



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

L'exercice des fonctions du Comité Social et Economique

Tour d'horizon et points de vigilance sur vos obligations



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81

Réf. : DEV/O/FC/022/12-17/OC

Nom du Document : L'exercice des fonctions des membres élus du Comité Social et Economique

Chemin d'accès : 2- DEVELOPPER\FICHES CONSEIL\SOCIAL RH

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.

Page : 1/9



Les salariés de votre entreprise ont élu leurs représentants au Comité Social et Economique. Vous avez pu constater que la loi prévoit leur intervention ou leur consultation dans de nombreux domaines.

Nous avons donc établi ci-après une synthèse de leurs missions et attributions, des réunions obligatoires ainsi que sur le crédit d'heures qui doit leur être accordé.

Nous vous proposons de faire un tour d'horizon sur vos obligations :

- ▶ Quelles sont les missions et attributions du CSE (ex délégués du personnel) ?
- ▶ Quand faut-il rencontrer les membres élus du CSE ?
- ▶ Quel est le crédit d'heures à leur accorder ?
- ▶ Quelle est la protection dont bénéficient les membres élus du CSE ?
- ▶ Quels sont les moyens à mettre à disposition ?

N'hésitez pas à nous demander notre fiche conseil sur les élections du CSE.

Nous attirons votre attention sur le fait que les attributions dévolues au CSE diffèrent selon que l'effectif de l'entreprise est supérieur à 11 salariés ou supérieur à 50 salariés. Nous n'aborderons dans cette fiche conseil que les attributions du CSE dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés.

CONSEIL



Quelles sont les missions du Comité Social et Economique ?

Leur mission principale est de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives du personnel touchant à l'application de la réglementation du travail, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise (exemple : l'objet d'une réclamation peut concerner une indemnité, un régime de prévoyance,...).

Ils sont aussi habilités à saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes et observations du personnel et peuvent l'accompagner dans ses visites d'établissement.

Les représentants du personnel au CSE dans les entreprises ayant moins de 50 salariés exercent **individuellement** les droits qui sont reconnus au CSE dans les entreprises ayant plus de 50 salariés (ex Comité d'Entreprise). Ils ont notamment le pouvoir d'intervenir ou droit d'être consultés dans divers domaines.

Enfin, ils peuvent être amenés à assister un salarié lors d'un entretien avec l'employeur.

Les membres élus du CSE peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration de l'organisation de l'entreprise

Les membres du CSE sont soumis à une obligation de discrétion et au secret professionnel concernant les procédés de fabrication.

Sur quels sujets doit-on consulter le CSE (ex délégués du personnel) ?

Les membres élus du CSE (ex délégués du personnel) doivent être obligatoirement consultés dans les cas suivants (liste non exhaustive) :

- ▶ Congés payés :
 - Fixation des périodes
 - Ordre des départs
 - Fermeture de l'établissement
- ▶ Recours au temps partiel
- ▶ Dépassement du contingent d'heures supplémentaires
- ▶ Inaptitude d'un salarié suite à un accident du travail : avis sur les propositions de reclassement
- ▶ Demande d'activité partielle ou intempéries
- ▶ Formation professionnelle et établissement du plan de formation (entreprise de moins de 50 salariés)
- ▶ Emploi de contrats particuliers (temps partiel, contrats aidés, ...)
- ▶ Aménagement important modifiant les conditions d'hygiène ou de sécurité ou les conditions de travail (transformation d'un poste de travail, de la cadence de travail)
- ▶ Habilitation de l'employeur à conclure des contrats de professionnalisation
- ▶ Conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrats de professionnalisation, d'adaptation et d'orientation
- ▶ Licenciements collectifs pour motif économique
- ▶ Refus de l'employeur d'accorder à un salarié un congé particulier (exemple : congé formation, congé sabbatique,...)
- ▶ Dérogation concernant la durée maximale du travail hebdomadaire, le travail de nuit et le repos hebdomadaire
- ▶ Report suite à refus d'accorder un repos compensateur
- ▶ Participation et intéressement
- ▶ Utilisation du CICE
- ▶ Assistance aux entretiens préalables à sanctions
- ▶ Négociation d'accords collectifs
- ▶ Dénonciation d'un usage
- ▶ Situation de l'emploi (chaque année) + recours et perspectives concernant les contrats temporaires,
- ▶ Etc



Le défaut de consultation des membres élus du CSE (ex délégués du personnel), dans tous les cas où cette consultation est requise par un texte est susceptible de constituer un délit d'entrave à l'exercice des fonctions de délégués du personnel.

Le délit d'entrave est sanctionné pénalement par des primes correctionnelles d'amende et/ou d'emprisonnement.

De plus l'absence de consultation des DP dans un cas requis entraîne une irrégularité de procédure pouvant entraîner des sanctions et dommages et intérêts.

