Les organisations syndicales (OS) 29
 - Le comité européen 30
 - Le comité de groupe 30
 - Le conseil d'entreprise 30

COMMENT INTÉGRER LE CSE ?

32

- Qui et comment ? 32
 - Qui peut voter ? 32
 - La constitution des listes électorales 32
 - Qui peut être élu ? 32
- Comment se déroulent les élections ? Quelles sont les étapes ? .. 34
 - Le nombre de membres à élire au CSE 34
 - La représentation équilibrée des femmes et des hommes 35
 - L'information des salariés et l'invitation des syndicats 37
 - Le protocole d'accord préélectoral (PAP) et ses conditions de validité. 38
 - La fixation des règles 38
- Après les élections 39
 - Les résultats du vote 39
 - La contestation des élections 40
 - La représentativité syndicale 41
 - Les entreprises à établissements distincts 42
 - La désignation des délégués syndicaux et des représentants syndicaux au CSE. 42
 - Pas de candidats, pas de CSE ! 43
- Mémo technique 44
 - Les règles de l'élection 44
 - Comment organiser des élections au CSE ? 46
 - L'attribution des sièges : les étapes du processus 49

UNE FOIS ÉLU : UTILISER TOUS LES MOYENS DU CSE ET SE FORMER

53

• La durée du mandat et le nombre de mandats successifs possibles	53
• La fin du mandat : une procédure spécifique en cas de rupture du contrat	54
• Les droits des titulaires et des suppléants	56
• Les obligations des titulaires et des suppléants	57
• S'organiser pour pouvoir couvrir toutes les missions	58
Les membres du bureau	58
Les commissions	59
Les heures de délégation	66
• La formation	68
Qui peut demander une formation ? Et comment ?	69
Une formation initiale, oui... mais pas seulement	70
Du choix de l'organisme	71

COMPRENDRE ET AGIR SUR LES PROCÉDURES D'INFORMATION-CONSULTATION

72

• La distinction entre information et consultation du CSE	72
• L'information due au CSE	72
Les informations de la BDESE	73
Les informations confidentielles	74
La procédure d'information-consultation : l'avis motivé du CSE	75
Le rendu d'avis	75
Un avis conforme – Droit de veto	76
Le délai de consultation du CSE	77
L'effet de certains avis	78
La sanction en l'absence de consultation régulière du CSE	78
Les informations périodiques (en dehors des trois grandes consultations)	78
• Les trois grandes consultations périodiques	79
La consultation sur les orientations stratégiques	80
La consultation sur la situation économique et financière	81
La consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail	83
• Le droit d'alerte économique	85
Que sont des « faits préoccupants » ?	85
Une procédure en trois étapes	85
Les expertises	86
• Comment nommer un expert ?	88
Le contenu possible des expertises	88
L'accord de méthode	97
• Restructurations avec compression d'effectifs	98
Des procédures différentes selon le nombre de licenciements	106
Le calendrier, enjeu essentiel	106
Les enjeux de la restructuration	107
Le déroulement de l'information-consultation en cas de PSE (à défaut d'accord particulier)	107
La mise en œuvre du PSE au terme de la consultation	108
Le contenu du PSE	109
Le rôle majeur de l'administration du travail en cas de PSE	110
La détermination des salariés licenciés	111

AGIR SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL : PRÉVENIR LES RISQUES

112

- **Analyser les situations, recueillir les informations** 112
 - Les informations légales fournies au CSE : nécessaires mais pas suffisantes 112
 - Les informations de terrain doivent venir compléter les informations légales 112
 - L'enquête suite à un accident « psychosocial » 115
 - S'interdire le jugement et l'opinion : la méthode et, encore, la méthode 117
- **Après le diagnostic factuel, les mesures de prévention !** 118
 - Un peu de vocabulaire de prévention 119
 - Le DUERP, document central dans la prévention des risques en entreprise 120
 - Le PAPRI Pact 122
- **Les préconisations en cas de projet important modifiant l'organisation du travail, les conditions de travail.** 122
 - Quand peut-on parler de projet important ? 122
 - Se rapprocher d'un expert dans le domaine 123
 - Interpeller l'inspection du travail, le médecin et la CARSAT 123
- **Agir en cas d'alerte : les alertes à disposition des représentants des salariés** 125
 - Le droit de retrait 125
 - Le droit d'alerte pour danger grave et imminent (DGI) 125
 - Le droit d'alerte d'atteinte aux droits des personnes 127
 - L'expertise risque grave : comment s'en servir ? 128
 - L'interaction avec le CSE : un point crucial à traiter dans le cadre d'un accord ou du règlement intérieur du CSE 129

DEVENIR UN GESTIONNAIRE HORS PAIR DE VOTRE INSTANCE 133

- **Les budgets du CSE : finalité et mode de calcul.** 133
 - Le budget d'ASC ? À quoi sert-il ? 133
 - Qu'est-ce qu'une ASC ? 134
 - Les règles d'attribution et les risques URSSAF 135
 - Modalités de gestion des ASC : le monopole de gestion du CSE 138
 - Le budget ou subvention de fonctionnement ? À quoi sert-il ? 140
- **Les règles comptables communes aux budgets : le principe de transparence.** 141
 - Des obligations comptables qui diffèrent selon la taille et les ressources des comités 142
- **Le maître d'œuvre de la gestion et de la comptabilité : le trésorier** 144
- **Le CSE employeur** 145
- **Communiquer avec les salariés** 146
 - Le procès-verbal des réunions : la mémoire du CSE et l'information en direct des salariés 148

BIBLIOGRAPHIE

151

TABLE DES ILLUSTRATIONS



BON À SAVOIR



CONSEIL D'EXPERTS



POINTS DE VIGILANCE



SPÉCIAL NOVICE



TÉMOIGNAGE ET INTERVIEW

**ENRICHISSEZ VOTRE EXPÉRIENCE
EN ACCÉDANT À DU CONTENU
COMPLÉMENTAIRE !**

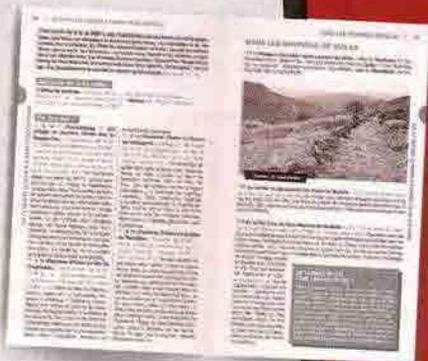
SCAN
hachette



**1. Téléchargez
l'application
Hachette Scan**



**2. Prenez
en photo
la page de
votre choix**



**3. Accédez directement
au contenu enrichi :**
vidéos, événements,
sites partenaires,
adresses géolocalisées...

APPLICATION GRATUITE DISPONIBLE SUR
APP STORE ET PLAY STORE



AVANT-PROPOS

AVANT-PROPOS

« L'entreprise est à la fois projet collectif et lien social, à l'édification et à la préservation desquels doivent nécessairement participer les élus du comité social et économique »

Onze ans après la première édition du Guide du Routard du comité d'entreprise, que de chemins parcourus pour une instance qui reste encore une grande inconnue auprès du grand public. Les ordonnances de 2017, achevant un cycle de réformes mis en œuvre quatre ans auparavant, ont remodelé le paysage et l'environnement du comité social et économique (CSE), successeur du comité d'entreprise.

Les missions dévolues aux élus du CSE exigent, pour les femmes et les hommes qui se lancent dans cette aventure démocratique et citoyenne, des qualités de haut vol, exercées avec moins de moyens et moins d'heures de délégation depuis quatre ans. Négociateur, assistant social, juriste, psychologue, médiateur..., l'élu du CSE jongle avec plusieurs casquettes nécessitant une préparation hors pair sur des sujets divers de plus en plus techniques ainsi qu'une parfaite connaissance de l'environnement de son entreprise.

L'édition du guide du Routard de l'élu du CSE s'inscrit dans une double ambition, celle de mieux faire connaître le parcours de ces élus et celle de vous donner, à vous lecteur, envie de vous engager à leurs côtés.

La grande bataille du travail demain sera de définir de nouvelles organisations dans les entreprises, dans la concertation et le dialogue. Et l'entreprise, au sens large, intégrant toutes les instances de dialogue, peut être cet espace d'expérimentation d'un autre monde, plus protecteur, sensible aux enjeux de performances économiques et sociales et investi dans la préservation de la planète. Car, en rapprochant les parties prenantes, l'entreprise vivra mieux demain, de façon plus pérenne, de façon plus sécurisée pour les salariés et de façon plus protectrice pour l'environnement. Elle est à la fois projet collectif et lien social, à l'édification et à la préservation desquels doivent nécessairement participer les élus du comité social et économique.

Le dialogue social se construit à plusieurs. Il contribue à créer de la valeur ajoutée pour l'entreprise et pour l'ensemble de ses salariés. Les élus du CSE sont au premier rang pour construire ce nouveau monde, par les alternatives qu'ils proposent, par leur connaissance du travail des salariés, par leurs remontées du terrain.

Pour mieux faire connaître cette instance indispensable à un dialogue social de qualité, nous avons choisi de la présenter sous l'angle de ceux qui l'incarnent dans l'entreprise et portent les attentes des salariés - les élus du comité social et économique.

C'est tout l'objet de ce guide du Routard : vous présenter, pas à pas, leur parcours, dès la phase de préparation des élections, puis les étapes essentielles d'appropriation des missions qu'ils doivent remplir, une fois élus. Nous avons ainsi donné la parole à plusieurs élus de CSE, des témoignages qui viennent enrichir le travail de terrain de nos experts et des juristes qui ont contribué à l'écriture de ce guide. Nous les en remercions vivement.

Quatre grandes parties jalonnent ce parcours d'élus au CSE, une fois les élections passées :

- L'utilisation des moyens dont ils disposent pour remplir leurs missions.
- La mise en action de ces moyens lors des trois temps d'information-consultation.
- La prévention des risques pour l'amélioration des conditions de travail et de la santé des salariés qu'ils représentent.
- La gestion au quotidien du CSE.

L'édition du guide intervient alors que le premier mandat de quatre ans des élus au CSE post-ordonnances de 2017 s'achève. Il donnera à toutes celles et à tous ceux qui veulent s'engager ou poursuivre le travail déjà accompli des clés de lecture pour se préparer à ces missions essentielles au maintien de la démocratie sociale.

100-100000

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

LE GUIDE DU ROUTARD

ÉDITORIAL

Depuis janvier 2018, le comité d'entreprise est remplacé par le comité social et économique. Ce passage signifie pour la représentation des salariés une multitude de thèmes à traiter : négocier le nombre d'établissements, mettre en place la commission santé, sécurité, et conditions de travail, élaborer le protocole d'accord pré-électoral, désigner les représentants de proximité, engager l'accord de dialogue social, les droits d'alerte...

Le CSE est en effet un organe obligatoire et indispensable à la bonne marche des entreprises et au dialogue entre les dirigeants et les salariés.

C'est la raison pour laquelle le Routard et le Groupe Alpha se sont associés pour faciliter la tâche et la compréhension du mode d'organisation et de fonctionnement de cet organisme à tous ceux qui souhaitent s'investir dans la vie de leur entreprise.

Mettre en place les élections selon les recommandations du législateur, participer aux conseils, élaborer le règlement intérieur et communiquer avec les autres salariés, ce guide est là pour vous accompagner dans votre parcours d'élu, à utiliser une structure qui peut parfois s'avérer complexe à appréhender et vous aider à prendre les bonnes décisions au bon moment.

Vous trouverez aussi dans ce guide des témoignages d'élus sur leur expérience au sein du CSE ainsi que des cas pratiques pour illustrer le fonctionnement et l'utilité du CSE dans son environnement économique et social.

Nous vous souhaitons bonne lecture, en espérant que ce guide vous donnera envie de vous impliquer dans le comité social et économique de votre entreprise.

Philippe Gloaguen, directeur du Routard

SECAFI – GROUPE ALPHA

ÉDITORIAL



© G. de Coligny

Nous sommes particulièrement heureux d'accompagner le Routard dans la 2^e édition de son guide consacré à l'élu du comité social et économique, successeur du comité d'entreprise, près de douze ans après la première édition. Le CSE, que vous allez découvrir dans ce guide, au travers

du parcours de ses élus, est bien différent du CE d'alors. Dix années d'évolutions législatives menées tambour battant sont passées par là modifiant considérablement les moyens d'action d'une instance indispensable à l'expression de la démocratie dans les entreprises.

Le choix de publier cette nouvelle édition du guide du Routard de l'élu du comité social et économique cette fin d'année 2021 est significatif à plus d'un titre. La publication intervient à un moment clé de la vie de l'instance : le renouvellement ou la reconduction de ses élus. Un instant particulièrement important dans le parcours de ces femmes et de ces hommes qui se sont engagés pour représenter l'ensemble des salariés durant un mandat de quatre ans. L'occasion de se poser, d'examiner ce qui a fonctionné, les obstacles auxquels ils ont été confrontés. Il s'agit ensuite du premier retour en arrière sur la première mandature de cette nouvelle instance issue des ordonnances de 2017 dans un contexte de réduction des moyens d'action, des heures de délégation et du nombre des élus. Sans oublier les réelles inquiétudes que nous avions alors portées quant au devenir des prérogatives des CHSCT. Cet arrêt sur images est d'autant plus nécessaire que ce premier mandat des CSE a été percuté par une pandémie encore bien présente à l'heure où nous éditons. Cette crise sanitaire a montré combien il importe aujourd'hui de créer les conditions d'un dialogue social mature, responsable et partagé. Cela signifie être en capacité de construire des accords éclairés, équilibrés et exigeants pour la pérennité de l'entreprise tout autant que pour la préservation des emplois et des conditions de travail de ses salariés.

Au Groupe ALPHA, chez SECAFI notamment, nous avons très tôt alerté sur la baisse significative des moyens et des heures de délégation des représentants du personnel de la nouvelle instance. Nous avons ainsi estimé que la fusion des instances, si elle se concevait en termes de simplification du dialogue social, ne devait en rien aboutir à laisser les élus du CSE démunis face à la direction et que l'objectif que nous portons depuis près de 40 ans de permettre aux membres

des instances représentatives du personnel de disposer de moyens équivalents à ceux des directions est un préalable indispensable.

Nous avons également souligné les risques qui pesaient sur les prérogatives de l'ex-CHSCT, en les fondant dans la nouvelle instance fusionnée ; l'évolution récente a confirmé nos craintes et il y a urgence aujourd'hui à donner à cette instance les moyens de traiter sérieusement les questions relatives à la santé des salariés. La qualité de vie au travail ne doit pas rester un slogan.

Les partenaires sociaux ont su montrer pendant la crise du Covid-19 qu'ils pouvaient avancer ensemble. Aujourd'hui, les entreprises doivent s'inscrire dans de nouvelles responsabilités, au premier rang desquelles la protection de la planète. Les objectifs environnementaux, largement partagés aujourd'hui par l'opinion et les salariés, doivent s'accompagner d'exigences fortes sur le plan social pour ne pas en laisser un grand nombre au bord du chemin, compte tenu des transformations profondes qui vont toucher l'économie.

