

LE

**B.A.-BA**

• DU

**CSE**

EN

• **INFOGRAPHIES**

**Guillaume Marchand**, inspecteur du travail en disponibilité, formateur pour les élus du CSE

**Mouna Benyoucef**, avocate spécialisée en droit du travail

## BON DE RÉSERVATION FORMATION

**NOUS AVONS ENCORE DES PLACES DISPONIBLES POUR LES SESSIONS DE FORMATION SUIVANTES :**

**MANS**

**DU 13 AU 17 JANVIER 2025**

**PARIS**

**DU 25 AU 29 NOVEMBRE 2024**

Envoyez-nous un mail ([formation@article8.fr](mailto:formation@article8.fr)) pour réserver, mais dépêchez-vous les sessions se remplissent vite!

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



**(Art. 8 Préambule Constitution)**





Le contenu rédactionnel de ce numéro est réalisé sur la base de la publication « *Le comité social et économique, mode d'emploi* », NVO, rédaction collective ; Laurent Milet, Cassandre Acquier, Mouna Benyoucef, Fabrice Signoretto, Estelle Suire. Nous vous conseillons vivement la lecture de cet ouvrage très complet pour appréhender les missions du CSE.

Commander



## Les guides juridiques pour tout savoir sur vos démarches

12€



[nvoboutique.fr](http://nvoboutique.fr)

## Les avantages de l'abonnement



La RPDS papier et numérique



nvoDROITS.FR  
L'actualité juridique

**CSE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2%**  
(art. L2315-61 du code du travail, circ. min. du 6 mai 1983)



### Je m'abonne à la RPDS: 120€/an

Revue pratique de droit social papier et numérique (11 numéros par an dont un double) + accès abonné sur nvoDROITS.FR: l'actualité juridique et l'intégralité des dossiers de la RPDS en accès numérique.

#### Coordonnées

Syndicat/société (si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_

Madame  Monsieur

Nom\* \_\_\_\_\_

Prénom\* \_\_\_\_\_

N°\* \_\_\_\_\_ Rue\* \_\_\_\_\_

Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_

Fédération ou branche professionnelle \_\_\_\_\_

Tél.\* \_\_\_\_\_

Courriel\* \_\_\_\_\_

\* Champs obligatoires

#### Mode de paiement

Par prélèvement automatique  1 x 120 €

12 x 10 €/mois

Complétez, signez le mandat de prélèvement SEPA et joignez un RIB.

Par chèque de 120 € à l'ordre de La Vie Ouvrière

Numéro de chèque \_\_\_\_\_

Banque \_\_\_\_\_

Offre valable jusqu'au 31/12/2024

Code origine: MAG

#### Mandat de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) la Nouvelle SA La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA La Vie Ouvrière.

##### Titulaire du compte

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

N° \_\_\_\_\_ Rue \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_

BIC \_\_\_\_\_

##### Créancier

La Nouvelle SA La Vie Ouvrière - 263, rue de Paris - case 600 - 93516 Montreuil cedex

Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Signature

Fait le \_\_\_\_\_

##### Établissement teneur du compte

Nom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Abonnez-vous en ligne  
sur **nvoDROITS.FR**

Envoyez ce bulletin à l'adresse ci-dessous

La Vie Ouvrière • Case 600 • 263, rue de Paris • 93516 Montreuil cedex • Tél. : 01 49 88 68 50 • abonnement@nvo.fr

Vous pourrez également trouver des dossiers thématiques dans la Revue Pratique de droit social à commander sur le site internet de la NVO.

