

Droit du travail - Transcription vidéo – Le Comité Social et Économique : fonctionnement de l'instance

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

Jean-Michel Dorlet

Bonjour et bienvenue sur cette séquence consacrée au Comité Social et Économique. Elle aura pour objectif de comprendre le fonctionnement de cette instance de représentation du personnel et plus particulièrement la structuration de base de cette instance et son éventuelle articulation en niveaux lorsqu'il y a plusieurs établissements, par exemple ou plusieurs entreprises dans un groupe.

Nous verrons tout d'abord dans une première partie, l'organisation de l'instance, puis dans une seconde, tout ce qui concerne l'articulation entre les différents niveaux d'instances.

En introduction, on rappellera bien évidemment que depuis les ordonnances Macron, il y a eu fusion des instances représentatives du personnel dans l'entreprise. Le comité d'entreprise, le CHSCT et délégués du personnel ne font plus qu'une seule instance : le Comité Social et Économique.

Comment est organisée cette instance unique ?

Avant de voir son fonctionnement et ses moyens, nous allons examiner la structuration du CSE.

Il faut rappeler au préalable que le CSE va se doter d'un règlement intérieur qui est distinct du règlement intérieur de l'entreprise. Le règlement intérieur du CSE va fixer les modalités de fonctionnement de celui-ci et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise. Attention ! Le règlement intérieur ne peut prévoir d'obligation supplémentaire pour l'employeur qui n'aurait pas été consenti.

L'instance va pouvoir se doter de commissions internes.

Certaines sont obligatoires, c'est le cas de la commission santé, sécurité, conditions de travail, la CSSCT, sous certaines conditions, notamment d'effectifs. Il y a également des commissions chargées des marchés. Pour ce qui concerne les autres commissions, par exemple les commissions formation, égalité professionnelle ou n'importe quelle autre commission qui pourrait être mise en place au sein du CSE, il y a possibilité de s'organiser comme on le souhaite, mais des dispositions supplétives viennent à s'appliquer en l'absence d'accord collectif organisant les commissions.

La commission santé, sécurité, conditions de travail est requise dans chaque CSE d'entreprise de 300 salariés et plus et également dans certaines entreprises spécifiques, celles qui sont soumises par exemple à des règles Seveso et également dans le nucléaire ou lorsque l'inspecteur du travail l'exige en raison des risques spécifiques. Et ce, quand bien même le nombre de salariés serait inférieur à 300 salariés. Cette commissions va bénéficier

des attributions en matière de santé, sécurité, conditions de travail du CSE que celui-ci lui aura explicitement déléguées. L'organisation de cette commission et sa mise en place peut se faire par accord majoritaire, mais également par accord de l'employeur avec le Comité Social et Économique ou encore dans le cadre du règlement intérieur du CSE.

La commission des marchés a pour objectif d'assurer une transparence sur le choix des fournisseurs et prestataires du CSE. Elle est organisée si deux des trois critères suivants sont remplis :

- Le fait qu'on soit dans une entreprise qui, à la clôture de l'exercice, soit d'au moins 50 salariés ;
- Que les ressources du CSE soient supérieures ou égale à 3,1 millions d'euros par an ;
- Ou que le total de bilan du CSE est égal ou supérieur à 1,55 million d'euros.

Si deux de ces critères sont réunis, la commission des marchés est, selon le Code du travail, obligatoire.

Pour toutes les autres commissions, les partenaires sociaux peuvent, par accord collectif majoritaire, les organiser librement. S'il n'y a pas d'accord collectif qui ait été inclus, le Code du travail prévoit des dispositions supplétives. Dans les entreprises de 1000 salariés et plus s'il faut organiser une commission économique. Dans celles de 300 salariés plus, doivent être alors organisées une commission formation, une commission d'information et d'aide au logement et une commission en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Bien sûr, on peut organiser d'autres types de commissions qui sont cette fois-ci facultatives. Par exemple, il peut y avoir des commissions pour l'organisation des activités sociales et culturelles ou plus précisément pour certaines d'entre-elles, comme par exemple une cantine.

Le Code du travail prévoit que, dans les entreprises qui le souhaitent, il est possible d'instituer, par accord collectif des représentants de proximité.