L'ouverture des élections pour un deuxième mandat doit être l'occasion de prévoir plus de temps pour négocier sur tous sujets et dans les meilleures conditions possibles. La lecture de ce guide vous donnera, à vous qui souhaitez vous engager ou poursuivre ce que vous avez commencé, des clés pour vous accompagner dans votre parcours, dans ce voyage éminemment citoyen, pour ancrer votre mandat dans une dimension de responsabilité.

Pierre Ferracci, Président du Groupe ALPHA
Estelle Sauvat, Directrice générale du Groupe ALPHA

ATLANTES

ÉDITORIAL



© D.F.

Un guide du Routard de l'élu du CSE, quelle belle idée à l'heure où s'amorce le renouvellement des CSE installés depuis 2018 ! Nous sommes fiers de participer à cette publication en tant que cabinet d'avocats aux côtés des élus et des salariés afin de vous faire part de notre expérience, en vous

donnant des clés pour jouer pleinement votre rôle et vous éclairer sur les textes qui se sont faits touffus au fil des années et toujours en évolution, ce qui ne rend pas toujours aisée votre tâche.

Notre engagement : que les élus soient dotés des mêmes armes et connaissances que les directions d'entreprise. Être représentant du personnel, c'est un « vrai métier » qui, comme tout métier, s'apprend... Ce guide a été conçu comme notre pierre à l'édifice, à votre édifice et à votre parcours d'élu.

En effet, rappelons-le, le CSE cumule désormais les prérogatives de trois instances historiques que sont le CE, le CHSCT et les délégués du personnel. La création du CSE a donc été une véritable révolution en ce qu'elle a bousculé les textes mais aussi les pratiques et réflexes des élus. Trois ans après sa création, forts de votre vécu comme du nôtre, nous pouvions recenser pour vous les chemins à prendre afin que vos droits soient respectés et que le CSE soit véritablement le lieu de débats entre la direction de l'entreprise et les représentants du personnel que souhaitait historiquement J. Auroux pour le comité d'entreprise.

Cet « animal » à 3 têtes doit être apprivoisé par les élus eux-mêmes. Nouveaux textes, nouvelles pratiques et nouvelle organisation du travail entre élus pour que la voix des salariés continue d'être portée sur les projets d'évolutions de l'entreprise, quels qu'ils soient.

Nous l'avons constaté, la pandémie a conduit soit à de nouvelles concertations, voire des constructions communes, notamment sur les mesures sanitaires et le télétravail, mais aussi à des dérives inacceptables dans le fonctionnement du CSE qui ne doivent pas perdurer au risque de dénaturer l'instance, voire de décourager des candidats aux prochaines élections et les salariés.

Or, plus que jamais, les salariés, de plus en plus isolés au fil du temps, dans un monde économique, technologique et environnemental en

constante évolution ont besoin de représentants formés et conseillés, à l'instar des directions des entreprises. Nous ne pouvons imaginer que les instances du personnel existantes depuis 1936 et 1946 ne soient plus forces de propositions sur les évolutions de l'entreprise, voire acteurs... Qui mieux que les salariés et leurs représentants connaissent leur entreprise ?

C'est cette profonde conviction qui nous a guidés dans la rédaction de ce Routard de l' élu du CSE. C'est également la conviction des élus avec lesquels nous nous sommes entretenus et dont les témoignages ont été retranscrits dans le guide. Parfois, les élus se sentent seuls dans la mission qui leur est confiée et, maintes fois, ils ont sans nul doute la sensation d'échouer ou, tout le moins, d'être dépassés par la tâche à accomplir, voire de souffrir d'un manque de reconnaissance de ceux pour qui ils se sont engagés... Dans ce guide dédié au CSE, c'est toujours la même envie que celle qui animait les fondateurs du guide du Routard : la création d'un guide pour ceux qui font la route d'un engagement qui peut paraître parfois solitaire. Nous espérons qu'au fil des pages, les élus se sentiront plus armés et accompagnés, dans ce nouveau paysage de la représentation du personnel qu'est le CSE.

Evelyn Bledniak,
Avocate associée du cabinet d'avocat Atlantes

LE GROUPE HELFRICH

ÉDITORIAL



© DR

Depuis bientôt 35 ans, le groupe Helfrich propose des solutions cadeaux pour les instances du personnel – hier les comités d'entreprise, aujourd'hui les comités sociaux et économiques – et leurs bénéficiaires.

L'aventure, qui avait démarré en 1987 dans le grenier de la maison familiale de Kirrwiller où jouets et gadgets destinés aux CE étaient exposés, se poursuit toujours en Alsace sur deux importants sites logistiques et avec un outil de production à la pointe de la technologie. Celui-ci permet de garantir la qualité et la sécurité des produits, de bonnes conditions de stockage et de conditionnement, des délais courts et un respect des livraisons pour répondre aux attentes fortes de ses clients. Par ailleurs, Helfrich et l'ensemble de ses collaborateurs s'engagent au respect des valeurs éthiques, environnementales, sociales et économiques en favorisant les critères de proximité ainsi que l'origine de fabrications française et européenne, autant de critères qui importent à de nombreux élus et salariés.

Pour rester proche de ses clients et privilégier la convivialité, le groupe alsacien a, au fil des ans, implanté douze agences sur l'ensemble du territoire : Paris, Marseille, Lille, Bordeaux, Montpellier, Rouen, Avignon, Montauban, Strasbourg, Rennes, Tours et Lyon. Il déploie désormais une équipe commerciale de cinquante personnes.

Face à des élus de plus en plus en recherche d'expertise et d'excellence, l'offre s'est également étoffée, qu'il s'agisse de jouets, de confiserie, d'objets de communication, de commandes groupées de vin ou de colis gourmands !

Aujourd'hui, à travers ses différentes marques, Helfrich ambitionne d'offrir l'une des plus vastes, si ce n'est la plus vaste, gammes de solutions et services proposés aux élus CSE et ce, dans une optique clairement affichée : les accompagner dans le succès de leur mandat. La création d'une solution de gestion web nouvelle génération simple, intuitive et entièrement sécurisée, riche d'un portail avec billetterie, s'est inscrite dans cette recherche constante de solutions différenciantes.

Cette démarche nous est apparue comme une nécessité, alors que les élus, qui font collectivement face à des enjeux de plus en plus complexes, manquent de plus en plus de temps pour réaliser leurs missions, notamment depuis le passage en CSE.

C'est à ce titre que nous sommes particulièrement fiers de faire partie de l'aventure du guide du Routard de l'élu du comité social et économique. Merci au Groupe ALPHA et à SECAFI, Estelle Sauvat et Pierre Ferracci, de nous y avoir associés !

François Helfrich, Directeur de Helfrich

LA MACIF

ÉDITORIAL

La MACIF, l'assureur privilégié des CSE



© DR

Vous proposer des solutions de protection et d'accompagnement utiles et compétitives tout en contribuant à une société plus solidaire, c'est la raison d'être de la Macif, assureur mutualiste, qui entend protéger le présent et permettre l'avenir.

Les activités proposées ou organisées par les CSE sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc.). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité. Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE⁽¹⁾ pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites⁽²⁾.

Assureur mutualiste depuis 60 ans, la Macif forme une force de plus de 5 millions de femmes et d'hommes et ressort comme l'assureur privilégié des CSE.

Acteur citoyen et solidaire la Macif veille plus que jamais à la protection des comités sociaux et économiques des entreprises, et donc des salariés. Son conseil d'administration, au sein duquel siègent des représentants des sociétaires élus issus de l'économie sociale et solidaire, a pour objectif la mise en œuvre de solutions d'assurances claires et performantes à des tarifs compétitifs.

Avec l'appui de son réseau de conseillers spécialisés, la Macif vous apporte des produits et services adaptés et un accompagnement spécifique à votre situation.

Le Pacte CSE : de nombreux avantages

La Macif propose aux CSE titulaires d'un contrat MAS de signer le Pacte CSE qui concrétise des engagements mutuels : vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose une offre pour réussir votre mission.

**Bertrand Béтин,
Directeur Marché des Professionnels et Marché
de l'Économie Sociale et Solidaire - MACIF**

⁽¹⁾ Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité social d'entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

⁽²⁾ Dans les conditions et limites du contrat souscrit.

LISTE DES SIGLES EMPLOYÉS

LISTE DES SIGLES EMPLOYÉS

- APC** : accord de performance collective
- APLD** : activité partielle de longue durée
- ASC** : activités sociales et culturelles
- AT/MP** : accidents du travail/Maladies professionnelles
- BASC** : budget d'activités sociales et culturelles
- BDES** : base de données économiques et sociales
- BDESE** : la base de données économiques et sociales (BDES) devient la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).
- BTP** : secteur économique du bâtiment et des travaux publics
- CARSAT** : caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
- CASCI** : comité des activités sociales et culturelles interentreprises
- CCE** : comité central d'entreprise
- CDD** : contrat à durée déterminée
- CDI** : contrat à durée indéterminée
- CE** : comité d'entreprise
- CERFA** : tout formulaire administratif réglementé, anciennement émis par le centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs
- CGT** : confédération générale du travail
- CHSCT** : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- CNIL** : commission nationale de l'informatique et des libertés
- CPAM** : caisse primaire d'assurance maladie
- CPF** : contrat de professionnalisation
- CRDS** : contribution au remboursement de la dette sociale
- CSE** : comité social et économique
- CSEC** : comité social et économique central
- CSEE** : comité social et économique d'établissement
- CSEI** : conseil social et économique Interentreprises
- CSG** : contribution sociale généralisée
- CSP** : contrat de sécurisation professionnelle
- CSSCT** : commission santé, sécurité, conditions de travail
- DGI** : danger grave et imminent
- DP** : délégué du personnel
- DREETS** : direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- DS** : délégué syndical
- DUERP** : document unique d'évaluation des risques professionnels
- Égalité FH** : égalité femmes-hommes
- EPC** : équipements de protection collective
- EPI** : équipements de protection individuelle
- ETP** : équivalent temps plein

- FNE** : fonds national de l'emploi
- GEPP** : gestion de l'emploi et des parcours professionnels
- GPEC** : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- INTEFP** : institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- IPRP** : intervenants en prévention des risques professionnels
- NAO** : négociation annuelle obligatoire
- OETH** : obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- OPA** : offre publique d'achat
- OS** : organisations syndicales
- PAP** : protocole d'accord préélectoral
- PAPRIFACT** : programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- PASS** : plafond annuel de la sécurité sociale
- PDV** : plan de départs volontaires
- PEE** : plan d'épargne entreprise
- PERCO** : plan d'épargne pour la retraite collectif
- PEREC** : plan d'épargne retraite entreprise collectif
- PERO** : plan d'épargne retraite obligatoire
- PMSS** : plafond mensuel de la sécurité sociale
- PSE** : plan de sauvegarde de l'emploi
- PV** : procès-verbal
- QVT** : qualité de vie au travail
- RCC** : rupture conventionnelle collective
- RCI** : rupture conventionnelle individuelle
- RGPD** : règlement général pour la protection des données
- RI** : règlement intérieur
- RPS** : risques psychosociaux
- RS** : représentant syndical
- SMS** : short message service ou message texte ou texto
- TJ** : tribunal judiciaire
- UES** : unité économique et sociale
- URSSAF** : union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
- VAE** : validation des acquis de l'expérience

RAPPEL HISTORIQUE

RAPPEL HISTORIQUE

DE 1940 À 2017 : LES GRANDES DATES POUR MIEUX COMPRENDRE

Le comité d'entreprise dans la version que nous avons connue jusqu'en 2017 date de 1945, mais il est important de connaître quelques autres dates antérieures. Avec le Front populaire en **1936** naissent les **délégués du personnel (DP)**, chargés des réclamations des salariés. Cette nouvelle instance n'aura pas le temps de se mettre en place avec l'entrée en guerre. En **1940**, le régime de Vichy interdit les syndicats et crée, en parallèle, les **comités sociaux de production**, également appelés les « comités patates ». Ils sont dotés par l'employeur de ressources financières correspondant aux sommes dévolues pour « offrir » aux salariés, de son seul chef, des prestations et cadeaux (pour Noël, fêtes d'été, fête des Mères...). Ils sont aussi consacrés aux questions de ravitaillement des salariés... d'où leur nom. C'est ainsi qu'est né le budget d'œuvres sociales et culturelles (renommées, en 1982, activités sociales et culturelles) que le **Conseil national de la Résistance** maintient dans son **programme économique de la Résistance**.

Ce dernier prévoit l'instauration d'une véritable **démocratie économique et sociale** et la mise en place, dans le cadre de l'entreprise, d'une forme de participation des travailleurs à la direction de l'entreprise. Les **comités d'entreprise (CE)**, créés par l'ordonnance du 22 février **1945**, constituent une application concrète de ce programme. L'ordonnance avait prévu que dans les entreprises de plus de 100 salariés les comités seraient élus par les salariés, qu'ils seraient informés chaque mois sur les conditions de travail, tout en disposant d'un droit de regard sur les comptes de l'entreprise. La loi du 16 mai 1946 étend l'obligation aux entreprises de plus de 50 salariés et impose l'information et la consultation sur un certain nombre de sujets. Le comité d'entreprise naît ainsi avec une double compétence : d'une part sur les questions économiques, financières et sociales de l'entreprise, avec la possibilité de se faire assister d'un expert-comptable pour l'analyse des comptes de l'entreprise (les honoraires étant pris en charge par l'employeur), et d'autre part sur les activités sociales et culturelles.

Les **lois Auroux de 1982** ont profondément étendu les droits et prérogatives du comité d'entreprise en matière économique, compte tenu, notamment, d'un nombre croissant de restructurations suite au premier choc pétrolier de 1973. C'est de 1982 que datent notamment :

- la création de la subvention de fonctionnement dite 0,2 % ;
- la création de la Commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en tant que personne morale à part entière en lieu et place de la Commission d'hygiène et de sécurité (CHS) du CE.

Depuis 2013, plusieurs lois se sont succédé sans accroître, tant s'en faut, les prérogatives des instances.

2013 : loi sur l'encadrement d'une part des procédures de licenciement collectif pour motif économique, et d'autre part de toutes les procédures d'information-consultation du CE dans des délais stricts.

2014 : loi sur la transparence financière des CE et les obligations comptables.

2015 : loi Rebsamen qui regroupe les 17 informations-consultations annuelles du CE en trois grands blocs : situation économique et financière de l'entreprise ; politique sociale, emploi et conditions de travail ; orientations stratégiques de l'entreprise.

LES ORDONNANCES DU 22 SEPTEMBRE 2017 ET LA NAISSANCE DU CSE

Objectifs de simplification, d'économies (sur le nombre d'élus, les heures de délégation, les coûts des expertises du CE comme du CHSCT)..., l'ordonnance du 22 septembre 2017 substitue aux trois instances que sont les DP, le CE et le CHSCT, le nouveau **Comité social et économique (CSE)**. Cette dénomination est applicable dans les entreprises de plus de 11 salariés comme dans celles de plus de 50. Cette nouvelle instance se trouve investie de toutes les prérogatives auparavant dévolues aux trois instances précédentes. Elle réforme profondément la représentation du personnel au sein de l'entreprise.