## Commander

- Le règlement intérieur du CSE, RPDS n° 944, décembre 2023
- Les réunions du CSE, RPDS n°951, juillet 2024
- Les droits d'alerte du CSE, RPDS n° 913, mai 2021
- Les heures de délégation, RPDS n° 906, octobre 2020
- Accident du travail : l'enquête des représentants du personnel au CSE, RPDS n°949, mai 2024
- Les inspections du CSE, RPDS n°946, février 2024
- L'expert habilité, RPDS n° 911, mars 2021
- La formation des élus du CSE, RPDS n° 927, juillet 2022
- Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, RPDS n°939, juillet 2023
- L'action en justice du syndicat et du CSE, RPDS n°925, mai 2022
- Les activités sociales et culturelles des CSE, RPDS n° 896, décembre 2019
- Les obligations comptables du CSE, RPDS n° 844, août 2015
- Les droits des intérimaires, RPDS n° 928-929, août et septembre 2022
- Attributions économiques du CSE, RPDS n° 882, octobre 2018
- Santé, sécurité et conditions de travail, les prérogatives du CSE, RPDS n° 882, oct. 2018
- Vers un droit du travail éclaté, RPDS n° 860, décembre 2016
- Statut protecteur : pour qui et dans quels cas ? RPDS n° 815, mars 2013.

## À NOTER !

Les références juridiques citées en bas de page ne sont pas exhaustives et nous vous recommandons la lecture des numéros dédiés de la RPDS pour toutes les retrouver.

# Sommaire



- 1. LES DIFFÉRENTES MISSIONS DU CSE**
- 2. LA COMPOSITION DU CSE**
- 3. LES SYNDICATS**
- 4. L'EXERCICE DU MANDAT**
- 5. LA FORMATION**
- 6. LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT**
- 7. LES MOYENS DU CSE**
- 8. LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE**
- 9. LA TYPOLOGIE DES RÉUNIONS**
- 10. LA TENUE DES RÉUNIONS DE CSE**
- 11. LE PROCÈS-VERBAL DU CSE**
- 12. L'ACCÈS À L'INFORMATION**
- 13. LES DIFFÉRENTES CONSULTATIONS DU CSE**
- 14. LE RECOURS À L'EXPERTISE**
- 15. LE FINANCEMENT DE L'EXPERTISE**
- 16. LA PERSONNALITÉ CIVILE DU CSE**
- 17. L'ENQUÊTE DU CSE EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL**
- 18. LE DROIT D'ALERTE EN CAS D'ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES**
- 19. LE DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE**
- 20. LE DROIT D'ALERTE EN MATIÈRE DE SANTÉ PUBLIQUE ET D'ENVIRONNEMENT**
- 21. LE DROIT D'ALERTE SOCIALE SUR LES EMPLOIS PRÉCAIRES**
- 22. LE DROIT D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT**

# 1.

## Les différentes missions du CSE

### Mission 1



Les réclamations individuelles et collectives

### Mission 2



Être informé et consulté sur les sujets intéressant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise

### Mission 3



Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail

### Mission 4



Assurer, participer et gérer les activités sociales et culturelles

**NOTRE AVIS**

Nous vous recommandons de vous assurer que les ordres du jours des réunions de CSE traitent bien des quatre missions du CSE.

**MISSION 1 : LES RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES**

Les représentants du personnel au CSE portent les réclamations individuelles et collectives des travailleurs, c'est la première mission dévolue par la loi.

Les réclamations individuelles et collectives visent à faire appliquer le droit du travail. On les distingue des revendications (missions du syndicat) qui ont pour objectif d'améliorer les droits des travailleurs.

Par exemple, le CSE réclamera le respect du salaire minimum conventionnel s'il n'est pas appliqué dans l'entreprise, alors que le syndicat revendiquera une revalorisation des salaires au-delà des minimums conventionnels.

**MISSION 2 : ÊTRE INFORMÉ ET CONSULTÉ SUR LES SUJETS INTÉRESSANT L'ORGANISATION, LA GESTION ET LA MARCHÉ GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE**

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des travailleurs et de prendre en compte 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.

Cela signifie que l'employeur est tenu d'informer et consulter l'instance sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

**MISSION 3 : CONTRIBUER À PROMOUVOIR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Au plus proche du travail réel, les représentants du personnel proposent toute initiative de nature à assurer la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

**MISSION 4 : ASSURER, PARTICIPER ET GÉRER LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES**

Les représentants du personnel disposent du monopole de la gestion des ASC.