C'est tout à fait facultatif, mais cela permet d'assurer une présence de proximité avec soit des membres du CSE, soit des membres désignés par le CSE. Le nombre des représentants de proximité, leurs attributions, leurs modalités de fonctionnement et leurs éventuelles heures de délégation doivent avoir été prévus par accord collectif. On notera cependant que leurs attributions ne doivent pas déposséder la délégation du personnel du CSE.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourra désigner un représentant syndical au CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus. Dans celles de 300 salariés et plus, le délégué syndical est de droit le représentant syndical. Et il ne faut pas, bien sûr, que ce représentant syndical ait été élu dans la délégation du personnel du CSE. On ajoutera bien sûr que le représentant syndical ne prend pas part aux décisions du CSE.

Enfin, il faut noter qu'au sein du CSE doit être désigné un référent ou une référente en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Voyons maintenant comment fonctionne le CSE et quels sont ses moyens.

Il y a deux types de CSE qui sont distincts dans leur organisation et leurs attributions.

Tout d'abord, les CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus, puis les CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais d'au moins 11 salariés. Dans celles-ci, les attributions sont plus restreintes, on peut parler parfois de CSE restreint, et l'organisation est différente. Elle hérite en partie de celle des délégués du personnel avant les ordonnances Macron.

Dans ces entreprises, le CSE se réunit mensuellement. Deux jours avant sa réunion, les membres du CSE vont pouvoir déposer une note écrite exposant leurs demandes à l'employeur. Au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion, l'employeur devra formuler une réponse écrite. On voit que la réunion du CSE consiste essentiellement au traitement des demandes des membres de la délégation du personnel.

Pour le CSE, dans les entreprises de 50 salariés et plus, on parle parfois de CSE plénier, on notera bien sûr qu'il y aura une organisation un peu différente. Le CSE sera présidé par l'employeur. Au sein du CSE, seront désignés parmi les titulaires, un secrétaire ou une secrétaire et un ou une trésorière. Et il faut noter que parmi les élus n'assistent aux séances que les titulaires. Les suppléants ne peuvent venir aux réunions qu'en l'absence du titulaire pour lesquels ils assurent la suppléance.

Dans ces mêmes entreprises, quelle est la fréquence des réunions du CSE ?

Le nombre de réunions annuelles est fixé par accord collectif majoritaire ou encore accord avec le CSE, et il ne peut pas être inférieur à six réunions annuelles. À défaut d'accord, les réunions seront mensuelles dans les entreprises de 300 salariés et plus ou tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés. Il faut noter qu'une seconde réunion peut être demandée à la majorité des membres du CSE et enfin que dans l'année, au moins quatre réunions doivent être consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Il faut préciser que l'ordre du jour doit avoir préalablement été arrêté d'un commun accord entre l'employeur et le secrétaire du CSE, puis transmis trois jours avant aux membres de la délégation du personnel, huit jours si effectivement, il s'agit d'un comité central. Tous les points à l'ordre du jour doivent faire l'objet d'une discussion au cours de la séance.

Par ailleurs, il faut préciser que les membres de la délégation du personnel vont bénéficier d'heures de délégations pour l'exercice de leur mission. Ces heures de délégations vont être fixées dans leur volume par le protocole d'accord préélectoral ou, à défaut, ces heures sont fixées selon des dispositions réglementaires. Elles varient selon l'effectif de l'entreprise et le nombre de membres au sein du CSE. Elles sont, ces heures, de plein droit du temps de travail et elles sont payées à échéance normale.

Voici par exemple le nombre d'heures de délégation selon la taille de l'entreprise et le nombre de titulaires.

Concernant ces heures de délégation, il faut noter qu'elles peuvent être cumulées et partagées. En effet, les heures de délégation peuvent être cumulées dans l'année. Elles peuvent être mutualisées avec, le cas échéant, une répartition entre les titulaires, voire les suppléants, dans la limite d'une fois et demie le crédit individuel.

Par ailleurs, il faut préciser qu'un certain nombre de temps ne sont pas imputables sur les heures de délégation. Elles sont payées comme du temps de travail effectif. Ce sera le cas de l'ensemble des temps de réunions obligatoires, du seuil de commissions avec un certain nombre de limites horaires fixées dans le Code du travail, sauf pour la commission santé, sécurité, conditions de travail. Ces limites sont de 30 ou 60 heures annuelles. C'est le cas également des temps de formation des membres de la délégation du personnel du CSE ou du temps consacré à la recherche de mesures préventives ou aux enquêtes liées à un accident du travail grave.