ATTENTION : cette nouvelle configuration et ses champs d'intervention imposent de la part des élus une organisation précise – règlement intérieur, répartition des rôles et des responsabilités... – afin de faire vivre cette instance dont les moyens se sont trouvés globalement réduits.

Seconde innovation de 2017 dans le prolongement de la loi Travail de 2016 : le fonctionnement, les moyens du CSE, voire les capacités et champs d'intervention, les informations..., tout est négociable !



Spécial novice : les principes de la loi Travail de 2016

Le principe directeur de la loi Travail : la négociation/le dialogue social, l'accord négocié avec les organisations syndicales devient LA LOI de l'entreprise. Et désormais, négocier ne signifie pas nécessairement décrocher plus, mais aussi potentiellement accepter d'avoir moins.

Le Code du travail ne constitue plus le socle ; il n'intervient que si aucun accord n'est conclu. Le Code du travail, y compris en matière de CSE, devient supplétif et l'appel aux règles définies dans le Code du travail ne se fait qu'à défaut.

Il en résulte une architecture particulière du Code du travail :

- les dispositions d'ordre public auxquelles on ne peut déroger ;
- le champ de la négociation collective ;
- les dispositions supplétives.

C'est ainsi que le nombre d'élus peut être négocié, y compris en réduisant leur nombre ; de même pour les heures de délégation. Ce n'est qu'à défaut d'accord que les dispositions légales s'appliqueront.

Ce sont les organisations syndicales qui négocient les accords de fonctionnement du CSE. Il est conseillé de se faire assister dans la négociation et la rédaction de tels accords dont on comprend aisément l'importance puisqu'ils fixeront le cadre de fonctionnement, les attributions et les moyens de l'instance.

En cas d'accord à durée indéterminée, il sera important de le renégocier ou de demander la rédaction d'un avenant à l'occasion des élections suivantes, dans le cas où le fonctionnement de l'instance pendant le mandat précédent aurait montré des carences ou des ambiguïtés.



On peut donc supprimer le CSE par voie d'accord et prévoir qu'il n'y en aura pas ?

Impossible ! Il s'agit d'une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut être dérogé !



Scannez les pages de ce guide
pour accéder à des contenus enrichis

LES ACTEURS : LES CSE ET AUTRES ÉLUS ET MANDATÉS

AVEC LE CSE

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Le CSE se voit confier les attributions anciennement dévolues au CHSCT et aux DP (délégués du personnel). Afin d'éviter sans doute un engorgement excessif des ordres du jour ou une inévitable dilution des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés, le législateur propose, sous certaines conditions, de déléguer tout ou partie de ces questions aux représentants de proximité et/ou à une ou plusieurs CSSCT.



Spécial novice : CHSCT et CSSCT, ce n'est pas la même chose !

La tentation peut être grande, notamment du côté de l'employeur, de faire de ces commissions les sœurs jumelles des anciens CHSCT. C'est loin d'être le cas. Cette commission n'est qu'une simple commission, comme peuvent l'être la commission des activités sociales et culturelles, la commission des secours et prêts, ou encore la commission logement : elle n'est là que pour préparer les travaux du CSE dans la limite des attributions qui lui ont été confiées. Il faudra donc recadrer et la direction et les membres de la commission si des dérapages étaient constatés. Et la période de crise sanitaire a permis de les constater effectivement.

La commission SSCT est une simple émanation du CSE. Elle n'a pas de personnalité morale : cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions de ce dernier relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité. Ces dernières dispositions sont d'ordre public : il n'est donc pas possible d'y déroger. Toutefois, la CSSCT peut évidemment préparer les travaux du CSE pour motiver un avis ou le recours à un expert.

La commission SSCT n'est pas obligatoire dans toutes les entreprises. Elle l'est dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts (voir p. 26) d'au moins 300 salariés ; dans ce cas, une commission centrale est mise en place ; elle est l'émanation du CSE central et se compose de membres de ce dernier ;
- les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés si l'inspecteur du travail considère que la commission est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités ;

- les établissements comprenant une installation nucléaire ou une installation présentant des dangers particulièrement importants pour la sécurité et la santé des populations voisines et pour l'environnement, les mines, quels que soient les effectifs.



La santé, la sécurité et les conditions de travail avant tout

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, il est possible, par accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE, d'instaurer à titre volontaire une commission SSCT. Parce que les questions de santé et de sécurité sont des préoccupations majeures, cette création doit toujours être proposée par les organisations syndicales et des moyens spécifiques négociés pour son fonctionnement.

Pour mettre en place la commission, priorité est donnée à la négociation, par un accord d'entreprise qui peut prévoir :

- le nombre et le périmètre des établissements concernés par la mise en place de cette commission ;
 - le nombre de membres de la ou des commissions : elle comprend a minima trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du 2^e collège électoral ou du 3^e (cadres). Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres : cela signifie que la commission peut être composée d'élus titulaires, mais aussi de suppléants, ce qui est une façon de leur donner un rôle actif ;
 - les missions déléguées et les modalités d'exercice de ces missions ;
 - les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation des membres de la ou des commissions ;
 - les modalités de formation ;
 - les moyens alloués, dont le nombre d'heures de délégation ; à noter que la loi ne prévoit pas d'heures spécifiques, il convient donc d'y réfléchir en amont.
- En l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE peut définir les moyens et attributions de l'instance. En tout état de cause, il devra absolument définir les attributions de la commission : en effet, le texte prévoit que le comité peut déléguer tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.



Conseil : il n'est pas recommandé de prévoir une délégation de l'ensemble des attributions de crainte que le CSE ne se trouve totalement dépossédé de ses attributions, à l'exception, bien sûr, de la consultation et du recours à un expert qui ne peuvent être délégués. Pour éviter cet écueil, il est important d'organiser la coordination et une bonne communication entre le CSE et la commission (transmission des ordres du jour, réalisation d'un compte-rendu, mise en place d'un rapporteur de la commission...). Là aussi, la réflexion s'impose.



Spécial novice

Attention, le règlement intérieur du comité ne peut pas imposer à l'employeur des obligations qui ne sont pas prévues dans un texte (loi, décret, accord).

LE RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le référent peut donc être aussi bien un titulaire qu'un suppléant.

À noter : les entreprises de plus de 250 salariés doivent également désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Un travail en commun avec le référent du CSE semble indispensable. Cette concertation peut prendre la forme de réunions régulières.



Conseil : négocier des moyens

Si c'est un élu suppléant, il est conseillé de négocier des moyens en termes d'heures de délégation, notamment pour lui permettre de mener à bien sa mission.

De même, il est pertinent de négocier une formation spécifique compte tenu de la complexité du sujet. En effet, en sa qualité de membre du CSE, le référent pourra bénéficier de la formation en santé, sécurité, conditions de travail, mais cela risque d'être insuffisant. Reste la possibilité pour lui de bénéficier d'une formation financée sur le budget de fonctionnement du comité, mais il faudra obtenir une autorisation d'absence auprès de l'employeur. La négociation s'impose donc.

Il conviendra d'y inclure des moyens de communication spécifiques avec les salariés.

Quels sont le rôle et les moyens d'action de ce référent ?

Aucune précision n'est apportée par la loi ni sur son rôle, ni sur ses missions. Il doit, à notre sens, être un acteur capable de prévenir le risque de harcèlement, d'identifier et de réagir ainsi que d'alerter l'employeur, afin que ce dernier prenne rapidement les mesures qui s'imposent en fonction d'une situation, d'informer les salariés, et d'accompagner les éventuelles victimes. À cet égard, l'employeur doit informer par tout moyen les salariés des coordonnées (adresse et numéro d'appel) des autorités et services compétents, y compris du référent désigné par le CSE.

Outre les contacts avec l'éventuel référent de la direction et la direction elle-même, le référent, en tant que membre à part entière du CSE, dispose des moyens d'action du comité, à savoir :

- demander la tenue d'une réunion extraordinaire du comité ou de la commission SSCT ;
- actionner le droit d'alerte « atteinte aux droits des personnes » ou le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (DGI).

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Les représentants de proximité sont une création de l'ordonnance de 2017. Ils n'existaient pas précédemment. Ils ne peuvent être institués que par voie d'accord collectif. Ils ne sont donc pas obligatoires. Faute d'accord, l'employeur ne pourra les mettre en place seul.

Comme leur nom l'indique, l'idée est d'avoir des élus/salariés relais au plus près du terrain, surtout dans les entreprises multisites où des comités d'établissement ne sont pas nécessairement constitués. Mais leurs pouvoirs et attributions sont à définir dans l'accord.

Il ne s'agit pas d'une instance à part entière et l'erreur serait de penser qu'ils sont les successeurs des délégués du personnel. Ils peuvent tout à la fois être mandatés pour représenter le CSE en local, comme acteur observateur, coordinateur ou relais d'information. La place plus ou moins grande que les organisations syndicales décideront par accord de leur octroyer constituera un signal fort quant à la volonté de mettre en place une représentation au plus près du terrain et des problématiques des salariés.



L'urgence n'est pas bonne conseillère

Pour négocier un accord, listez vos arguments et interrogez-vous sur ce qui est important dans votre entreprise et qui justifie la présence de représentants de proximité, et donc, leurs attributions et les liens nécessaires à entretenir avec les élus du CSE.

La loi évoque les thèmes sur lesquels peut porter l'accord instituant des représentants de proximité et qui a vocation à organiser tout à la fois les règles de fonctionnement et les attributions de ces représentants :

- leur nombre ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions.



Spécial novice : ce qui n'est pas écrit n'existe pas

Comme dans tout accord, il faut être précis, notamment sur les attributions des représentants de proximité et l'articulation entre ces derniers, les élus du CSE et, éventuellement, les membres de la commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT). L'objectif est d'éviter soit que des problèmes remontés par les salariés ne soient pas traités, soit que plusieurs élus s'en occupent en parallèle avec les pertes de temps induites !

Sur leurs **attributions**, ne vous limitez pas à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail comme l'indique le Code du travail. Pour exemple, voici d'autres thèmes importants qu'il vous faut hiérarchiser en fonction des spécificités de votre entreprise :

- prendre en charge des questions nécessitant un traitement local ou de proximité, notamment en matière de santé et sécurité ; des réponses urgentes peuvent être nécessaires qui doivent être réglées avec un représentant de l'employeur sur place ;
- présenter les réclamations individuelles ou collectives ;
- intervenir à la demande et sur délibération préalable du CSE ou de la commission SSCT ;
- réaliser des enquêtes sur des accidents de travail ou maladies professionnelles en lien avec un membre du CSE ou de la commission SSCT ;
- instruire en local le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent...

Sur les **moyens** des représentants de proximité, c'est également l'accord qui les déterminera, sachant que pour leur permettre de fonctionner utilement, il conviendra, entre autres, de régler les points suivants :

- le nombre de représentants et la possibilité de désigner des suppléants ;
- la régularité des échanges avec la direction : ordre du jour ou note écrite et réponses motivées ;
- les modalités de communication avec les salariés : local, panneau d'affichage, internet/intranet, déplacements ;
- les heures de délégation ;
- l'accès à l'information, notamment à la base de données économiques et sociales ;
- l'articulation avec le CSE et les éventuelles commissions ;
- l'éventuelle prise en charge par l'entreprise d'une formation des représentants de proximité ; à défaut, le CSE peut décider de financer cette formation sur le budget de fonctionnement, mais attention, le CSE ne peut pas régler les heures non travaillées ; cela reste donc à prévoir dans l'accord.

Vigilance sur les modalités de désignation : les représentants de proximité sont soit membres du CSE, soit désignés par celui-ci.

Pour le ministère du Travail, l'accord ne peut pas prévoir que les représentants de proximité soient directement élus par les salariés ou désignés par les syndicats représentatifs. Par ailleurs, le fait que le représentant de proximité soit membre du CSE ne règle pas la question de l'articulation entre celui-ci et le comité. Il conviendra en tout état de cause de prévoir dans l'accord des modalités permettant de savoir quand, comment et dans quelles conditions un ou plusieurs représentants de proximité pourraient participer aux réunions plénières du comité afin d'informer ses membres sur un sujet ponctuel ou de les informer de leur propre activité.

À noter enfin que le représentant de proximité bénéficie de la protection spécifique applicable au salarié protégé.

D'AUTRES FORMES DE CSE...

LES ACTEURS : LES CSE ET AUTRES ÉLUS ET MANDATÉS

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT (CSEE)

La notion d'établissement distinct : au sein d'une entreprise, est considéré comme établissement distinct celui dont le chef d'établissement a une capacité décisionnelle en matière de gestion et d'administration du personnel. L'effectif d'un établissement distinct est un critère déterminant puisque l'établissement doit compter au moins 50 salariés. Si une entreprise est composée d'un ou plusieurs établissements distincts d'au moins 50 salariés chacun, des comités socio-économiques d'établissement seront mis en place dans chacun des établissements concernés. Le comité d'établissement a des pouvoirs limités au périmètre de l'établissement. Quant aux établissements d'un effectif inférieur à 50 salariés, sauf accord plus favorable, ils sont rattachés à l'un des autres établissements selon différents critères de proximité, de production...

Pour la création des comités d'établissement, trois voies possibles :

- soit la signature d'un accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
- soit l'adoption d'un accord entre l'employeur et le CSE, à la majorité de ses membres titulaires ;
- soit, à défaut d'accord, l'employeur définit unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts ; dans ce cadre, l'employeur peut parfaitement considérer que, malgré plusieurs établissements ou sites de plus de 50 salariés dans l'entreprise sur tout le territoire national, il n'y aura qu'un seul CSE et non plusieurs comités d'établissement.

Des voies de recours sont naturellement possibles devant la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), voire le tribunal, mais les organisations syndicales devront apporter la preuve de l'existence concrète de ces établissements.

LE CSE CENTRAL (CSEC)

Un CSE central doit être mis en place dans les entreprises à établissements multiples lorsqu'au moins deux de ces établissements disposent d'un CSE d'établissement. Pour être membre du CSE central, il faut nécessairement être élu titulaire au sein d'un CSE d'établissement. L'élection au CSE central est une élection au second degré : ce sont les élus titulaires du comité d'établissement qui désignent les membres du comité central en respectant l'accord de répartition des sièges entre les différents établissements, conclu avec les organisations syndicales. Cet accord est soumis aux mêmes règles de validité que celles du protocole préélectoral de double majorité.

L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES)

Certaines entreprises juridiquement indépendantes peuvent être regroupées par décision de justice ou par accord conclu entre l'employeur et les organi-

sations syndicales de ces entreprises, afin de constituer un CSE d'UES. La mise en place d'une UES répond à deux critères cumulatifs :

- l'unité économique qui se manifeste par une concentration des pouvoirs de direction, l'existence d'une direction commune, et surtout des activités similaires, connexes, ou complémentaires ;
- l'unité sociale pouvant se traduire par une perméabilité des salariés et une identité des conditions de travail (même convention collective, mêmes accords, mêmes conditions de travail...). Le fonctionnement du CSE d'UES est identique à celui du CSE.