**Références juridiques :**

[Art. L. 2312-5 du Code du travail – les réclamations individuelles et collectives et promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail](#)

[Art. L. 2312-8 du Code du travail – la marche générale de l'entreprise](#)

[Art. L. 2312-78 et R. 2312-35 du Code du travail – activités sociales et culturelles.](#)

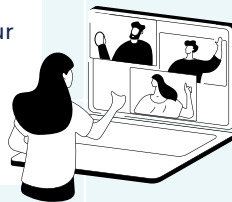
\*Article par Laurent Millet, RPDS n° 882, octobre 2018

# 2. La composition du CSE

## Côté direction

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant.

Possibilité d'être assisté par 3 collaborateurs



## Côté travailleurs

La délégation du personnel - titulaires et suppléants

Obligation de convoquer titulaires et suppléants.  
La désignation d'un secrétaire est obligatoire



Les représentants syndicaux

Le référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



## Personnes externes



Le médecin du travail

Les experts du comité



L'agent de la CARSAT

L'inspecteur du travail





### NOTRE AVIS

Nous vous recommandons de vous saisir des possibilités de mettre en place des représentants de proximité afin de disposer d'élus de terrain en mesure de remonter les difficultés dans l'organisation du travail.

Le CSE comprend l'employeur (le Président), les membres élus (dite délégation du personnel) et les représentants syndicaux.

### LA PRÉSIDENTE DU CSE

L'employeur assure la présidence du CSE qui ne peut pas siéger en tant que tel, hors de sa présence. L'employeur peut être assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative, sans pour autant que la délégation patronale puisse être en nombre supérieur à celle des représentants du personnel titulaires.

### LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire, sauf accord plus favorable. Les suppléants doivent tout de même être convoqués aux réunions du CSE pour remplacer, le cas échéant, le(s) titulaire(s) défaillant(s).

### L'ORGANISATION DU CSE

Le CSE désigne obligatoirement parmi ses membres titulaires un Secrétaire et un Trésorier.

### LE RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres.

### LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Les représentants syndicaux (dit RS au CSE) sont des membres non élus du CSE qui ont voix consultative.

#### Références juridiques :

[Art. L. 2315-23](#) et [L. 2315-21](#) du Code du travail - Président

[Art. L. 2314-1](#) et [R. 2314-1](#) du Code du travail - Délégation du personnel

[Art. L. 2315-23 du Code du travail](#) - Bureau à savoir secrétaire et trésorier

[Art. L. 2314-1 du Code du travail](#) - référent harcèlement

[Art. L. 2314-2](#) et [L. 2143-22](#) du Code du travail - Représentant syndical au CSE

\*Article par Laurent Millet, RPDS n° 882, octobre 2018

# 3.

## Les syndicats

Les syndicats portent les revendications des salariés afin d'améliorer leurs droits.

- Les 5 organisations syndicales confédérales représentatives au niveau interprofessionnel : CFE-CGC ; CGT ; CFDT ; FO ; CFTC
- Les autres organisations syndicales : UNSA ; SUD Solidaires.

Champ de négociation	Type d'accord	Enjeux
<b>Mise en place du CSE</b>		
Nombre d'établissement distincts et mise en place des représentants de proximité	Accord collectif majoritaire	Le découpage négocié des établissements peut permettre d'augmenter les instances de proximité.
Composition du CSE (i) Modification du nombre d'élu et (ii) durée du mandat et succession de mandats	Protocole d'accord préfectoral	Possibilité d'obtenir l'augmentation du nombre d'élus et de solliciter une diminution de la durée des mandats.
<b>Fonctionnement du CSE</b>		
Heures de délégation / suppléant / Périodicité des réunions	Protocole d'accord préfectoral	L'objectif sera d'obtenir des moyens supplémentaires.
Commissions / formations / expertises / budget	Accord collectif majoritaire	Obtenir des prises en charges financières supplémentaires.
<b>Attributions</b>		
Consultations / BDESE	Accord collectif majoritaire	S'assurer au préalable que les dispositions négociées sont plus favorables que celles supplétives applicables sans accord.