Pour l'exercice de leurs fonctions représentatives, les membres de la délégation du personnel du CSE pourront bénéficier d'une formation.

Il y a deux types de formation obligatoire : une formation sur la santé et sécurité conditions de travail qui doit être financée par l'employeur et qui, initialement, doit être de cinq jours. Il y a également une formation économique qui est cette fois-ci à la charge du CSE et qui initialement est également de cinq jours.

Les budgets du CSE sont au nombre de deux.

L'un est consacré au fonctionnement du CSE tandis que l'autre permet de financer des activités sociales et culturelles. Ces budgets sont fixés par accord collectif et, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

La subvention de fonctionnement est égale à au moins 0,2 % de la masse salariale, 0,22 si l'entreprise a 2000 salariés et plus.

Quant à la contribution aux activités sociales et culturelles, il faut se référer à son niveau budgétaire de l'année précédente. Elle ne peut être, en pourcentage inférieure à celle de l'année précédente.

Le CSE peut décider d'une fongibilité partielle entre les deux budgets dans la limite annuelle de 10 % des excédents budgétaires.

Voyons maintenant l'organisation du CSE dans des entreprises un peu plus complexes, celles qui présentent des établissements, ou alors lorsqu'il y a un groupe d'entreprises ou ce que l'on appelle une unité économique et sociale.

Il est assez fréquent qu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts.

En ce cas, il est possible qu'il y ait une organisation particulière pour le CSE qui ne sera pas à ce moment-là pas un CSE unique, mais pourra se décomposer en plusieurs instances.

Normalement, dans une entreprise, il y a un CSE d'entreprise unique, mais lorsque sont reconnus des établissements distincts, il y aura un CSE pour chacun des établissements et un CSE central. L'ensemble de ces instances auront la personnalité civile et bénéficieront du même type de fonctionnement.

La mise en place de cette organisation se fait par accord d'entreprise majoritaire ou à défaut, par accord avec le CSE. Sinon, il reviendra à l'employeur d'organiser la mise en place d'établissements distincts avec une décision unilatérale de l'employeur. Mais la jurisprudence nous enseigne que cela n'est possible que si l'employeur a loyalement tenté des négociations et que celles-ci ont échoué.

La décision unilatérale de l'employeur peut être contestée devant la DREETS, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, qui tranchera. Ensuite, il est possible de faire un recours qui s'exerce alors devant le tribunal judiciaire.

Comment distinguer les établissements ? Quels sont les critères ?

Lorsqu'il y a négociation collective, les partenaires sociaux fixent librement les différents établissements distincts en utilisant ou non des critères spécifiques.

Lorsque la décision revient à l'employeur, la jurisprudence nous précise que celui-ci doit s'appuyer sur un critère qui est celui de l'autonomie et de sa suffisance pour la gestion du personnel et l'exécution du service. On notera que le fait que des fonctions supports soient centralisées ou qu'il y ait des procédures de gestion qui soient définies au niveau du siège et non de l'établissement, n'exclut pas l'existence d'établissements distincts.

En cas de contestation, la DREETS se prononcera sur le critère de l'autonomie de gestion du personnel. Pour ce qui concerne le tribunal judiciaire, ce sera une autonomie de décision suffisante pour la gestion du personnel et l'exécution du service, mais aussi la prise en compte de la situation qui permette l'exercice effectif des prérogatives du CSE.

Une fois mis en place, le CSE d'établissement dispose des mêmes attributions que le CSE d'entreprise, mais dans la limite des pouvoirs du chef d'établissement.

Ainsi, il traitera par exemple des mesures d'adaptations spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence de ce chef d'établissement.

Tout le processus de consultation de l'instance se trouve complexifié par la séparation des instances entre comité d'établissement et comité central.

Pour ce qui concerne les consultations récurrentes, on notera qu'elles sont traitées par le comité central, sauf pour ce qui concerne les consultations sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi s'il y a des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements. Auquel cas, il faudra à la fois consulter les comités d'établissement, puis le comité central.