LE CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE INTERENTREPRISES (CSEI)

Il s'agit d'une instance créée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et qui vise à assurer une représentation supplémentaire et commune à plusieurs entreprises. Elle ne remplace pas la représentation du personnel propre à chaque entreprise mais s'y superpose. Le CSEI ne peut être créé que par voie d'accord déterminant ses attributions et ses moyens de fonctionnement. Ses attributions sont notamment définies par la nature des « problèmes communs » que les différentes entreprises du site ou de la zone ont pu identifier, tels que la santé, la sécurité, les conditions de travail.

LE COMITÉ DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES INTERENTREPRISES (CASCI)

Il est constitué par accord pour permettre la gestion commune d'activités sociales et culturelles communes à plusieurs entreprises. Il ne dispose d'aucune prérogative en matière économique. Le CSE ou le CSE d'établissement doivent y adhérer spécifiquement. Il peut ne gérer qu'une partie des activités sociales et culturelles.

AUTOUR DU CSE

LES ORGANISATIONS SYNDICALES (OS)

Outre leur monopole au 1^{er} tour des élections, elles sont aujourd'hui déterminantes dans le fonctionnement du CSE puisque de nombreuses modalités de fonctionnement nécessitent des accords collectifs. La négociation sera menée par les organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles qui ont recueilli plus de 10 % des voix aux dernières élections du CSE.

Deux personnages importants : le **délégué syndical (DS)** désigné par l'organisation syndicale représentative, et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, le **représentant syndical (RS)** qui représente son organisation au sein du CSE. Le représentant syndical, désigné par le syndicat, est membre de droit du CSE : il peut s'exprimer et poser des questions mais ne peut pas voter.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, c'est le délégué syndical qui est représentant syndical de droit au CSE.

LE COMITÉ EUROPÉEN

LES ACTEURS : LES CSE ET AUTRES ÉLUS ET MANDATÉS

Dans les entreprises de dimension communautaire, un comité européen est mis en place pour les questions à caractère transnational. Qu'est-ce qu'une entreprise ou un groupe de dimension communautaire ? L'un ou l'autre emploie 1 000 salariés ou plus dans les États membres de la Communauté européenne ou dans l'Espace économique européen et compte au moins un établissement de 150 salariés ou plus dans au moins deux de ces États. Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe met en place un groupe spécial de négociation composé de représentants de l'ensemble des salariés. Objectif : conclure un accord permettant la mise en œuvre du droit des salariés à l'information et la consultation à l'échelon européen. Le comité d'entreprise européen ne se substitue pas aux instances représentatives existantes dans les différents États membres. Lors de la réunion annuelle, il reçoit des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la situation et l'évolution probable de l'emploi... Il est par ailleurs consulté sur toute opération ayant des conséquences sur au moins deux entreprises situées dans deux États entrant dans le périmètre du comité européen.

LE COMITÉ DE GROUPE

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise dite entreprise dominante dont le siège social est situé sur le territoire français et les entreprises qu'elle contrôle sur le plan capitalistique ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante.

Créée en 1982, cette instance est conçue comme un organe d'échange et de dialogue sur la stratégie du groupe.

Le périmètre du comité de groupe et les entreprises qui le constituent font l'objet d'un accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives des entreprises concernées. La composition et le fonctionnement du comité de groupe peuvent également être définis par accord. La loi ne prévoit aucun moyen spécifique pour les représentants du personnel y siégeant. Il peut toutefois être doté d'un budget par accord. Sauf exception, le comité de groupe n'est pas consulté : il reçoit uniquement des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit, lorsqu'ils existent, les comptes et bilans consolidés du groupe et peut se faire assister par un expert-comptable pour les analyser.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Nouveauté des ordonnances Macron de septembre 2017, le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE et il est le seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. Il dispose d'un droit de veto à l'encontre de certaines décisions de l'employeur.

S'il existe des organisations syndicales au sein de l'entreprise, le conseil d'entreprise ne peut être institué que par accord collectif d'entreprise, qui aura une durée indéterminée. En signant cet accord instituant le conseil d'entreprise, les organisations syndicales renoncent à leurs prérogatives en matière de négociation. Le nombre de conseils d'entreprise est aujourd'hui marginal.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord de branche étendu pourrait instituer un conseil d'entreprise. On ne connaît pas l'ampleur de l'obligation résultant de cet accord de branche : l'entreprise devrait-elle obligatoirement appliquer cet accord de branche étendu ou pas ?



Les pièges de l'accord sur le conseil d'entreprise

L'accord instituant le conseil d'entreprise doit être extrêmement précis sur :

- **la composition du conseil d'entreprise**, qui n'est pas déterminée par la loi ! Il est à cet égard recommandé de prévoir l'intégration du délégué syndical et de clarifier son rôle et ses moyens au sein du conseil d'entreprise ;
- **le crédit d'heures de délégation** : il devra être nécessairement plus élevé puisque le conseil d'entreprise est chargé des négociations en sus des missions du CSE ;
- **les thèmes** sur lesquels le conseil d'entreprise dispose d'un droit de veto. Y figurent obligatoirement la formation professionnelle et l'égalité professionnelle. Le droit de veto s'analyse en un avis conforme et ne saurait constituer un réel droit de codécision. L'avis conforme suppose une délibération majoritaire des membres de la délégation du personnel.



Scannez les pages de ce guide
pour accéder à des contenus enrichis

COMMENT INTÉGRER LE CSE ?

COMMENT INTÉGRER LE CSE ?

QUI ET COMMENT ?

QUI PEUT VOTER ?

Qui dit élections... dit liste électorale. Celle-ci est constituée par l'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, y travaillant depuis au moins 3 mois, jouissant de leurs droits civiques et âgés de plus de 16 ans. En deçà, on est prié de prendre le chemin de l'école et non de l'entreprise ! Ces conditions sont appréciées à la date du 1^{er} tour de scrutin.



Aux urnes, salariés !

Il est essentiel de prendre part au vote pour assurer la légitimité du CSE qui a vocation à vous représenter. Votez, c'est essentiel !

LA CONSTITUTION DES LISTES ÉLECTORALES

C'est à l'employeur que revient la responsabilité d'établir la liste électorale et de la publier, au plus tard 4 jours avant la date du 1^{er} tour de scrutin. Les seules mentions qui doivent y figurer obligatoirement sont le nom, l'âge et l'ancienneté du salarié. Les listes électorales sont établies pour les 2 tours et ne peuvent être modifiées après le 1^{er} tour. Il faut donc les vérifier !



Exclus des listes : les dirigeants d'entreprise

Les salariés qui peuvent être assimilés à l'employeur (c'est-à-dire ceux qui ont un pouvoir de sanction ou d'engagement de dépenses librement) ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives ne peuvent pas être électeurs et encore moins élus.

QUI PEUT ÊTRE ÉLU ?

Un candidat à l'élection est d'abord un électeur âgé de plus de 18 ans, qui travaille dans l'entreprise depuis au moins 1 an. Sont exclus tout conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur, ou alliés au même degré de l'employeur.



Une représentation par collège

Les salariés électeurs ne sont éligibles que dans le collège auquel ils appartiennent. Un collège électoral désigne un groupe de salariés ayant des statuts professionnels équivalents ou proches et participant à une élection : ouvrier / employé ; agent de maîtrise / technicien / cadre.

	ÉLECTEURS	ÉLIGIBLES
Salariés dont le contrat de travail est suspendu	La suspension du contrat de travail n'a pas de conséquence sur l'électorat : ainsi sont électeurs les salariés en congé maternité, parental, arrêt maladie, mise à pied...	Les salariés dont le contrat de travail est suspendu restent parfaitement éligibles.
Salariés travaillant dans plusieurs entreprises	Les salariés titulaires de plusieurs contrats de travail sont électeurs dans chacune des entreprises les employant.	Les salariés travaillant simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises : ils choisissent celle où ils font acte de candidature.
Intérimaires	Les intérimaires votent dans l'entreprise de travail temporaire à laquelle ils sont rattachés.	Les intérimaires peuvent être élus dans l'entreprise de travail temporaire à laquelle ils sont rattachés, et ce à partir de 6 mois d'ancienneté.
Salariés détachés ou mis à disposition	Les salariés mis à disposition d'une entreprise peuvent voter soit dans l'entreprise utilisatrice s'ils sont présents dans les locaux depuis 12 mois continus, soit dans l'entreprise d'origine.	Les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice sont éligibles uniquement dans leur entreprise d'origine.



**Interview de Bruno Watel,
secrétaire du CSE de la Société du Figaro**

« **GÉRER LES DOSSIERS EN MODE PROJET** »

Travail collectif

C'est la clé de l'efficacité et de la réussite. Quels que soient les sujets, il faut s'en emparer activement et les traiter dans des groupes de travail. Lors du dernier projet de réorganisation de l'entreprise, qui prévoyait des départs, l'implication et le travail commun, soutenu par l'accompagnement de l'expert, ont permis de faire reculer la direction sur son organisation cible et de sauver des postes. Idem pour des sujets plus légers : tout se prépare et il faut impliquer le maximum de monde, même si le bureau prend le relais quand une décision rapide est nécessaire. L'individualité ne peut pas fonctionner, qu'il s'agisse d'activités sociales, de sujets juridiques ou financiers ou de négociations. Dans le même état d'esprit, il est important de savoir travailler en intersyndicale, de faire tomber des frontières, afin d'apparaître le plus unis possible vis-à-vis de la direction.

Formation

C'est une manière puissante de travailler à la cohésion de l'équipe d'élus. Pour ceux qui n'ont pas d'expérience, c'est indispensable, pour constituer un socle commun avec les élus plus anciens. Et pour les autres, c'est un moment d'échange privilégié, l'occasion d'un passage de témoin important avec les nouveaux. Ces échanges pendant plusieurs jours permettent de débattre, de remettre en question des modèles, des convictions, et de se mettre d'accord sur la manière de fonctionner au cours du mandat.

Proportionnalité hommes/femmes

Tous les syndicats n'ont pas des bassins de candidats identiques, certains sont plus mixtes que d'autres. A la CGT, nous avons commencé à travailler sur le sujet 2 ans avant les élections, en allant vers des femmes qui nous semblaient avoir une conscience syndicale et collective. C'était un grand tournant à prendre et nous avons réussi à construire une liste qui respectait la proportionnalité. Cette mixité apporte des points de vue plus largement représentatifs.

Embarquer les salariés

La communication avec les salariés est plutôt orientée activités sociales, mais pas uniquement : 150 à 200 salariés, soit plus de 20 % des effectifs, lisent chaque mois les PV de CSE. Lors du premier confinement, nous avons réalisé un sondage sur le télétravail, pour lequel le taux de réponse a avoisiné les 50 %. Au moment du dernier plan de réorganisation, une communication était réalisée suite à chaque CSE, à chaque réunion de négociation, et nous avons organisé trois assemblées générales en visioconférence, avec plus de 200 personnes connectées à chaque fois. Ces liens étroits avec le collectif de travail nous donnent un poids réel vis-à-vis de la direction.

Patrimoine immobilier

Nous avons la chance de gérer du patrimoine immobilier, plusieurs appartements loués aux salariés pour des vacances. L'achat, la décoration, la gestion et l'entretien de ce patrimoine sont des aspects très agréables, qui peuvent en outre être partagés entre élus. Mais la contrepartie obligatoire de cette gestion immobilière, c'est une disponibilité totale, soir et week-ends compris, car il y a toujours des imprévus à gérer... comme une inversion de jeux de clés que le salarié ne découvre qu'une fois arrivé à destination !

COMMENT SE DÉROULENT LES ÉLECTIONS ? QUELLES SONT LES ÉTAPES ?

LE NOMBRE DE MEMBRES À ÉLIRE AU CSE

Le nombre de titulaires et de suppléants à élire est fixé par le protocole d'accord préélectoral négocié avec les organisations syndicales. À défaut d'un tel accord, leur nombre est fixé par le Code du travail selon le tableau ci-dessous. Le calcul de l'effectif s'effectue de la même manière que pour celui du seuil de mise en place du CSE. À charge pour l'employeur d'effectuer cette évaluation à la date du 1^{er} tour des élections ! L'effectif doit être communiqué aux organisations syndicales en équivalent temps plein (ETP) pour vérification.

COMPOSITION DU CSE EN FONCTION DE L'FFECTIF

Nombre de salariés	Titulaires et suppléants	Nombre de salariés	Titulaires et suppléants
De 11 à 24	1	De 1 250 à 1 499	18
De 25 à 49	2	De 1 500 à 1 749	20
De 50 à 74	4	De 1 750 à 1 999	21
De 75 à 99	5	De 2 000 à 2 249	22
De 100 à 124	6	De 2 250 à 2 499	23
De 125 à 149	7	De 2 500 à 2 999	24
De 150 à 174	8	De 3 000 à 3 499	25

De 175 à 199	9	De 3 500 à 4 249	26
De 200 à 249	10	De 4 250 à 4 749	27
De 250 à 399	11	De 4 750 à 4 999	28
De 400 à 499	12	De 5 000 à 5 749	29
De 500 à 599	13	De 5 750 à 5 999	30
De 600 à 699	14	De 6 000 à 6 999	31
De 700 à 799	14	De 7 000 à 8 249	32
De 800 à 899	15	De 8 250 à 8 999	33
De 900 à 999	16	De 9 000 à 9 999	34
De 1 000 à 1 249	17	À partir de 10 000	35

LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

Les listes qui comportent plusieurs candidats doivent représenter à proportion la part de femmes et d'hommes, et ce, pour chaque collège électoral. Par ailleurs, dans le cas où la liste doit comporter les deux sexes, il faut alterner un homme et une femme.

Ces règles s'appliquent aux listes de titulaires et de suppléants. Elles s'appliquent également aux 2 tours de l'élection sauf pour les candidatures libres hors liste.



Représentation équilibrée ne veut pas forcément dire mixité

Il peut arriver qu'une liste présente uniquement un sexe ou un autre du fait de la composition de l'effectif du collège. Cette liste peut toutefois comporter un candidat du sexe qui, normalement, ne serait pas représenté. Dans ce cas, ce candidat ne doit pas être en première position sur la liste, même si, en principe, les listes peuvent commencer librement par un homme ou une femme.

Le calcul de la représentation équilibrée peut également se faire en cas de liste incomplète. Attention, lorsque plusieurs postes sont à pourvoir, il n'est possible de ne présenter qu'une seule personne du sexe surreprésenté que lorsque la part du sexe sous-représenté est si faible qu'il n'y aurait pas eu de représentants même si la liste comportait plusieurs candidats.

Exemple : une entreprise de 350 salariés, 5 mandats de titulaires et 5 mandats de suppléants à pourvoir.