Quand faut-il rencontrer les membres élus du CSE (ex délégués du personnel) ?

Pour leur permettre d'établir leur mission, les membres élus du CSE sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou ses représentants :

- ▶ Une fois par mois
- ▶ En cas d'urgence sur demande



Les réunions mensuelles sont obligatoires :

Elles doivent permettre aux membres élus du CSE de traiter régulièrement avec l'employeur, des problèmes d'ordre collectif touchant aux conditions de travail et de transmettre les réclamations dont ils ont été saisis par les salariés.

C'est à l'employeur de prendre l'initiative de convoquer les membres du CSE :

La date de réunion doit être fixée suffisamment à l'avance pour permettre aux délégués de rédiger la note préalable à toute réunion, exposant l'objet de leur demande, et qui doit être remise à l'employeur deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils sont convoqués.



Seuls les titulaires assistent aux réunions. Le suppléant n'est présent qu'en l'absence du titulaire qu'il remplace.

Tant que l'ancienne institution des délégués du personnel est en place, les suppléants doivent être convoqués aux réunions. Ils ont donc la possibilité d'y participer sans droit d'expression au cours de la réunion.

L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans les six jours qui suivent la réunion, aux demandes formulées par les membres élus dans leur note.



Un registre spécial (sans modèle officiel imposé) doit être constitué et tenu par l'employeur. Y sont transcrites ou lui sont simplement annexées :

- ▶ Les notes remises par les membres élus du CSE
- ▶ Les réponses données par l'employeur

L'absence de registre ou l'absence de mentions sur ce registre sont considérées comme un délit d'entrave puisqu'il s'agit d'une obligation personnellement imposée à l'employeur.



Quel est le crédit d'heures (heures de délégation) dont disposent les membres élus du CSE ?

Pour exercer leurs fonctions, les membres élus du CSE **titulaires** disposent de :

- ▶ 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés
- ▶ 18 heures par mois pour les entreprises de 50 salariés et plus

Ce crédit d'heures n'est en aucun cas un forfait, mais une limite que chaque délégué ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, dépasser.



Le temps passé aux réunions avec l'employeur ne s'impute pas sur ce crédit.

Un décret non paru au jour de la rédaction de la présente fiche (30/11/2017) doit confirmer le nombre d'heures de délégation.

Les membres élus titulaires peuvent à leur gré, utiliser leur temps de délégation. L'employeur n'a aucun droit de contrôle. Il peut simplement exiger d'être préalablement informé de l'absence du membre élu titulaire.

Les heures de délégation sont payées comme temps de travail, le membre élu ne devant subir aucune perte financière du fait de son mandat.

Toutefois, seul le temps de délégation utilisé conformément à la mission dévolue aux membres élus titulaires ouvre droit au paiement. Si le crédit d'heures est utilisé pour des fins non conformes à la mission, alors il n'ouvre droit à aucune rémunération.

L'employeur peut-il contester l'utilisation des heures de délégation ?

Les membres élus titulaires sont présumés faire une bonne utilisation de leur crédit d'heures. Que l'employeur soit d'accord ou non par rapport à la façon dont les membres élus ont utilisé leurs heures de délégation, il doit les payer.

S'il a des doutes sur la conformité de l'utilisation du temps de délégation, il doit demander au représentant du personnel bénéficiaire du versement, de préciser les activités exercées pendant son temps de délégation.

Mais le salarié est uniquement tenu d'indiquer les activités au titre desquelles ont été prises des heures de délégation, et non de justifier de leur bonne utilisation.

En cas de dépassement du crédit d'heures de délégation et si le salarié n'invoque ni circonstances exceptionnelles, ni accord de l'employeur, ce dernier est fondé à opérer sur la rémunération de ce salarié, une retenue correspondant au dépassement des heures de délégation.

Des dépassements répétés et non justifiés du crédit d'heures constituent une faute suffisamment grave permettant de justifier le licenciement du membre élu (après autorisation de l'inspecteur du travail).



L'employeur peut-il contrôler les déplacements des membres élus du CSE ?

L'usage de leur crédit d'heures par les membres élus titulaires ne saurait faire l'objet d'un contrôle préalable.

Mais l'utilisation des heures de délégation peut, licitement, être soumise à l'emploi de bons de délégation et précédée d'un délai de prévenance.

Toutefois de telles mesures ne sauraient exister de plein droit. Elles ne peuvent être mises en place qu'à l'issue d'une procédure de concertation.

Comment doivent être payées les heures de délégation ?

Les membres élus du CSE ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait de leur mandat.

Doivent donc être prises en compte dans le calcul des sommes dues au titre des heures de délégation :

- ▶ Les primes versées au titre de l'indemnité compensatrice de panier de nuit et de la majoration pour travail de nuit
- ▶ Les sommes représentant la prime de casse-croûte versées aux salariés effectuant leur journée de travail d'une seule traite pendant au moins six heures
- ▶ Les primes de panier
- ▶ Les indemnités de repas

Pour les salariés payés au rendement, la rémunération sera constituée en considérant soit le rendement moyen des dernières semaines, soit le rendement moyen de l'équipe de travail dont il fait partie.

Aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit au membre élu titulaire de prendre ses heures de délégation en dehors de l'horaire normal de travail.

Dans le cas où les heures de délégation ont amené le salarié titulaire d'un mandat à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, les heures de délégation prises en dehors de l'horaire de travail doivent être payées comme des heures supplémentaires.

Un représentant du personnel qui utilise ses heures de délégation pendant ses heures de congés payés, ne peut en réclamer le paiement.

Quelles sont les incidences sur le bulletin de paie ?



Il est interdit de faire figurer sur le bulletin de paie des indications concernant l'activité de représentation du personnel.

L'employeur doit toutefois établir une fiche annexée au bulletin de paie qui a la même valeur juridique que celui-ci et qui fournit toutes les informations nécessaires (nature et montant de la rémunération de l'activité de représentation).



Si les heures de représentation sont prises sur l'horaire de travail, elles sont intégrées dans la durée du travail et ne doivent donc pas être distinguées des autres heures de travail effectif. Elles donnent simplement lieu à un maintien du salaire.

Quelle est la protection dont bénéficient les membres élus du CSE ?

(Protection en cas de modification du contrat de travail – Protection contre le licenciement)

Aucune modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail, ne peut être imposée à un salarié protégé (représentant du personnel, délégué syndical, conseiller Prud'homal, conseiller du salarié).

Si le salarié bénéficiaire de la protection refuse la modification proposée, il appartient à l'employeur :

- ▶ Soit de revenir sur sa décision
- ▶ Soit d'engager la procédure protectrice de licenciement **et notamment d'obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail**

L'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail, en dehors de toute modification, doit respecter cette procédure particulière destinée à le prémunir contre toute mesure arbitraire à laquelle il peut être exposé en raison de ses fonctions.

Bénéficiaire de la protection :

- ▶ Les membres élus du CSE titulaires et suppléants
- ▶ Les candidats aux fonctions de représentants du personnel présentés au premier ou deuxième tour du scrutin, et cela pendant six mois à partir de l'envoi à l'employeur des listes de candidatures
- ▶ Les anciens membres élus pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution
- ▶ Le salarié non mandaté par une organisation syndicale qui, le premier a demandé à l'employeur d'organiser les élections de représentants du personnel (pendant six mois), demande appuyée par une organisation.

Quels sont les moyens à mettre à la disposition des membres élus du CSE ?

▶ Le Local

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des membres élus du CSE, le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir. Le choix du local appartient à l'employeur.

Certaines conventions collectives prévoient que le local doit être aménagé par l'employeur. Comme il est prévu que le local doit permettre aux membres élus d'accomplir leur mission, il semble logique d'admettre que le local doit comporter un minimum d'aménagement (tables, chaises, armoire, ligne téléphonique).



► **Libre circulation des membres élus**

Les membres élus du CSE peuvent circuler librement :

- Hors de l'entreprise durant les heures de délégation et pour l'exercice de leurs fonctions
- Dans l'entreprise :
 - D'une part durant les heures habituelles de travail dans le cadre de leurs heures de délégation,
 - D'autre part, en dehors de leur horaire de travail, dans et hors du cadre de délégation

► **Documents et matériel à tenir à disposition**

- Mise à disposition d'un panneau d'affichage
- Mise à disposition d'un exemplaire de la convention collective applicable dans l'entreprise
- Accès aux documents récapitulatifs des horaires individualisés
- Accès aux contrats de mise à disposition
- Accès aux contrats aidés (CIE / CAE)
- Accès à certains documents obligatoires, tels que le registre du personnel, les registres de sécurité, base de données économiques et sociales, ...



Trigone
CONSEIL



En synthèse...

Comme vous le constatez, les attributions des membres élus du CSE (Comité Social et Economique) sont nombreuses.

Veillez à les consulter et à conserver une preuve de votre consultation par la rédaction d'un procès verbal consigné sur un registre.

La preuve de la consultation est le meilleur moyen de ne pas vous exposer au délit d'entrave.

Nous vous rappelons que le CSE vient remplacer les délégués du personnel (ordonnances MACRON du 22/09/2017).

Le mandat en cours des délégués du personnel se poursuit mais jusqu'au 31/12/2019 au plus tard (si à cette date le mandat n'est pas expiré il prendra néanmoins fin).

En conséquence, l'employeur doit mettre en place le CSE :

- ▶ Dès l'arrivée à l'échéance des mandats en cours et au plus tard le 31/12/2019
- ▶ Dès les conditions d'effectif réunies en cas de première mise en place.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.

Trigone
CONSEIL