### NOTRE AVIS

Alors que la négociation est désormais susceptible d'aboutir à des accords moins favorables que la loi, il est important de se faire conseiller lors des négociations par une organisation syndicale ou un avocat.

Auparavant, le principe de faveur s'imposait dans toutes les négociations d'accord, et seules les dispositions les plus favorables aux salariés s'imposaient dans l'hypothèse d'un conflit de normes (entre loi / usage / accord d'entreprise / etc.)\*. Depuis les ordonnances Macron de 2017, en l'absence de disposition d'ordre public contraire, il est possible de prévoir, par accord collectif, des stipulations relatives à la mise en place, au fonctionnement et aux attributions du CSE, qui soient moins-disantes par rapport aux dispositions auparavant impératives de la loi.

C'est l'application d'un nouveau triptyque légal qui permet de déroger défavorablement à la loi. Celui-ci est issu de la loi du 8 août 2016 qui a prévu que certaines parties du Code du travail soient réécrites en adoptant la structure suivante :

1. un premier niveau constitué par la loi ; elle fixe les règles relevant de l'ordre public qui ne peuvent pas être modifiées dans un sens moins favorable pour les salariés, mais qui se limitent, pour certaines d'entre elles, à l'énonciation d'un simple principe ;
2. un second niveau constitué par le domaine ouvert à la négociation avec une priorité donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche même si ce dernier contient des dispositions plus favorables que l'accord d'entreprise (sauf ordre public conventionnel de branche interdisant toute dérogation) ;
3. enfin, un troisième niveau est constitué par les dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche. Le Code du travail devient donc supplétif et ne fait sa réapparition qu'en l'absence d'accord.

Par exemple, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le nombre de réunions périodiques du CSE n'est pas déterminé par les dispositions d'ordre public. Un accord peut prévoir qu'il y aura 6 réunions par an. Mais il ne sera pas conseillé de négocier un tel accord, car sans accord, ce sont les dispositions supplétives qui s'appliquent et qui prévoient un minimum de 12 réunions par an.

### Références juridiques :

[Art. L. 2251-1 du Code du travail](#) – le principe de faveur

\*Article par Laurent Millet, RPDS n° 860, décembre 2016

# 4. L'exercice du mandat

## Crédit d'heures



À défaut d'accord, les élus bénéficient d'un crédit d'heures pouvant aller de 10 à 34 heures hebdomadaires, selon la taille de l'entreprise.

### IL EST POSSIBLE DE :

- Cumuler les heures sur 12 mois glissants
- Répartir les heures des élus.

Limite : utilisation d'une fois et demi le crédit d'heures dont dispose le membre du personnel.

Ex : 21 heures de délégation soit un maximum dans le mois de 31,5h.

### À NOTER

En cas de circonstances exceptionnelles, il est possible de dépasser son crédit d'heures.

### NE SONT PAS DÉDUITS DU CRÉDIT D'HEURES, LE TEMPS PASSÉ :



- aux réunions plénières
- aux enquêtes pour AT/MP
- aux enquêtes dans le cadre d'un danger grave et imminent (DGI)

### SONT DÉDUITS DU CRÉDIT D'HEURES, LE TEMPS PASSÉ :

- aux réunions préparatoires
- à la distribution des ASC
- à la rédaction de PV de CSE



## Remplacement en cascade

Titulaire

Si absent, remplacé par

Un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

Si absent, remplacé par

Un candidat non élu présenté par la même organisation.

Si absent, remplacé par

Le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.





### NOTRE AVIS

Nous vous recommandons de vous assurer du remplacement des absents, même pour gérer des situations de courte durée.

## DURÉE DU MANDAT

À défaut d'accord, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à quatre ans. Un accord collectif peut réduire cette durée sans qu'elle ne soit inférieure à deux ans.