1^{er} collège : 45 % de femmes / 55 % d'hommes
3 titulaires / 3 suppléants

2^e collège : 80 % de femmes / 20 % d'hommes
2 titulaires / 2 suppléants

Étape n° 1 : détermination de la répartition des postes à pourvoir

Multiplier le pourcentage de représentation de l'un des sexes avec le nombre de postes à pourvoir par collège.

Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi suivant :

- arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

1^{er} collège : nombre de femmes à élire = $3 \times 45 \%$
 = 1,35 > arrondi à 1 femme
 nombre d'hommes à élire = $3 \times 55 \%$
 = 1,65 > arrondi à 2 hommes
 → composition : 1 femme / 2 hommes
 → composition incomplète possible :
 1 femme / 1 homme

2^e collège : nombre de femmes à élire = $2 \times 80 \%$
 = 1,6 > arrondi à 2 femmes
 nombre d'hommes à élire = $2 \times 20 \%$
 = 0,4 > arrondi à 0 homme
 → composition : 2 femmes
 OU 1 femme / 1 homme
 → composition incomplète possible : 1 femme

Dans le 2^e collège de notre exemple, s'il y avait 30 % d'hommes et non 20 %, la liste devrait obligatoirement être composée d'un homme et d'une femme et il ne pourrait y avoir de candidature unique.

Étape n° 2 : application des règles d'alternance sur la liste

Pour le **collège 1**, il doit y avoir 1 femme et 2 hommes au sein de la liste ; elle peut donc être organisée de deux façons :

Homme 1
Femme 1
Homme 2

Femme 1
Homme 1
Homme 2

Pour le **collège 2**, il doit y avoir 2 femmes ou 1 femme et 1 homme au sein de la liste, elle peut donc être organisée de deux façons :

Femme 1
Femme 2

Femme 1
Homme 1 (l'homme ne peut être mis en tête car il représente un sexe ultra-minoritaire)

Les sanctions du non-respect des règles de représentation équilibrée

Il est essentiel de respecter ces règles sur la représentation équilibrée, car, si un juge est saisi, les sanctions prévues sont extrêmement lourdes.

Lorsqu'un sexe est surreprésenté, le juge peut prononcer l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats, par rapport ce qui aurait dû être fait. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. Le juge peut rendre une décision soit après l'élection soit avant si, à la date où il se prononce, l'élection n'est pas intervenue.



Et quid des ratures ?

Les ratures ont des conséquences sur les résultats qui peuvent influencer sur la représentation équilibrée. Cependant, le jeu des ratures ne peut pas régulariser *a posteriori* une liste irrégulière.

Lorsque les règles relatives à l'alternance hommes/femmes ne sont pas respectées, le juge peut annuler l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Exemple : dans un collège pour lequel 7 titulaires sont à élire avec une répartition de 4 femmes et 3 hommes, la liste suivante est présentée :

Sens de l'annulation
en cas de non-respect
de la représentation
équilibrée



- Femme 1,
- Femme 2,
- Homme 1,
- Femme 3,
- Homme 2,
- Femme 4,
- Femme 5.



Sens de l'annulation
en cas de non-respect
de l'alternance

Cette liste ne respecte ni la représentation équilibrée ni les règles de l'alternance. Ainsi, s'il y a 4 élus, l'élection de la Femme 3 sera annulée (du fait de la représentation équilibrée) et l'élection de la Femme 2 sera également annulée (du fait de l'alternance).



Nous partîmes cinq cents...

Après un long contentieux, afin d'éviter que les CSE ne soient décimés par ces nouvelles règles, il a été jugé que des élections partielles doivent être organisées, quel que soit le motif de cette diminution d'élus (pour les conditions d'organisation des élections partielles, voir plus bas).

L'INFORMATION DES SALARIÉS ET L'INVITATION DES SYNDICATS

C'est par voie d'affichage que l'employeur doit d'abord informer les salariés de l'organisation des élections du CSE et de la date envisagée du 1^{er} tour. Ensuite, il doit convoquer les syndicats pour négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP), et plus précisément :

- les délégués syndicaux de l'entreprise ;

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise mais qui n'ont pas de délégué syndical ;
- les syndicats représentatifs au niveau national, qui ne le sont pas dans l'entreprise ;
- les syndicats qui remplissent les conditions pour constituer une section syndicale.

Cette convocation se fait par courrier pour les trois premiers et par simple affichage pour le dernier. Si les syndicats ne répondent pas à l'invitation pour négocier le protocole d'accord préélectoral, c'est l'employeur qui le rédige de manière unilatérale.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) ET SES CONDITIONS DE VALIDITÉ

Ce protocole fixe les modalités d'organisation du scrutin. Il comporte un certain nombre de clauses, certaines obligatoires, d'autres pratiques.



Que se passe-t-il si un PAP n'est pas signé... pas de CSE ?

Dans cette hypothèse, l'employeur doit organiser les élections selon des modalités fixées unilatéralement.

Clauses obligatoires

- Les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (tant pour la propagande électorale que pour le vote).
- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux.
- La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges, le cas échéant.
- La mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.
- Le recours éventuel au vote électronique.

La validation de ces clauses requiert une double condition de majorité :

- elles doivent être signées par la majorité des organisations syndicales qui participent à la négociation ; et :
- parmi ces signataires doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés ou, s'il n'y a pas de tels résultats, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Rappel : pour la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux, l'unanimité des signataires est indispensable.

LA FIXATION DES RÈGLES

En matière d'élections professionnelles, comme dans tous les domaines du droit du travail, il est possible que les conventions collectives fixent un

certain nombre de règles... il faut donc consulter ces conventions avant la négociation du protocole !



Spécial novice

Vous vous présentez aux élections du CSE, pourquoi pas ? Attention, au 1^{er} tour, les syndicats ont le monopole des candidatures. Si vous n'êtes pas sur la liste d'un syndicat, vous ne pouvez pas vous présenter sur votre seule bonne mine... attendez le 2nd tour, si 2nd tour il y a !

Avez-vous besoin d'être syndiqué pour être présent sur une liste syndicale ? Non ! Donc rapprochez-vous des syndicats si vous souhaitez être candidat.



Conditions du 2nd tour

Un 2nd tour doit être organisé dans les 15 jours à dater du 1^{er} tour lorsqu'au 1^{er} tour il y a :

- absence de candidature ;
- quorum non atteint ;
- sièges restant à pourvoir.

Lors de ce 2nd tour, toutes les candidatures sont recevables, il n'y a plus de monopole syndical. Il n'y a pas non plus de quorum à respecter. Les sièges sont attribués comme au 1^{er} tour à la proportionnelle puis à la plus forte moyenne.

Consulter en fin de chapitre le mémo technique : « Les règles de l'élection ».

APRÈS LES ÉLECTIONS

LES RÉSULTATS DU VOTE

Proclamation des résultats et procès-verbal

Les résultats des élections sont proclamés par le bureau de vote, qui désigne les élus et décompte le nombre de voix obtenues. La proclamation orale des résultats confère aux élus la qualité de représentants du personnel. Puis le bureau de vote dresse le procès-verbal des élections, qui doit être signé et transmis :

- à l'administration du travail via le portail internet dédié (● www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr ●) ou par voie postale (CTEP, TSA 79104, 76934 Rouen Cedex 9) ;
- aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats ou qui ont participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Lorsqu'aucun candidat n'a pu être élu (absence de candidats au 1^{er} et au 2nd tour, défaut de quorum au 1^{er} tour et carence de candidats au 2nd tour), un procès-verbal de carence doit être établi.

LA CONTESTATION DES ÉLECTIONS

COMMENT INTÉGRER LE CSE ?

Les élections peuvent être contestées par tous ceux qui ont un intérêt : l'employeur, un électeur du collège concerné par le litige, et les organisations syndicales, même non représentatives. Les litiges les plus fréquents concernent la liste des électeurs et des éligibles (électeur manquant, etc.) et le déroulement des élections (non-respect du délai d'envoi des éléments du vote par correspondance, nombre de bulletins supérieur au nombre de votants, etc.).

Le tribunal compétent pour ce litige est le tribunal judiciaire (TJ). Le contestataire doit adresser une déclaration par lettre simple au greffe du TJ :

- 3 jours maximum après la publication de la liste électorale en cas de contestation sur l'électorat ;
- 15 jours maximum après la proclamation des résultats en cas de contestation sur la régularité de l'élection.

Le TJ ne prononcera l'annulation de l'élection que si les irrégularités commises ont une influence sur le résultat des élections.



Interview de Nina Bettega, secrétaire du CSE de Chaillot - Théâtre national de la Danse

« UNE PLENIÈRE OÙ SEULE LA SECRÉTAIRE DU CSE S'EXPRIME EST UNE RÉUNION RATÉE »

Pluralisme

Notre force est de représenter quasiment tous les services, tous les collèges, tous les métiers, tous les échelons hiérarchiques, tous les âges et toutes les anciennetés ! C'est ainsi qu'a été conçue notre liste, de manière à capitaliser sur une connaissance fine de l'organisation. Certains métiers, parfois peu valorisés, trouvent naturellement leur place dans l'équipe et deviennent en fait très précieux, car ils font entendre la voix de salariés qui ne s'expriment pas forcément beaucoup ou que l'on n'entend pas. En période de confinement, alors que certaines personnes n'ont pas d'adresse e-mail professionnelle, garder le lien avec tous grâce à notre maillage était un vrai atout.

Suppléants

Nous avons obtenu des heures de délégation spécifiques pour les suppléants ainsi que leur présence systématique en plénière : c'est un point vraiment très important.

Organisation

Notre mandat a commencé quelques semaines à peine avant le premier confinement et nous avons beaucoup navigué à vue : les consultations tombaient les unes après les autres, il fallait travailler vite, le théâtre était fermé, les salariés étaient en télétravail ou en activité partielle et une partie de l'équipe, dont moi-même, était totalement novice... Nous avons créé un groupe WhatsApp des élus pour mieux communiquer et cela nous a permis de ne pas perdre pied, de garder le contact semaine après semaine. Puis nous avons réalisé nos formations en juin, une semaine ensemble qui a permis de partir sur des bases communes. Nous pouvons être fiers de la manière dont nous avons traversé le confinement. Début 2021, dans le contexte d'un théâtre toujours fermé, nous avons décidé d'anticiper les choses au mieux, en nous réunissant dès le début d'année pour faire un bilan de notre première année et nous organiser pour la suite.

Outils

Nous faisons appel à un prestataire pour la rédaction de PV qui réalise un « mot à mot » à partir de l'enregistrement intégral des séances plénières. Ce mot à mot est très utile d'une plénière à l'autre, et en négociations, pour confronter la direction à ses propos. Nous avons également une plateforme juridique accessible à tous les salariés et, évidemment, un expert-comptable en charge des comptes du CSE. Nous faisons aussi appel à l'expertise, notamment pour l'information-consultation annuelle sur la situation économique : notre expert a modélisé plusieurs scénarios, ce qui nous a permis d'argumenter auprès des tutelles en faveur d'une réadaptation de la subvention. Même si nous n'avons pas de levier pour contrer ces décisions, il est important de se faire entendre et d'en débattre. C'est cette partie immergée de l'iceberg, bien plus profonde qu'on ne le pense, qu'il faut rendre visible à l'ensemble des salariés, en vulgarisant au mieux des sujets parfois complexes.

LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de 2 ans, appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts, dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- l'audience établie selon les niveaux de négociation ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.



Liste commune : être précis sur la répartition des voix obtenues !

Lorsqu'une liste commune a été établie par plusieurs organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. À défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations concernées.

Le critère d'audience devient un critère déterminant. Pour être représentatives au niveau de l'entreprise, les organisations syndicales doivent recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections, quel que soit le nombre de votants.

Pour le calcul de représentativité, seul le 1^{er} tour des élections professionnelles est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas.

LES ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

COMMENT INTÉGRER LE CSE ?

Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements distincts, cela entraîne la mise en place de CSE d'établissement et d'un CSE central.

L'existence de tels établissements distincts est déterminée :

- par accord d'entreprise ;
- en l'absence d'accord d'entreprise et en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus ;
- en l'absence d'accord avec un délégué syndical ou avec le CSE, par l'employeur compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Lorsque l'entreprise a des CSE d'établissement, la représentativité syndicale est évaluée sur deux bases :

- au niveau des établissements, sur les résultats aux élections des CSE d'établissement ;
- au niveau de l'entreprise, sur l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par ce syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage obtenu par établissement.

Lorsque les élections des CSE d'établissement sont échelonnées dans le temps, ce sont les suffrages des dernières élections de chaque établissement qui sont comptabilisés.

LA DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU CSE

Qu'est-ce qu'un délégué syndical (DS) ?

Les délégués syndicaux désignés par leur syndicat assurent la défense des droits et intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des salariés et participent aux négociations collectives.

Le délégué syndical doit être majeur, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, incapacité ou déchéance de ses droits civiques. Choisi parmi les candidats aux élections professionnelles, il doit avoir obtenu au moins 10 % des voix sur son nom – en tant que titulaire ou suppléant – dans les collèges dans lesquels il se présente, au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.



Le délégué syndical : plusieurs casquettes possibles

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le délégué syndical peut également être membre du CSE ou représentant syndical au CSE.

Qu'est-ce qu'un représentant syndical (RS) ?

Chaque syndicat représentatif peut envoyer au CSE un représentant syndical qui est son porte-parole. Son mandat cesse lorsque son syndicat veut y mettre fin. Le représentant syndical est membre à part entière du CSE : il reçoit tous les documents et convocations, peut participer aux débats mais il ne peut pas voter. Sa voix n'est que consultative.



Attention à la fusion des rôles : choisir !

On ne peut être à la fois représentant syndical et membre élu du CSE : il faut abandonner l'un ou l'autre de ces mandats. Attention, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE, il ne peut donc être élu du CSE.

PAS DE CANDIDATS, PAS DE CSE !

Pas de candidats, pas d'élus au CSE !

La loi sur la représentativité syndicale impose aux syndicats qui désirent avoir des délégués syndicaux de présenter des candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles.

Il est primordial qu'il y ait des élus au CSE ; or, pour qu'il y ait des élus, encore faut-il qu'il y ait des candidats... au 1^{er}, au 2nd ou aux 2 tours : pas de CSE sans candidats !

Lorsque l'absence de candidats aboutit à rendre impossible l'élection dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur doit établir un procès-verbal de carence. L'établissement du procès-verbal de carence n'est obligatoire qu'après la constatation de la carence totale au 1^{er} ET au 2nd tour. Il est affiché dans l'entreprise et transmis dans les 15 jours à l'administration, via la plateforme dédiée ou par courrier.

Pas de CSE, moins de contraintes pour l'employeur !

L'absence de CSE a pour conséquence de diminuer les possibilités de représentation des salariés et donc de défense de leurs intérêts. En effet, l'existence d'un CSE impose un certain nombre d'obligations à l'employeur (notamment en matière d'information et de consultation), qui tombent du fait de la carence de candidatures.

