

Le droit du travail

Les attributions du CSE

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	3
Les réclamations et la défense des droits.....	3
Les réclamations individuelles et collectives.....	3
Les plaintes et observations à l'inspection du travail.....	4
Les droits d'alerte.....	4
Cela peut concerner :	4
Les autres attributions	5
La santé, la sécurité et les conditions de travail.....	5
Le rôle résiduel de consultation dans certains domaines	5
Les entreprises de 50 salariés et plus	6
Des attributions étendues	6
Les droits d'alerte économique et social	6
Les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.....	6
Les activités sociales et culturelles (ASC).....	7
La gestion des ASC	7
Les avantages accordés	7
Les attributions consultatives.....	7
Le rôle de la délégation du personnel	7
Les consultations récurrentes	8
Les consultations ponctuelles.....	8
Par ailleurs, certaines situations impliquent la consultation du CSE :	9
Références	10

Préambule

La représentation collective du personnel dans l'entreprise se fait par le biais du Comité Social et Économique.

Dans cette leçon nous étudierons les attributions du CSE en fonction de la taille de l'entreprise.

Les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Les réclamations et la défense des droits

Les réclamations individuelles et collectives

Une des missions principales du CSE est de porter les réclamations individuelles ou collectives relatives :

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

C. trav., art. L. 2312-5 al. 1

La réclamation est une demande d'application des règles en vigueur dans l'entreprise. La revendication consiste à demander la transformation des règles et relève de l'action syndicale. Le rôle revendicatif du CSE est admis en matière salariale et en l'absence de délégués syndicaux.

Crim., 24 mai 1973, n° 71-93051

La mission des membres de la délégation du personnel ne peut concerner que les problèmes intéressant directement les salariés qui les ont élus.

Soc., 24 mars 1993, n°88-42887

Les travailleurs conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

C. trav., art. L. 2312-7

En société anonyme, pour les réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

C. trav., art. L. 2312-5 al. 4

Les plaintes et observations à l'inspection du travail

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

C. trav., art. L. 2312-5 al. 5

Les droits d'alerte

La délégation du personnel au CSE dispose d'un droit d'alerte sur les atteintes aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

C. trav. art. L. 2312-5 al. 3 ; art. L. 2312-59

Il peut s'agir notamment de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de mesures discriminatoires.

Cela peut concerner :

- Les conditions de consultation et d'exploitation des messageries professionnelles et le risque d'ouverture de courriels personnels ;

Soc., 23 sept. 2009, n°08-41685 ; Soc., 17 mai 2005, n°03-40017

- Le retrait d'éléments de preuve obtenus à l'insu du salarié.

Soc. 10 déc. 1997, n°95-42661

L'inégalité de traitement salarial ne permet pas l'exercice d'un droit d'alerte.

Soc., 9 sept. 2020, n°18-25128 ; Soc., 14 oct. 2020, n°19-11508

L'employeur est saisi immédiatement. Il doit diligenter sans délais une enquête avec l' élu ayant exercé le droit d'alerte et prendre toute mesure pour remédier à la situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié (ou l' élu ayant exercé le droit d'alerte, sauf opposition du salarié) peut saisir le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond.

C. trav., art. L. 2312-59

L'exercice du droit d'alerte est possible en situation de danger grave et imminent, dans le cadre des droits d'alerte et de retrait. Une procédure spécifique d'information est mise en œuvre.

C. trav., art. L. 2312-5 al. 3 ,L. 2312-60, L. 4132-1 à 5

Il peut s'exercer en matière de santé publique et d'environnement. C'est le cas s'il est constaté que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

C. trav., art. L. 4133-1 à 4

Les autres attributions

La santé, la sécurité et les conditions de travail

En la matière, le rôle des membres des élus du CSE dans les entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés est limité : ils contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, ils réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Ils sont consultés sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour et se voient présenter la liste des actions de prévention et de protection résultant de l'évaluation des risques.

C. trav., art. L. 2312-5 al. 2, art. L. 4121-3, al. 3, art. L. 4121-3-1 III 2°

Le rôle résiduel de consultation dans certains domaines

Le CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés n'est pas une instance consultative. Il n'est donc pas informé et consulté pour avis par l'employeur avant toute décision importante. Néanmoins, il est saisi pour avis sur :

- La période de prise des congés et l'ordre des départs en congés payés ;

C. trav., art. L. 3141-16

- La mise en place d'horaires individualisés ;

C. trav., art. L. 3121-48

- Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et ses mises à jour ;

C. trav., art. L. 4121-3, al. 3

- Les propositions de reclassement du salarié inapte à la suite ou non d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sauf dispense de reclassement ;

C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10 ; Soc. 8 juin 2022, n° 20-22500

- Le licenciement économique de 2 à 9 salariés ou de plus de 10 salariés sur 30 jours.