## REMPLACEMENT DES ÉLUS ABSENTS EN COURS DE MANDAT

Les fonctions des membres élus du CSE prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. En revanche, les élus conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Le titulaire absent est remplacé par un suppléant dans l'ordre rappelé dans l'infographie.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution. Si aucun remplacement n'est possible et que soit un collègue électoral n'est plus représenté, soit le nombre des membres titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus, alors des élections partielles doivent être organisées (sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité).

## CRÉDIT D'HEURES

la loi accorde un crédit d'heures aux représentants du personnel pour exercer leurs fonctions\*. Ces heures de délégation, qui varient de 10 à 24 heures par mois selon le mandat et la taille de l'entreprise, sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail et payées à échéance normale. Le crédit d'heures est en principe mensuel et individuel mais peut, dans certains cas, être cumulé sur l'année ou mutualisé entre représentants du personnel. Le crédit légal peut être amélioré par accord collectif ou par usage, et peut également être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Les heures de délégation sont utilisées pendant ou hors temps de travail, dans ou hors de l'entreprise. Pour exercer leur liberté de déplacement, les représentants du personnel n'ont pas d'autorisation préalable à demander à l'employeur. Les heures de délégation, légales ou conventionnelles, bénéficient d'une présomption de bonne utilisation, qui exclut tout contrôle a priori de l'employeur. Pour contester l'usage des heures, l'employeur doit d'abord les payer puis en demander ensuite le remboursement devant le conseil des prud'hommes. Il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve d'une utilisation des heures non-conforme à la mission du représentant du personnel. En revanche, en cas de circonstances exceptionnelles, la jurisprudence estime que c'est au salarié de démontrer la conformité des heures utilisées.

### Références juridiques :

[Art. L. 2314-33](#) et [L. 2314-34](#) du Code du travail

[Art. L. 2314-37](#) du Code du travail


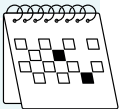



[Art. L. 2314-10](#) du Code du travail

\*Article par Claire Blondet, RPDS n° 906, octobre 2020

# 5. La formation

Améliorable  
par accord  
d'entreprise

## La formation des élus du CSE

	Formation économique	Formation santé, sécurité et conditions de travail	Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)
	Élus titulaires Entreprises 50 salariés et +	Élus titulaires et suppléants Entreprises de toute taille	Tous les salariés
	5 jours renouvelés après 4 ans de mandat	5 jours renouvelés après 4 ans de mandat (3 j élus CSE / 5 j membres CSSCT)	12 jours ou 18 jours pour les animateurs de stage
	Organisme de formation agréé choisi par les élus	Organisme de formation agréé choisi par les élus	Syndicat ou Institut du travail
	Envoyer une demande 30 jours avant	Envoyer une demande 30 jours avant	Envoyer une demande 30 jours avant
	Salaire payé par l'employeur Frais de formation payés par le CSE	Salaire payé par l'employeur Frais de formation payés par l'employeur	Salaire payé par l'employeur Pas de financement prévu par la loi

### LA FORMATION EST DE DROIT

L'employeur ne peut pas refuser. Il peut seulement reporter le congé de formation après accord du CSE ou si les quotas sont dépassés.



### NOTRE AVIS

Les employeurs tentent d'imposer le choix du prestataire pour les formations afin d'en limiter le coût au détriment de la qualité. Nous vous recommandons de recourir à un organisme agréé.

Afin d'exercer leur mandat d'élu dans les meilleures conditions, les représentants du personnel bénéficient de deux formations légales :

### LA FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

D'une durée de 5 jours, elle est financée par le CSE sur le budget de fonctionnement. Elle est réservée aux élus titulaires, sauf accord plus favorable ouvrant droit à la formation des suppléants.

La demande de formation doit être formulée par écrit au moins 30 jours à l'avance.

### LA FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL.

Cette formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. Elle est ouverte à tous, titulaires ou suppléants, membres ou non de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale : (i) de trois jours pour chaque membre élu de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ou (ii) de cinq jours pour les membres de la commission SSCT dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Le financement est pris en charge à 100 % par l'employeur.