Des élections partielles dans certaines conditions avec le même PAP !

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, après application des règles de suppléance :

- soit un collège électoral n'est plus représenté ;
- soit le nombre des élus titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus ;
- et si le mandat ne prend pas fin dans les 6 mois.

Les élections portent alors sur tous les sièges vacants et pour la durée des mandats restant à courir selon les modalités initiales fixées par le protocole d'accord préélectoral initial.

COMMENT INTÉGRER LE CSE ?



Démission collective : à éviter !

Il peut être tentant parfois de démissionner collectivement afin de marquer son désaccord, mais attention ! Certains juges vont même jusqu'à considérer que, dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu d'organiser de nouvelles élections avant le terme officiel des mandats, le cas n'étant pas prévu par les textes.

MÉMO TECHNIQUE

LES RÈGLES DE L'ÉLECTION

Les collèges électoraux

En règle générale, deux collèges sont constitués : d'une part celui des ouvriers et employés, d'autre part celui des ingénieurs, cadres et agents de maîtrise. Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que par un accord unanime de tous les syndicats qui négocient le protocole d'accord préélectoral.

Le collège « spécial cadres »

Toute entreprise qui emploie au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres au moment des élections doit constituer trois collèges, dont un pour les ingénieurs et cadres, et ce quel que soit son effectif total. Le reste du personnel se répartit par accord dans les deux autres.

Répartition du personnel

La répartition du personnel dans les collèges électoraux doit être conclue selon la condition de double majorité (majorité de syndicats signataires et majorité des suffrages exprimés aux dernières élections). Pas d'accord en vue ? C'est la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) qui tranche !

Répartition des sièges

La répartition des sièges entre les différentes catégories doit aussi être conclue selon la condition de double majorité ; elle est aussi fixée par la DREETS en cas d'échec des négociations. Elle doit tenir compte des circonstances particulières à l'entreprise (nature, activités, organisation) et non du seul critère de proportionnalité entre les effectifs des collèges.



Exemple

La répartition proportionnelle des effectifs est traditionnelle lorsque l'entreprise a une seule activité.

Effectif : 55 ouvriers, 40 employés, 25 cadres / 5 sièges à pourvoir ➤ 4 pour les employés et ouvriers, 1 pour les cadres.

Lorsque l'activité de l'entreprise est multiple et sur plusieurs établissements, on peut préférer une représentation en rapport avec ses activités de manière que toutes les composantes de l'entreprise soient représentées.

Effectif : 60 ouvriers métallurgie, 10 ouvriers atelier d'impression, 30 employés commerciaux, 25 cadres / 5 sièges à pourvoir ➤ 2 pour les ouvriers métallurgie, 1 pour les ouvriers imprimerie, 1 pour les commerciaux, 1 pour les cadres.

Il est possible de réserver des sièges à certains groupes de salariés occupant des emplois définis. Ainsi, dans les entreprises de plus de 500 salariés, la loi réserve un siège de titulaire aux cadres.

Propagande électorale

Le terme englobe toutes les opérations de communication des candidats en vue des élections. Cette propagande doit respecter les principes généraux du droit électoral. Elle s'exerce par affichage, tenue de réunion, diffusion de tracts... ATTENTION : l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle est soumise à autorisation préalable de l'employeur.

La propagande électorale antérieure au 1^{er} tour est réservée aux syndicats. Celle des candidats libres ne peut s'exercer qu'après le 1^{er} tour.

Les moyens utilisés par les candidats ne doivent pas être déloyaux ! Dans le même ordre d'idée : l'employeur est tenu de respecter une stricte neutralité. Il ne doit pas utiliser des moyens de pression en vue d'influencer le vote des électeurs.

Temps et lieu du scrutin

L'employeur doit informer, par voie d'affichage ou par courrier, les salariés des date, heure et lieu de scrutin, lesquels ont été fixés dans le cadre de l'accord préélectoral. L'élection a normalement lieu pendant le temps de travail, et il est d'usage que le temps de vote soit rémunéré comme du temps de travail effectif. L'élection se déroule en principe sur les lieux de travail, mais il est aussi possible de prévoir par accord qu'elle se déroulera ailleurs, par exemple au siège pour des salariés itinérants.

Dans le cadre du vote électronique, l'employeur peut mettre à disposition un ordinateur sur le lieu de travail pour les salariés qui n'en disposent pas.

COMMENT ORGANISER DES ÉLECTIONS AU CSE ?

COMMENT INTÉGRER LE CSE ?

Les bulletins

Les bulletins, en général imprimés sur du papier blanc, sont établis par liste de candidats et non par candidat, avec mention du syndicat auquel ils appartiennent. Ils doivent être distincts selon les collèges et les types de candidatures (titulaires ou suppléants). Une candidature présentée seule est considérée comme une liste : il n'y aura donc qu'un seul nom inscrit sur cette liste.

Exemple de bulletin pour 5 sièges à pourvoir et 2 listes candidates dans le collège cadres titulaires, 2 listes suppléants cadres, 4 listes titulaires employés et 3 listes suppléants employés :

Collège cadres Titulaires Liste A <i>(avec noms des candidats)</i>	Collège cadres Titulaires Liste B <i>(avec noms des candidats)</i>
Collège cadres Suppléants Liste C <i>(avec noms des candidats)</i>	Collège cadres Suppléants Liste D <i>(avec noms des candidats)</i>
Collège employés / ouvriers Titulaires Liste 1 <i>(avec noms des candidats)</i>	Collège employés / ouvriers Titulaires Liste 2 <i>(avec noms des candidats)</i>
Collège employés / ouvriers Titulaires Liste 3 <i>(avec noms des candidats)</i>	Collège employés / ouvriers Titulaires Liste 4 <i>(avec noms des candidats)</i>
Collège employés / ouvriers Suppléants Liste 1 <i>(avec noms des candidats)</i>	Collège ouvriers / employés Suppléants Liste 2 <i>(avec noms des candidats)</i>
Collège employés / ouvriers Suppléants Liste 3 <i>(avec noms des candidats)</i>	

Les enveloppes

Les enveloppes doivent être semblables, opaques, et ne comporter aucun signe de reconnaissance. Il est néanmoins possible de prévoir des enveloppes de couleurs différentes pour distinguer les titulaires des suppléants.

Le secret du scrutin

L'élection a lieu au scrutin secret, mais si la configuration du lieu garantit la confidentialité du vote, l'installation d'isoloirs n'est pas obligatoire. Les urnes doivent rester fermées pendant toute la durée du scrutin et être surveillées par le bureau de vote.



Touche pas à mon urne !

Pour chacun des collèges, deux urnes distinctes (titulaires et suppléants) doivent être mises en place – sous peine d'annulation des élections.

Vote électronique

Plus écologique, plus pratique, le vote électronique a séduit de nombreuses entreprises qui n'hésitent plus à avoir recours à des prestataires spécialisés au détriment du vote traditionnel à bulletins secrets.

Le recours au vote électronique doit être fixé par accord d'entreprise. Cet accord collectif doit être distinct et préalable au protocole d'accord préélectoral qui devra y faire référence, mentionner le nom du prestataire choisi et donner une description détaillée du fonctionnement du système retenu ainsi que du déroulement des opérations électorales.

Ce n'est que si la négociation échoue que le vote électronique peut être institué par décision unilatérale de l'employeur.

Un cahier des charges doit être établi afin d'assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité du processus de vote et de dépouillement. Il doit être transmis au prestataire en charge de la mise en place du vote électronique et le dispositif doit obligatoirement être contrôlé par un expert indépendant.



Et le règlement général pour la protection des données (RGPD) dans tout ça ?

Même si le Code du travail en fait encore mention, il n'est plus nécessaire de déclarer le système de vote électronique à la CNIL. Cependant, les organisations syndicales peuvent exiger la preuve du respect des principes de la loi puisque le vote électronique traite de données sensibles telles que l'appartenance syndicale.

Chaque salarié doit disposer d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales. Une formation spécifique doit être délivrée aux membres du CSE et du bureau de vote.



Les néophytes d'Internet et le vote électronique

Si, dans votre entreprise, certains salariés sont peu habitués aux nouvelles technologies, il est essentiel de demander une formation au vote pour tous les salariés qui le souhaitent en cas de vote électronique.

Par ailleurs, l'employeur est obligé de mettre en place une cellule d'assistance technique interne.

Concrètement, pour pouvoir voter, le salarié doit se connecter au serveur via un moyen d'authentification sécurisé pour accéder aux listes de candidats et exprimer son vote. Son choix doit apparaître clairement à l'écran et pouvoir être modifié avant validation. Le salarié doit recevoir un accusé de réception de son vote.



S'identifier en toute sécurité pour pouvoir voter

L'envoi sur la messagerie professionnelle d'un code d'accès n'est pas suffisant pour s'assurer que c'est bien l'électeur qui va voter. Il faut prévoir d'autres mesures telles que l'envoi des codes par courrier ou même la double authentification via un SMS.

Vote par correspondance

Le vote par correspondance est possible, même en l'absence de circonstances exceptionnelles le justifiant. Dans ce cas, les divers documents doivent être envoyés de manière à ce que les électeurs disposent d'un délai suffisant pour voter.

L'employeur doit adresser aux salariés :

- les bulletins de vote et deux enveloppes destinées à recevoir les bulletins : l'une pour le vote « titulaire » et l'autre pour le vote « suppléant » ;
- une enveloppe qui servira à l'électeur pour adresser les enveloppes contenant les bulletins de vote. Elle portera au dos les nom, prénom, adresse et signature de l'expéditeur, et sera ouverte par le bureau de vote qui déposera les deux enveloppes cachetées dans les urnes correspondantes.



Attention aux oublis préjudiciables

Dans le cas du vote par correspondance, pensez bien à signer l'enveloppe extérieure qui sert de justificatif d'armagement.

Bureau de vote

Dans chaque collège est constitué un bureau de vote, composé au minimum de trois personnes : en général, un président et deux assesseurs. Ce bureau peut être déterminé dans le protocole d'accord préélectoral.

En principe, le bureau de vote est composé des électeurs du collège considéré. Bien qu'aucun texte ne l'interdise, il est plus que recommandé, pour des raisons évidentes de contestation possible, que les candidats ne fassent pas partie du bureau de vote...

Ce bureau est chargé de veiller au bon déroulement du scrutin, de faire émarger les électeurs, de contrôler le dépouillement des bulletins, de proclamer les résultats et de rédiger le procès-verbal des élections.

Le Code électoral prévoit de désigner des scrutateurs parmi les électeurs. Les scrutateurs ont la responsabilité de procéder au dépouillement des bulletins.

Mode de scrutin

Les élections du CSE se déroulent au scrutin de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à des votes séparés pour les titulaires et suppléants dans chacun des collèges.



GROUPE ALPHA

Depuis sa création, le Groupe Alpha conseille les acteurs, publics et privés.

Avec les dirigeants d'entreprises, les représentants des salariés, les élus des collectivités et l'Etat, nous portons l'ambition d'inventer et de construire des organisations plus respectueuses de l'Homme et de l'Environnement.

20 rue Martin Bernard • 75013 Paris

www.groupe-alpha.com

www.secafi.com

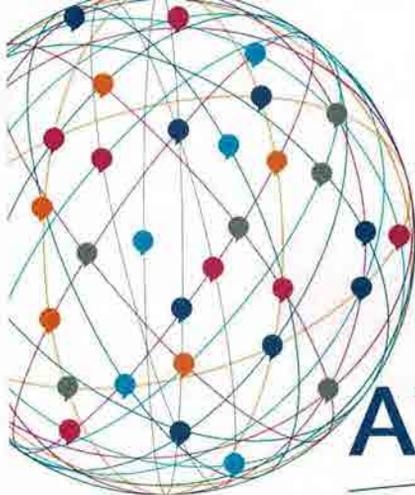
www.semaphores.fr

www.gva.fr

www.thconseil.fr

contact@groupe-alpha.com

01 53 62 70 00



ATLANTES

AVOCATS

LE CABINET D'AVOCATS DE LA DÉFENSE DES SALARIÉS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS

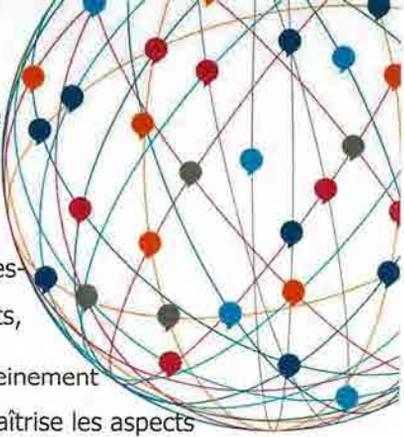
Le droit du travail est une matière vivante qui évolue en permanence, au gré des jurisprudences et de l'action législative. Nos avocats et juristes, tous experts en droit collectif et individuel, accompagnent les agents de la fonction publique, les salariés et leurs représentants, élus de CSE et représentants syndicaux dans leur parcours, par la **formation** juridique, l'**assistance juridique** au quotidien, des missions de **conseil**, l'aide à la **négociation** et quand c'est nécessaire des actions en justice, au **contentieux**.



01 56 53 65 00
INFO@ATLANTES.FR

WWW.ATLANTES.FR



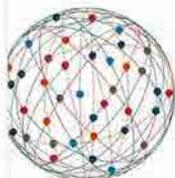
- 
- Parce que le droit est une affaire d'avocats
 - Parce qu'un conseil juridique ne peut être délivré que par le professionnel qu'est le cabinet d'avocats,
 - Parce qu'on ne conseille bien, pleinement et efficacement que lorsqu'on maîtrise les aspects et réalités des actions devant les tribunaux (délais, risques, opportunités...),
 - Parce que les salariés, les fonctionnaires et leurs représentants ont besoin d'experts en droit tout autant que les employeurs,

ATLANTES

AVOCATS

est

**LE CABINET D'AVOCATS DE LA DÉFENSE DES
SALARIÉS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS**



01 56 53 65 00
INFO@ATLANTES.FR

WWW.ATLANTES.FR



COMMANDES GROUPEES



VINIPRO

Vins & Propriétés

*Mutualisez vos commandes
et bénéficiez des meilleurs tarifs!*



Contact et devis gratuit

03 69 37 60 51

commande.groupee@helfrich.fr

www.vinipro.fr

Catalogue
CSE et Collectivités
Plus de 200 références
de vins, coffrets
cadeaux, accessoires

© Helfrich - Vins et services - Spécialités de présentation - Caves à alcool et accessoires pour la cave.

HELFRICH

DES SOLUTIONS SIMPLES, DES BÉNÉFICIAIRES RAVIS!

- Site internet
- Application mobile
- Gestion et subventions
- Comptabilité et trésorerie
- Formation et accompagnement
- Boutique en ligne
Le Shop, 24h24 et 7j7
- Tarifs préférentiels CSE sur la billetterie, articles de la vie quotidienne, cartes cadeaux
- Réception par email ou courrier, dépense au centime près



**Plateforme
web
tout-en-un**



**Billetterie
et avantages
salariés**



Contact et devis gratuit

03 69 37 60 52

contact@advanGO.fr

www.advantGO.fr

Chèques Cadeaux

Des solutions adaptées à tous vos salariés

CHÈQUES CADEAUX



Version papier 100% enseignes physiques

Célébrez vos événements Urssaf : Noël, Fêtes des Mères-Pères, Naissance, Mariage, Rentrée scolaire, Culture...