C. trav., art. L. 1233-8 et 29

Pour l'inaptitude, il s'agit d'une formalité substantielle : il n'est pas possible de se soustraire, sauf carence de CSE. L'absence de consultation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Soc. 8 avr. 2009 n°07-44307 ; Soc. 30 sept. 2020, n°19-11974

Les représentants du personnel peuvent délivrer une information aux salariés à leur poste de travail, conformément à l'objet de leurs mandats s'ils n'apportent pas de gêne importante à l'accomplissement du travail.

Les entreprises de 50 salariés et plus

Les attributions dans les entreprises de 50 salariés et plus reprennent celles dans les entreprises plus petites.

C. trav., art. L. 2312-8 IV

Il s'y ajoute la gestion d'activités sociales et culturelles et l'exercice de compétences en matière d'information et de consultation et sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Les accords collectifs ou les usages peuvent étoffer les attributions du CSE.

C. trav., art. L. 2312-4

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. En cas d'établissements distincts, il faut instituer un CSE dans chacun d'entre eux et un CSE central (CSEC). Tous ont la personnalité civile. Leur fonctionnement est identique.

C. trav. art. L. 2313-1, L. 2316-13 25 et 26

Des attributions étendues

Les droits d'alerte économique et social

Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications : c'est le droit d'alerte économique.

C. trav., art. L. 2312-63 à 65

Un rapport peut être établi si le CSE n'a pas obtenu de réponse suffisante ou si le caractère préoccupant de la situation est confirmé. Une saisine de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance ou une information des associés sont possibles. L'exercice du droit d'alerte économique est une prérogative du CSE central.

Soc., 15 juin 2022, n°21-13312

En cas d'augmentation importante de contrats précaires, le droit d'alerte social s'exerce (saisine éventuelle de l'inspection).

C. trav., art. L. 2312-70 et 71

Les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le CSE procède à l'analyse des risques professionnels, facilite l'accès féminin à tous les emplois, suscite toute initiative qu'il estime utile, propose des actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel. Il effectue des inspections.

C. trav., art. L. 2312-9 et 13

Les activités sociales et culturelles (ASC)

La gestion des ASC

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement.

Il peut s'agir :

- Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide ;
- D'ASC ayant pour les loisirs et l'organisation sportive ;
- D'ASC tendant à l'amélioration des conditions de bien-être : cantines, coopératives de consommation, logements, jardins familiaux, crèches, colonies de vacances ;
- D'institutions d'ordre professionnel ou éducatif ;
- De services sociaux ;
- Du service de santé au travail institué dans l'entreprise.

C. trav., art. L. 2318-78 à 80 ; R. 2312-35 (liste non exhaustive)

Les avantages accordés

Si les critères d'attribution sont discriminatoires, les avantages peuvent être des compléments de salaire soumis à cotisations sociales. L'accès à l'ASC peut être modulé sur critères objectifs et pertinents vérifiables par le juge et non-discriminatoires : le quotient familial, le niveau de revenu, la situation de famille ou le nombre d'enfants à charge mais pas la catégorie professionnelle ou l'ancienneté.

Soc. 20 fév. 2008, n°05-45601 ; soc., 3 avr. 2024, n°22-16812

Les attributions consultatives

Le rôle de la délégation du personnel

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Préambule constitution de 1946, al. 8

Le CSE assure *« une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions ».*

C. trav., art. L. 2312-8

Une directive européenne définit un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs.

L'émission d'avis et de vœux

Le CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice des attributions consultatives.

C. trav., art. L. 2312-15

L'information et la consultation du CSE sont organisées dans le cadre du triptyque distinguant les dispositions d'ordre public, les dispositions susceptibles d'être négociées et les dispositions supplétives s'appliquant en l'absence d'accord collectif.

Les consultations comportent une information sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

C. trav., art. L. 2312-8 III et L. 2312-17

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE, sauf pour le lancement d'une offre publique d'acquisition. Les projets soumis à la négociation collective ne font pas l'objet d'une consultation du CSE.

C. trav., art. L. 2341-1 et s.

Les consultations récurrentes

Trois consultations récurrentes sont obligatoires. Elles portent sur :

- Les orientations stratégiques ;
- La situation économique et financière ;
- La politique sociale, et les conditions de travail et d'emploi.

C. trav., art. L. 2312-17

Les consultations ponctuelles

Le CSE dispose d'une compétence générale de consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Parmi celles-ci figurent :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de l'organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de certains salariés (accidentés du travail, invalides de guerre ou civils, personnes atteintes de maladies chroniques évolutives, travailleurs handicapés) notamment sur l'aménagement des postes de travail.

C. trav., art. L. 2312-8

Par ailleurs, certaines situations impliquent la consultation du CSE :

- La mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité ;
- La restructuration et compression des effectifs ;
- Le licenciement collectif pour motif économique

C. trav., art. L. 2312-17

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les attributions du CSE, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.