### FORMATIONS LIBRES

Au-delà des formations légales, les représentants du personnel peuvent suivre des sessions de formations libres (sur le harcèlement, la durée du travail, etc.) financées sur le budget de fonctionnement du CSE, et décomptées des heures de délégation.

### CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés dans la limite de 12 jours par an pour les stagiaires et de 18 jours pour les animateurs des sessions.

#### Références juridiques :

[Art. L. 2315-63](#) et [L. 2315-17](#) du Code du travail – formation économique – financement CSE

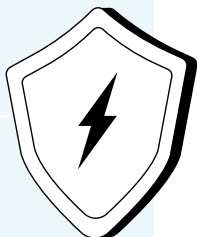
[Art. L. 2315-18](#) et [R.2315-21](#) du Code du travail – formation SSCT – financement employeur

[Art. L. 2145-5 du Code du travail](#) - CFESSES

\*[Article par Claire Blondet, RPDS n° 927, juillet 2022](#) et [Article par Aude Le Mire, RPDS n°939, juillet 2023](#)

# 6.

## La protection contre le licenciement



**Salariés exposés bénéficiant de la protection :** Membre élu du CSE; Délégué syndical (DS); Représentant syndical au CSE; Salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ; Représentant de la section syndicale ; Salarié ayant demandé l'organisation l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise; Salarié prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation en tant que représentant du personnel avant d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement; Représentant de proximité.

### Étapes de la procédure

Convocation à entretien préalable à licenciement.

Entretien préalable au licenciement

Réunion du CSE traitant du projet de licenciement.

Rencontre de l'inspecteur du travail dans le cadre de l'enquête contradictoire.

### Conseils

Recherche une personne pour être assisté lors de l'entretien. Prendre conseils auprès d'un avocat ou d'un syndicat pour élaborer une stratégie de défense.

Prévoir la rédaction d'un compte-rendu d'entretien signé par la personne qui assiste.

Prévoir une délibération du CSE qui acte du soutien au salarié.

Se faire assister pendant son entretien et présenter tous les éléments de faits permettant de contrer l'argumentaire patronal.



### NOTRE AVIS

Il est important de se faire assister dans le cadre des procédures disciplinaires devant l'inspection du travail afin de s'assurer de la protection de ses droits.

Les représentants du personnel au CSE s'exposent aux représailles de leur employeur car ils questionnent l'organisation du travail et le pouvoir de gestion de l'employeur\*. Afin d'éviter la perte de leur emploi, la loi prévoit un statut protecteur. Celui-ci consiste à restreindre le pouvoir de licencier de l'employeur en le contraignant à obtenir préalablement une autorisation de l'inspection du travail, après avis du CSE. Cette protection, justifiée par l'intérêt général, vise à préserver l'indépendance des élus dans l'exercice de leur mandat représentatif.

### BÉNÉFICIAIRES DU STATUT PROTECTEUR

Membre élu du CSE ; Délégué syndical (DS) ; Représentant syndical au CSE ; Salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ; Représentant de la section syndicale ; Salarié ayant demandé l'organisation l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise ; Salarié prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation en tant que représentant du personnel avant d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement ; Représentant de proximité.

### DURÉE DE LA PROTECTION

Cette protection couvre la période préparatoire à l'élection, l'intégralité de la durée du mandat et se poursuit après son terme dans un certain délai qui varie selon le mandat détenu.

### CONSULTATION DU CSE

Le CSE est consulté et son avis est communiqué à l'inspection du travail. Il s'agit donc d'intégrer des observations sur le caractère proportionné ou non de la mesure envisagée et de signaler une éventuelle discrimination syndicale.