E-CHÈQUES CADEAUX



Passez au shopping 100% digital

Avantages salariés disponible partout 7j/7 et 24h/24



Liste sites marques non exhaustive et non contractuelle. Retrouvez l'ensemble des marques sur la boutique en ligne d'avantages salariés

« Digital ou papier, je **choisis** le Chèque Cadeau qui me **plaît** ! »

Contact et devis gratuit
03 69 37 60 29
commercial.hf@helfrich.fr
www.shoppingpass.fr www.advanGO.fr

HELFRICH

SODÉLICE

NATURELLEMENT GOURMET

Colis gourmands

La passion de nos terroirs dans
des compositions d'exception, aux
produits issus des meilleurs artisans
et producteurs français.



Plus de
100 produits
labellisés : Bio,
IGP, équitable,
économie sociale
et solidaire

Contact et devis gratuit

03 69 37 60 29

commercial.hf@helfrich.fr

www.helfrich.fr/colis-gourmands

© Helfrich - Vœux non contractuels - Suggestions de présentation - L'abus d'alcool est dangereux pour la santé.

HELFRICH



Pour des compromis, éclairés, équilibrés et exigeants

FORMATION

Vous permettre de mieux
connaître vos droits et moyens d'action du CSE
Vivez une nouvelle expérience formation

EXPERTISE

Vous éclairer sur la gestion de vos budgets, l'emploi,
la santé au travail, la situation économique, sociale
et environnementale de votre entreprise.
Une expertise précise et sur-mesure !

CONSEIL

Vous permettre de mieux utiliser vos prérogative:
selon les caractéristiques de votre entreprise
Un conseil qui vous aide à agir

NÉGOCIATION

Vous outiller pour permettre de construire
de meilleurs accords.
Réussissez vos négociations !

contact@secafi.com • www.secafi.com



Le 1^{er} tour est donc réservé, on l'a vu, aux listes de candidatures syndicales. En l'absence de candidature syndicale, l'employeur établit un procès-verbal de carence de candidatures et organise le 2nd tour, où les listes de candidats dits « libres » sont acceptées.

Quorum

Pour que des sièges soient attribués au 1^{er} tour, il faut que le « quorum » soit atteint, c'est-à-dire qu'au minimum 50 % des salariés en droit de voter aient valablement exprimé leur suffrage (les bulletins blancs ou nuls ne sont pas comptabilisés). Le quorum doit être atteint pour les titulaires d'une part et pour les suppléants d'autre part. Attention : même si le quorum n'est pas atteint, il faut dépouiller tous les bulletins pour apprécier la représentativité syndicale.



Candidats au choix

Les électeurs peuvent rayer un ou plusieurs noms sur la liste qu'ils ont choisie. Leur bulletin reste valable sauf s'ils ont rayé tous les noms de la liste !

L'ATTRIBUTION DES SIÈGES : LES ÉTAPES DU PROCESSUS

Étape n° 1 : quorum

Exemple : une entreprise de 250 salariés votants dont 200 employés et 50 cadres

Collège employés : nombre d'inscrits = 200

➤ Quorum à atteindre = $200 \times 50\% = 100$

Collège cadres : nombre d'inscrits = 50

➤ Quorum à atteindre = $50 \times 50\% = 25$

Résultats :

Résultat collège employés ➤ 180 suffrages exprimés dont 5 nuls
= 175 suffrages valables

➤ le quorum est atteint.

Résultat collège cadres

➤ 20 suffrages exprimés

➤ le quorum n'est pas atteint. Il faut donc organiser le 2nd tour pour l'intégralité des sièges à pourvoir dans ce collège.

Étape n° 2 : quotient électoral

Il s'agit du nombre total de suffrages valablement exprimés pour le collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Exemple : 10 sièges à pourvoir (5 titulaires et 5 suppléants)

- Collège employés** ➤ 4 titulaires et 4 suppléants, 175 suffrages valablement exprimés
- Collège cadres** ➤ 1 titulaire et 1 suppléant, 20 suffrages valablement exprimés

Quotient électoral employés = $175 / 4 = 43,75$

Quotient électoral cadres = $20 / 1 = 20$

Étape n° 3 : moyenne des voix de chaque liste

Pour obtenir la moyenne des voix d'une liste, on additionne le nombre de voix obtenues par chaque candidat de la liste, puis on divise ce résultat par le nombre de candidats de la liste.

Exemple : calcul pour 4 titulaires du collège employés

- Liste A** : Candidat 1 ➤ 110 voix
 Candidat 2 ➤ 110 voix
 Candidat 3 ➤ 98 voix (12 fois rayé)
 Candidat 4 ➤ 105 voix (5 fois rayé)

Moyenne des voix de la liste A = $(110 + 110 + 98 + 105) / 4 = 105,75$

- Liste B** : Candidat 1 ➤ 20 voix
 Candidat 2 ➤ 20 voix
 Candidat 3 ➤ 20 voix
 Candidat 4 ➤ 20 voix

Moyenne des voix de la liste B = $(20 + 20 + 20 + 20) / 4 = 20$

- Liste C** : Candidat 1 ➤ 45 voix
 Candidat 2 ➤ 44 voix (1 fois rayé)
 Candidat 3 ➤ 43 voix (2 fois rayé)

Moyenne des voix de la liste C = $(45 + 44 + 43) / 3 = 44$

Étape n° 4 : attribution de sièges à la proportionnelle

Le nombre de sièges attribués à chaque liste est égal à la moyenne des voix recueillies par la liste divisée par le quotient électoral.

Liste A : $105,75 / 43,75 = 2,42$ ➤ 2 sièges attribués

Liste B : $20 / 43,75 = 0,46$ ➤ 0 siège

Liste C : $44 / 43,75 = 1,01$ ➤ 1 siège

Dans notre exemple, trois sièges sur 4 sont attribués pour les titulaires du collège employés. Il reste donc 1 siège à attribuer à la plus forte moyenne.

Étape n° 5 : attribution du solde des sièges à la plus forte moyenne

Il faut calculer le rapport « moyenne des voix de chaque liste / nombre de sièges attribués à chaque liste + 1 ».

Exemple :

Liste A : moyenne des voix = 2,42
 nombre de sièges attribués = 2
 plus forte moyenne = $2,42 / (2 + 1) = 0,81$

Liste B : moyenne des voix = 0,46
 nombre des voix = 0
 plus forte moyenne = $0,46 / (0 + 1) = 0,46$

Liste C : moyenne des voix = 1,01
 nombre de voix = 1
 plus forte moyenne = $1,01 / (1 + 1) = 0,51$

C'est la liste A qui a la plus forte moyenne et qui obtient donc le siège restant.

Remarque : s'il y avait eu un 5^e siège à attribuer, on aurait calculé à nouveau la plus forte moyenne. Ainsi, celle de la liste A aurait donné le résultat suivant :

Liste A : moyenne des voix = 2,42
 nombre de sièges attribués = 3
 plus forte moyenne = $2,42 / (3 + 1) = 0,61$

C'est encore la liste A qui aurait obtenu un 5^e siège.

En cas de moyennes identiques et s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, il est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix. Si les deux listes ont obtenu le même nombre de voix est élu le candidat le plus âgé des deux.

Dans le cas où il est attribué à une liste incomplète plus de sièges qu'elle ne comporte de candidats, les sièges non pourvus sont attribués aux listes concurrentes, selon le système de la plus forte moyenne.

Étape n° 6 : désignation des élus au sein de chaque liste

Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de présentation de la liste, sauf si le nombre de ratures faites sur le nom d'un candidat est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle il figure. La désignation des élus se fait alors en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat. Dans ce dernier cas, si deux candidats ont le même nombre de voix, c'est l'ordre de la liste qui prévaut.

Dans notre exemple :

Liste A : Candidat 1 > 110 voix
 Candidat 2 > 110 voix
 Candidat 3 > 98 voix (12 fois rayé)
 Candidat 4 > 105 voix (5 fois rayé)

Le candidat n° 3 a eu 12 ratures, soit plus de 10 % des suffrages exprimés ($110 \times 10 \% = 11$). La désignation se fera donc en fonction du nombre de voix obtenues. Les candidats n° 1, n° 2 et n° 4 sont élus. Si le candidat n° 3 avait eu 100 voix, soit moins de 10 % de ratures, il aurait été élu bien qu'il ait obtenu moins de voix que le candidat n° 4, car dans ce cas c'est l'ordre de présentation dans la liste qui prévaut.



Les limites de la double casquette

Il est possible de se porter candidat à la fois comme titulaire et comme suppléant. Mais si la même personne est élue pour les deux postes, elle est considérée comme étant titulaire, et le poste de suppléant doit être réattribué.



Scannez les pages de ce guide
pour accéder à des contenus enrichis

UNE FOIS ÉLU : UTILISER TOUS LES MOYENS DU CSE ET SE FORMER

UNE FOIS ÉLU : UTILISER TOUS LES MOYENS DU CSE ET SE FORMER

LA DURÉE DU MANDAT ET LE NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS POSSIBLE

Une fois élus, les salariés disposent d'un mandat de représentation dont la durée est, par principe sauf négociation, de 4 ans. Toutefois, un accord collectif peut fixer cette durée à 2 ou 3 ans.

Attention : le nombre de mandats successifs est limité à trois, quelle que soit la durée de chacun des mandats, sauf :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- si le protocole d'accord préélectoral prévoit une dérogation à cette limite dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

À noter : après trois mandats successifs et un mandat de délégué syndical, un salarié peut à nouveau briguer trois mandats successifs.



La limite au nombre de mandats dans les entreprises de moins de 300 salariés : ne pas oublier de négocier une dérogation

Si vous faites partie d'une entreprise de moins de 300 salariés et que, lors des dernières élections, vous n'avez pas négocié l'absence de limite au nombre de mandats, faites-le lors des prochaines élections. Dans les petites entreprises, cette règle est de nature à conduire à une pénurie de candidats.

Les absences suivantes qui entraînent la suspension du contrat de travail ne suspendent pas le mandat de l'élu : congés payés, autres congés, grève, activité partielle, arrêt maladie. C'est-à-dire que l'élu peut toujours exercer son mandat et que l'employeur doit le convoquer aux réunions, lui envoyer les documents... Mais peut-il assister aux réunions du CSE ? Dans le cas d'un arrêt maladie, prenez vos précautions : demandez un certificat à votre médecin vous autorisant expressément à vous rendre à la réunion du CSE et envoyez-le à la CPAM... Un élu ne peut pas être en même temps en arrêt maladie et avoir un accident du travail !

LA FIN DU MANDAT : UNE PROCÉDURE SPÉCIFIQUE EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT

UNE FOIS ÉLU : UTILISER TOUS LES MOYENS DU CSE ET SE FORMER

Les fonctions des élus du CSE prennent fin par la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible et le décès. Toutefois, en cas de changement de catégorie professionnelle, un élu conserve son mandat dans le collège dans lequel il a été élu.



La révocation d'un membre du CSE par les autres élus : est-ce possible ?

Non. Toutefois si l'élu émane d'une liste syndicale, celle-ci peut proposer la révocation par une ratification de la majorité des électeurs du collège dans lequel s'est présenté le salarié. C'est une procédure complexe, risquée (et donc rare) pour l'organisation syndicale.

La procédure spécifique au licenciement ou rupture du contrat de travail d'un élu, ancien élu, candidat aux élections, représentant syndical, salarié ayant demandé l'organisation des élections, délégué syndical ou représentant de proximité

Ces salariés exerçant un mandat bénéficient d'une procédure de licenciement qui répond à des règles spécifiques et impératives.

La procédure à suivre :

- entretien préalable du salarié ;
- avis motivé du CSE sur le projet de rupture, ce qui suppose la tenue d'une réunion plénière ;
- transmission d'un dossier complet à l'inspection du travail ;
- enquête contradictoire de l'inspection du travail qui va entendre l'élu et l'employeur sur le projet de rupture ; l'inspecteur dispose d'un délai de 2 mois pour rendre son avis ;
- autorisation ou refus de rupture du contrat de travail.

Ce n'est qu'après la réception de l'autorisation de licenciement par l'inspection du travail que l'employeur peut notifier au salarié la rupture en cas de licenciement. En cas de refus, le salarié reste en poste.

Toute décision de l'inspection peut bien évidemment faire l'objet d'un recours devant le ministre du Travail et/ou le tribunal administratif.



Si je suis candidat ou élu, je risque de me « faire virer » ?

La procédure auprès de l'inspection du travail vise précisément à protéger les salariés ayant un mandat d'un licenciement n'ayant pour raison que le fait que le salarié occupe, a occupé ou veut occuper les fonctions de représentant du personnel.

Cette procédure doit être appliquée **pour toute rupture** de contrat de travail d'un élu, à l'exception de la démission : le licenciement (pour motif

personnel, économique individuel ou collectif), la rupture conventionnelle, le départ ou la mise en retraite, la fin d'un CDD.

La durée de protection est de 6 mois pour les anciens élus, les candidats, les salariés ayant demandé l'organisation des élections, les anciens représentants syndicaux, les délégués syndicaux s'ils ont exercé leur fonction pendant moins de 1 an. Pour ces derniers, s'ils ont exercé leur fonction pendant plus de 1 an, la protection est de 12 mois.



**Interview de René-Pierre Juteau, Valeo Service,
ancien secrétaire du CCE, aujourd'hui élu au CSE**

« ÉLU DU PERSONNEL, UN STATUT FORT ET UNE LIBERTÉ DE
PAROLE PRÉCIEUSE »

Pourquoi devenir élu ?

En 10 ans, j'ai appris beaucoup de choses. Je ferais l'analogie avec le service militaire, pour ceux qui l'ont connu : tout le monde avait une idée reçue dessus, beaucoup y allaient un peu à reculons, par obligation, et au final, on y découvrait un monde à part entière, on rencontrait des personnes que l'on n'aurait pas forcément croisées dans son milieu d'origine et l'on y apprenait beaucoup de choses. Être élu, de la même manière, c'est s'ouvrir à un univers totalement nouveau et très enrichissant, c'est devenir un interlocuteur privilégié de la direction et participer d'un certain contre-pouvoir.

Le passage du CE au CSE

Au début, il y avait une ligne de démarcation assez nette entre les anciens élus, plutôt axés sur la défense de leur bilan, et les nouveaux, qui attendaient du renouveau et voulaient challenger les anciens. Il a fallu quasiment une année de décantation, mais chacun a trouvé sa place avec une forme de répartition naturelle des missions. Certains se positionnent sur le périmètre des activités sociales qui les intéressent avant tout ; d'autres se retrouvent plus dans la revendication, les aspects juridiques, les échanges avec la direction ; d'autres s'investissent dans le fonctionnement interne, en apportant, par exemple, de nouveaux outils pour améliorer la comptabilité ou la gestion ; d'autres enfin sont plus investis dans la CSSCT...