Pour ce qui concerne les consultations ponctuelles sur la marche générale de l'entreprise et les projets, ce sera effectivement différent selon les pouvoirs des chefs d'établissement. Dès que les questions excèdent leurs pouvoirs, ce devra être traité d'une manière centrale. De la même manière, c'est au niveau central que la consultation devra avoir lieu, lorsqu'il n'y aura pas de mesures d'adaptation spécifiques ou qu'elles n'auront pas encore été définies, ou enfin qu'elles soient communes à l'ensemble des établissements. C'est le cas aussi pour les projets importants en matière économique et financière ou lorsqu'il y a recours à des nouvelles technologies ou à un aménagement important en matière de santé et sécurité conditions de travail. En fait, il y aura double consultation uniquement lorsqu'il y aura des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements.

Pour la répartition des budgets, le CSE d'établissement bénéficiera de la subvention de fonctionnement et l'ensemble des comités d'établissement devront se mettre d'accord avec le comité central pour lui permettre de dégager son propre budget de fonctionnement. Concernant les activités sociales et culturelles, c'est au niveau de l'entreprise que le budget est fixé. Puis il sera réparti entre les différents établissements. Il est possible que l'ensemble du budget soit géré au niveau central.

Voyons maintenant quelles sont les instances spécifiques et le cas spécifique également de l'unité économique et sociale qui peut être reconnue entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes.

Voyons quelques situations spécifiques.

En cas de groupes d'entreprises, le Code du travail prévoit la mise en place d'un comité de groupe, mais il a un rôle d'information uniquement, sauf si les partenaires sociaux en décident autrement.

Il peut y avoir mutualisation des budgets des activités sociales et culturelles de plusieurs entreprises. Auquel cas sera institué un comité des activités sociales et culturelles interentreprises.

Enfin, dans les entreprises de dimension communautaire ou celles où est instaurée une ou plusieurs procédures d'information et de consultation, va se mettre en place un comité d'entreprise européen.

Enfin, pour finir, traitons de la situation d'entités juridiques différentes mais qui peuvent, selon la jurisprudence, disposer d'une représentation de leurs salariés parce qu'il existe une collectivité de travail unique.

Il s'agit de l'unité économique et sociale, cette unité n'ayant pas de personnalité morale spécifique.

L'unité économique et sociale, ou UES, est reconnue par accord entre plusieurs entreprises ou sur une décision du tribunal judiciaire. Cette reconnaissance de l'UES doit se faire en dehors de tout contentieux électoral ou de désignation de délégués syndicaux. C'est la jurisprudence qui nous précise quels sont les critères qui permettent de déterminer l'existence d'une unité économique et sociale.

Il y en a évidemment deux :

- L'unité économique, d'une part, qui est caractérisée lorsqu'il y a concentration des pouvoirs de direction et similarité ou complémentarité des activités des différentes entreprises ;
- D'autre part, il doit y avoir une communauté de travailleurs. C'est ce que l'on appelle l'unité sociale. Elle pourra être dégagée à partir d'un faisceau d'indices parmi lesquels on retrouvera par exemple le statut social des travailleurs, les conditions de travail qui devront être similaires et qui se traduiront par exemple, par la possibilité de permutabilité des personnels. Enfin, l'identité de textes conventionnels applicables.

Alors que retenir sur l'organisation du CSE ?

Tout d'abord que des commissions peuvent être instituées en son sein. Certaines sont obligatoires, notamment la commission santé, sécurité, conditions de travail. D'une manière facultative peuvent être mis en place des représentants de proximité et il y aura un représentant syndical au CSE. Le nombre et l'organisation des réunions est prévu par les partenaires sociaux ou, à défaut, par le Code du travail. Les membres de la délégation du personnel bénéficient, en plus de leur temps de réunion, d'heures de délégation. Enfin, il y a deux budgets au CSE l'un de fonctionnement, l'autre pour les activités sociales et culturelles.

L'organisation peut être un peu plus complexe dans certaines entreprises. C'est le cas lorsqu'il y a des établissements distincts qui auront été reconnus, ce qui implique bien évidemment de répartir les attributions et les budgets selon des règles spécifiques. Enfin, il peut y avoir des instances particulières lorsqu'il y a un groupe, lorsque les activités sociales et culturelles sont mutualisées entre plusieurs entreprises ou lorsqu'il y a une dimension européenne de l'entreprise. Enfin, peut être institué un CSE au niveau d'une unité économique et sociale.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Comité Social et Économique : fonctionnement de l'instance, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.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