### HYPOTHÈSES DANS LESQUELLES L'INSPECTION DU TRAVAIL DOIT ÊTRE SAISIE

La protection s'applique à toute rupture du contrat de travail (rupture conventionnelle ou licenciement) mais également en cas : (1) d'une modification du contrat ou des conditions de travail du salarié ou (2) de transfert partiel de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur n'est dispensé de l'autorisation administrative de licenciement que si la rupture intervient à l'initiative du salarié protégé et qu'elle résulte d'une manifestation claire et non équivoque de sa volonté. Il n'y a donc que dans les situations de démission ou de prise d'acte du salarié que l'inspection du travail n'est pas saisie.

#### Références juridiques :

[Art. L. 2411-1](#) et suivants du Code du travail

\*[Article par Thierry Durand, Statut protecteur : pour qui et dans quels cas ? RPDS n° 815, mars 2013.](#)

# 7.

## Les moyens du CSE



### BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Article L. 2315-61 du Code du travail



- 50 salariés

0



- 2000 salariés

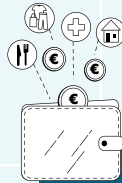
0,2%



+ 2000 salariés

0,22%

Masse salariale  
cumul de l'ensemble des rémunérations



### BUDGET DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Pas moins que l'année précédente

#### Calcul

#### Objet du budget

- Formations
- Frais de paiement
- Moyens de communications
- Frais d'avocats

- Chèques vacances
- Repas, arbre de Noël
- Organisation d'événements festifs

#### Exemples

Formation économique des élus du CSE, convention d'accompagnement juridique du CSE, comptabilité.

Restauration, organisation voyages, événements culturels ou sportifs, bons d'achats, dons aux salariés en difficulté.



### NOTRE AVIS

Si l'employeur ne fournit pas les moyens nécessaires à l'exercice du mandat, le CSE pourrait décider d'engager une action en justice afin de l'y contraindre.

Les représentants du personnel au CSE disposent de moyens matériels et financiers.

### LE LOCAL DU CSE

l'employeur doit mettre à disposition du CSE un local ainsi que le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de représentant du personnel.

### LA LIBERTÉ DE CIRCULATION , LE TEMPS ET LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

afin de pouvoir exercer efficacement leur mandat, les représentants du personnel disposent d'une liberté de déplacement dans l'entreprise qui ne peut pas être restreinte par l'employeur. Ce dernier est tenu de prendre en charge les temps et frais de déplacement lorsque le déplacement est lié à une réunion organisée à son initiative. En revanche, les frais engendrés par les déplacements à l'initiative des représentants eux-mêmes ne sont pas à la charge de l'employeur sauf accords contraires ou usages.

### L'AFFICHAGE ET LES MOYENS DE COMMUNICATIONS

l'employeur doit mettre des panneaux d'affichage à la disposition du CSE afin de lui permettre d'afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance du personnel. La dématérialisation de la communication du CSE n'est pas envisagée par le Code du travail. Il convient en conséquence de convenir par accord collectif, ou lors de l'adoption du règlement intérieur, des modalités de communication du CSE avec les salariés (notamment afin de définir les règles d'utilisation de l'intranet et de la messagerie professionnelle).

### LES MOYENS FINANCIERS

le CSE dispose, pour l'exercice de ses attributions de deux budgets, celui de fonctionnement et celui destiné à la prise en charge des activités sociales et culturelles, tous les deux financés par l'employeur. Le CSE ne peut donc pas en principe utiliser le budget de fonctionnement pour financer une dépense sociale et culturelle et inversement. Depuis le 1er janvier 2015, tous les CSE d'au moins 50 salariés sont soumis à des obligations comptables. Elles impliquent obligatoirement l'élection d'un trésorier du comité ainsi que l'élaboration d'un règlement intérieur desdits comités\*.

#### Références juridiques :

[Art. L. 2315-60, L. 2315-25 et L. 2315-26](#) du Code du travail - local et matériel

[Art. L. 2315-14 et L. 2315-15](#) du Code du travail - liberté de circulation et affichage

[Art. L. 2315-61 et L. 2312-81](#) du Code du travail – budget de fonctionnement / ASC

\* [Article par Laurent Milet, RPDS n° 844, août 2015 et Article par Fabrice Signoretto, RPDS n° 896, décembre 2019](#)

# 8. Le règlement intérieur du CSE

Art. L. 2315-24 C.trav

**Le CSE détermine dans son règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles des rapports avec les salariés, pour exercice de ses missions.**



Le règlement intérieur du CSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.