Les règles de fonctionnement

L'unanimité n'est pas une règle facile à mettre en œuvre, il a donc fallu trouver les bons modes de fonctionnement et définir, un peu comme dans un conseil syndical, les majorités pertinentes suivant les sujets, pour éviter les blocages et les lenteurs. Certaines décisions peuvent se prendre en comité réduit, d'autres pas.

Le « bon » CSE

Il est important d'essayer d'avoir des élus de tous les services et de rester proche du terrain. La diversité de profils (business, supports, itinérants, international, local...) est un point clé chez nous, d'autant que l'entreprise connaît un fort turn-over, avec aussi la présence de nombreux apprentis et stagiaires. Beaucoup de nouveaux entrants, notamment les jeunes diplômés, ne connaissent pas du tout les instances représentatives du personnel, car c'est une réalité qui ne s'apprend pas vraiment pendant les études en France. Les contacts avec les salariés sont donc très importants, et ne doivent surtout pas se borner à des relations « client-fournisseur » en matière d'activités sociales.

L'articulation entre le métier et la fonction d'élu

Dans mon cas personnel, tout cela fait sens ensemble et participe de la même utilité. En tant que responsable hygiène-sécurité-environnement (HSE) et des services généraux et en tant qu'élu, je m'occupe des salariés dans des sphères très proches, même si c'est de manière différente. Passer du côté des instances permet de se faire mieux entendre quand quelque chose ne va pas, et de rappeler à l'entreprise sa responsabilité managériale, voire pénale aussi parfois.

Une réalisation concrète

En 2013, le CCE a mandaté son expert sur une mission d'analyse des rémunérations, sur 3 ans. Jusque-là, nous avions peu d'infos sur ce sujet, la manière dont le groupe communiquait lors des NAO ne nous semblait pas complète et nous avions des questionnements sur l'équité, les rémunérations variables, etc. L'expertise a permis d'avoir une vision plus précise et de crever l'abcès sur un sujet sensible, et il faudra la reconduire régulièrement.

LES DROITS DES TITULAIRES ET DES SUPPLÉANTS

Les élus ne doivent subir aucune baisse de rémunération du fait de l'exercice de leur mandat : l'employeur doit verser à l'élu une rémunération strictement égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé (par exemple : majoration pour heures de nuit, prime repas...). De même pour les augmentations de salaire.



Si je deviens élu, je risque de ne plus être augmenté et de ne plus avoir de promotion !

Si les heures de délégation dépassent 30 % de la durée annuelle de travail, alors les salariés élus doivent bénéficier d'une hausse automatique de leur rémunération, égale à la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle à ancienneté comparable. Il faut donc « demander des comptes ».

La réponse de l'employeur ne vous satisfait pas ? Négociez un accord sur ce thème visant à éviter, pour les salariés comme pour l'employeur, des actions prud'homales en discrimination !

Et quid de ma rémunération variable ? Va-t-elle baisser ?

La rémunération variable ne peut subir de baisse du fait du temps passé à l'exercice du mandat. Ce sont les objectifs qui doivent être adaptés pour que le salarié perçoive potentiellement le même variable.

Sauf meilleur accord de fonctionnement du CSE, les suppléants n'assistent pas de droit aux réunions plénières du CSE mais reçoivent de l'employeur toutes les informations transmises aux titulaires afin qu'ils puissent utilement remplacer un titulaire absent en réunion plénière. Lorsque le suppléant remplace un titulaire absent, il peut bien évidemment voter.

Les règles de remplacement d'un titulaire par un suppléant diffèrent selon que le titulaire à remplacer était présenté par une liste syndicale ou non. Ces règles valent pour un remplacement temporaire comme définitif.

Choix du suppléant pour un titulaire élu sur une liste syndicale, dans l'ordre :

Choix 1 : suppléant du même syndicat et de la même catégorie et à défaut du même collège.

Choix 2 : candidat non élu présenté par la même organisation syndicale.

Choix 3 : suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation syndicale et appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus de voix.

Choix du suppléant pour un titulaire non élu sur une liste syndicale :

Choix 1 : suppléant élu de la même catégorie professionnelle que le titulaire.

Choix 2 : suppléant élu du même collège que le titulaire.

**Le refus du suppléant d'exercer la fonction de titulaire sanctionné au nom de la démocratie**

Le suppléant dans ce cas sera considéré comme démissionnaire.

Un suppléant qui devient titulaire bénéficie des mêmes droits que les autres élus pour la durée du mandat restant à courir.

LES OBLIGATIONS DES TITULAIRES ET DES SUPPLÉANTS

Les élus ont également des obligations de discrétion et de confidentialité attachés à leur mandat. Que recouvrent ces obligations ? Non seulement le secret professionnel sur les procédés de fabrication, mais surtout ils sont tenus d'une obligation de discrétion, voire de confidentialité à l'égard des informations qui leur sont communiquées par l'employeur.

Les informations confidentielles, de quoi s'agit-il exactement ?

Certaines sont réputées comme confidentielles par la loi : tel est le cas des informations communiquées dans le cadre d'un droit d'alerte ou si l'employeur les a expressément signalées comme confidentielles dans un document – en identifiant précisément l'information – ou lors d'une réunion plénière. En revanche, l'employeur ne peut qualifier toutes les informations communiquées comme confidentielles sauf à encourir une condamnation pour entrave.

**Les élus n'ont donc pas le droit de communiquer aux salariés les informations qui leur sont communiquées ?**

Les élus ne sont pas les représentants d'eux-mêmes mais les représentants des salariés ! Donc, ils ont le droit et même le devoir de communiquer des informations aux salariés.

Ce qui est interdit et répréhensible :

- faire des photocopies des documents remis par l'employeur pour les transmettre aux salariés. Mais rien n'empêche les élus de communiquer via

des « flashs infos » sur les principaux points ; on imagine difficilement des élus ne pas informer les salariés d'un plan de restructuration... mais cela s'est déjà vu !

- Communiquer des informations qui ont été indiquées, préalablement par l'employeur, comme confidentielles.
- Évoquer des cas individuels et nominatifs.
- Communiquer des informations sensibles notamment pour les entreprises cotées.

S'ORGANISER POUR POUVOIR COUVRIR TOUTES LES MISSIONS

La bonne organisation d'un comité social et économique passe par trois étapes clés qu'il ne faut pas négliger : la **désignation d'un bureau**, la **désignation de ses commissions** et, enfin, la **mise en place d'un règlement intérieur**.

Le bureau est composé, notamment, d'un **secrétaire** et d'un **trésorier**, et comprend le plus souvent également un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint, la fonction de ces adjoints étant d'assister, voire de remplacer ponctuellement le secrétaire ou le trésorier.

LES MEMBRES DU BUREAU

Rôle du secrétaire

Le secrétaire est une fonction clé au sein du comité car il est avant tout un interlocuteur privilégié pour la direction et les salariés, et le Code du travail lui attribue des prérogatives supplémentaires par rapport aux autres membres.

En effet, le secrétaire est un interlocuteur privilégié pour la direction car l'ordre du jour des réunions du CSE doit être établi conjointement entre le secrétaire et le président.

Cela nécessite donc que les deux parties puissent échanger afin de déterminer les points qui seront mis à l'ordre du jour, mais surtout, l'ordre de traitement de ces points. Cet échange permettra notamment au secrétaire d'explicitier les points sensibles que les membres du CSE souhaitent aborder et de se préparer aux points que la direction souhaite traiter en demandant au préalable des éléments de contexte et des explications, si nécessaire.

La seconde attribution dévolue au secrétaire par le Code du travail est la rédaction du procès-verbal, une responsabilité forte à double titre. Tout d'abord, il s'agit d'une prérogative assez chronophage alors même que le secrétaire ne bénéficie pas d'un crédit d'heures supplémentaires par rapport aux autres membres pour réaliser cette tâche, qu'il conviendra de négocier en sus. Ensuite, comme le procès-verbal est la mémoire du CSE, sa rédaction nécessite d'être claire et non équivoque.

Concernant les autres fonctions du secrétaire, c'est le plus souvent le règlement intérieur qui vient les préciser ; nous retrouvons ainsi :

- la conservation des archives (procès-verbal, ordre du jour, documents d'information-consultation) ;
- un rôle d'interlocuteur privilégié auprès des personnes extérieures : expert, inspection du travail, médecine du travail ;
- d'une manière générale, il est le garant du bon fonctionnement de l'instance en administrant les affaires courantes et en s'assurant de l'application des décisions prises par l'instance.

Malgré ces prérogatives singulières, il convient de préciser que ce membre du CSE, obligatoirement choisi parmi les titulaires, n'a pas de voix prépondérante par rapport aux autres membres amenés à voter lors d'une décision ou d'une résolution.

Rôle du trésorier

Le trésorier est tout aussi important que le secrétaire dans un registre différent : celui de la gestion et de la bonne tenue des comptes.

Il est obligatoirement choisi parmi les membres titulaires à l'instar du secrétaire, et le plus souvent, il est épaulé d'un trésorier adjoint.

Pour plus de précisions, se reporter à la rubrique « Devenir un gestionnaire hors pair de votre instance » p.133.

LES COMMISSIONS (voir tableau p. 64)

La bonne organisation d'un comité social et économique passe par la constitution de ses commissions et, tout particulièrement, par l'encadrement de ces dernières, à travers l'attribution de tâches précises et de moyens complémentaires par voie d'accord collectif.

La mise en place des commissions peut être obligatoire, ce qui est le cas de la **commission santé, sécurité et conditions de travail** ainsi que de la **commission des marchés** dans le respect de certains seuils.

À défaut d'accord collectif, le CSE doit également mettre en place une **commission économique** dans les entreprises de plus de 1 000 salariés ainsi qu'une commission formation, une commission logement et une commission égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Enfin, le CSE peut également décider de la mise en place de **commissions facultatives** (commission activités sociales et culturelles, commission prévoyance, commission nouvelles technologies, commission *ad hoc* sur un projet important...) par le biais d'un accord collectif (accord CSE, par exemple) ou du règlement intérieur.

En tout état de cause, la mise en place de ces commissions peut être un excellent moyen de donner un vrai rôle aux suppléants du CSE, à l'exception de la commission des marchés, composée uniquement de titulaires, dans la mesure où ces derniers ne participent plus obligatoirement aux réunions plénières.

Ainsi la création des commissions nécessite-t-elle un temps de réflexion quant aux rôles que l'on souhaite attribuer à chacun des membres du CSE, en fonction des compétences de ces derniers avec les thématiques traitées par chaque commission.

La commission santé, sécurité et conditions de travail

La création du comité social et économique s'est accompagnée de la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail (**CSSCT**).

Cette commission est ainsi obligatoirement créée dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- certains établissements à risque type sites Seveso seuil haut ou sites nucléaires. Dans les cas où cette commission n'est pas obligatoire (entreprise ou établissement de moins de 300 salariés), la mise en place d'une CSSCT peut être imposée par l'inspecteur du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Elle peut aussi être créée par voie de négociation.

Il peut donc être intéressant de se rapprocher de l'inspecteur du travail pour échanger sur sa perception de la création d'une telle commission lorsqu'aucun accord n'a pu être trouvé à ce sujet.

Présidée par l'employeur ou son représentant, la CSSCT comprend à minima trois membres choisis par le CSE parmi ses membres, dont au moins un représentant du second collège.

Le plus souvent, il sera nécessaire de négocier plus de trois membres car cet effectif peut s'avérer vite limité selon la configuration de l'entreprise : nombre de salariés important, présence multisites, population itinérante... Il faut également tenir compte d'une composition homogène en fonction d'un éventuel éclatement géographique.

Le choix des membres est également important. Doit-on privilégier la désignation de membres suppléants au CSE afin de leur attribuer un rôle ? Ou celle de titulaires afin que les problématiques abordées en CSSCT puissent être bien retranscrites en CSE, lors d'une consultation par exemple ? Un mix des deux ?



Chaque situation est bien évidemment différente, mais il faut garder en ligne de mire **l'articulation entre le CSE, la CSSCT** et, éventuellement, les représentants de proximité sur ces sujets précieux de santé au travail et conditions de travail.

Cette commission 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 et des attributions consultatives du comité.

Tout est ici sujet à un bon dosage entre les pouvoirs que le CSE souhaite conserver ou, au contraire, déléguer dans ce domaine et, par conséquent, le rôle et l'importance qu'il souhaite donner à cette commission. Ce qui implique forcément de la doter des moyens nécessaires pour réaliser ses missions (heures de délégation, locaux, outils de travail...).

Pour aller plus loin, voir la rubrique « Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail... » p.112, sur les enjeux spécifiques de santé au travail et l'articulation entre CSE et CSSCT.

La commission économique

En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, une commission économique est créée au sein du CSE ou du CSE central.

Cette commission est composée de cinq membres maximum choisis par le CSE ou le CSE central parmi ses membres, et comprend au moins un représentant des cadres.

À l'instar de la commission santé, sécurité et conditions de travail, la commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle se réunit au moins 2 fois par an et peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet. En pratique, la commission analysera les informations transmises par l'employeur dans le cadre de la consultation relative à la situation économique et financière de l'entreprise. La commission pourra également être sollicitée pour l'analyse des données économiques et financières en lien avec un projet important, tel qu'une fusion, une scission, l'analyse du motif économique dans le cadre d'un projet de compression d'effectifs.

Dans le cadre de ses missions, elle peut d'ailleurs se faire accompagner par l'expert-comptable assistant le CSE, ce qui est une aide précieuse dans les travaux que peut être amenée à réaliser la commission.

Enfin, lorsque le CSE enclenche un droit d'alerte économique et que le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur, ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport, réalisé par la commission, le plus souvent avec l'assistance de l'expert-comptable auprès du CSE.

On l'aura compris, la commission économique est une commission importante dans la **compréhension de la santé financière de l'entreprise** et joue un rôle primordial dans la **conciliation de l'économique et du social**. L'apport de l'expert-comptable du CSE aux travaux de la commission est un atout à ne surtout pas négliger.

La commission égalité professionnelle

En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE et est obligatoirement présidée par un membre du CSE.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité dans le cadre de la **consultation relative à la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail** dans les domaines qui relèvent de sa compétence. En effet, depuis le regroupement des différentes informations et/ou consultations relatives aux thématiques sociales dans l'entreprise sous l'égide d'une seule et unique consultation relative à la politique sociale, la commission égalité professionnelle intervient en appui du CSE dans ce cadre.

L'apport de la commission en la matière va résider dans l'analyse des données transmises par l'employeur au sein de la BDES ou des informations remises en séance afin d'alimenter le CSE dans sa vision globale de la politique sociale. Le travail de la commission va également consister à analyser l'index égalité professionnelle élaboré par l'employeur.

Là encore, l'importance de cette commission est non négligeable dans la mesure où elle va permettre au CSE de travailler sur les autres thématiques