Le règlement intérieur du CSE est complètement distinct du règlement intérieur de l'entreprise.



En cas d'entreprise à établissement multiples, un règlement intérieur doit être adopté au niveau central et dans chaque établissement



**Rédigez votre propre règlement intérieur !**  
Ne laissez pas la Direction vous proposer une trame

## Adoption du règlement intérieur du CSE

Il est vivement conseillé d'adopter le règlement en début de mandature.

Ajout de la question de l'adoption du règlement à l'ordre du jour de la réunion du CSE.

Vote sur l'adoption du règlement intérieur en réunion plénière du CSE.

Application du règlement pour une durée déterminée ou indéterminée.

Adoption du règlement en cas de vote à la majorité des membres présents.

Le président du CSE a le droit de vote

### Les clauses obligatoires

- Modalités d'arrêt des comptes du CSE.
- Modalités d'établissement du rapport sur les informations qualitatives des activités et de la gestion financière du CSE.
- Modalités de fonctionnement de la commission de marché.
- Modalité d'affichage et de diffusion des PV de réunion du CSE.
- Modalités de fonctionnement de la commission SSCT (en l'absence d'accord).

### Les clauses interdites

Toute clause imposant à l'employeur des obligations non prévues par la loi.

Exemple : octroi d'heures de délégation aux suppléants, l'envoi de l'ordre du jour dans un délai plus favorable que la loi, défaut de décompte des heures passées en réunion préparatoire, prise en charge des frais de déplacement non prévus par la loi.

De telles clauses peuvent être ajoutées au règlement intérieur en cas d'accord de l'employeur. Il s'agit d'un **engagement unilatéral de l'employeur**. Il pourra y mettre fin en informant le CSE et en respectant un délai de prévenance raisonnable.

Art. L. 2315-14 C.trav



**NOTRE AVIS**

Il est recommandé de se faire assister par une organisation syndicale et / ou un avocat pour l'élaboration du règlement intérieur du CSE afin qu'il devienne un outil utile à déployer.

Le règlement intérieur du CSE est obligatoire\*. Il précise les conditions de fonctionnement du CSE ainsi que les modalités de communication avec les salariés. Le règlement intérieur et ses éventuelles modifications doivent être adoptés en séance par un vote à la majorité des élus titulaires présents. L'employeur peut participer au scrutin. Le règlement intérieur ne peut cependant pas lui imposer, sans qu'il y consente, des obligations supplémentaires qui ne relèveraient pas de la loi. Une fois adopté, le règlement intérieur s'impose à tous, employeur compris, et sa violation constitue une entrave. Attention, les clauses contraires à l'ordre public sont interdites.

**LE MINIMUM LÉGAL**

Le règlement intérieur du CSE recense les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité. Il définit en quelque sorte les règles de vie au sein du CSE pour une meilleure gestion par ses élus. Il doit également déterminer les relations avec les salariés de l'entreprise intéressés par les activités sociales et culturelles que propose le CSE. Mais la loi ne fixe pas précisément le contenu du règlement intérieur, laissant ainsi une certaine liberté aux représentants du personnel sur ce qu'ils souhaitent y insérer. Les mentions obligatoires imposées par la loi dans le règlement intérieur concernent principalement les comptes du CSE et certaines commissions.

Les dispositions légales, minimalistes selon nous, peuvent s'accompagner de mesures supplémentaires, définies librement par les membres du CSE, pour correspondre aux réels besoins du CSE et des salariés. La démarche doit cependant être assez subtile afin de ne pas s'exposer au refus de l'employeur sur des obligations supra-légales qu'il aurait à sa charge. Le règlement intérieur doit également rester dans le cadre des attributions du CSE et ne pas contredire les textes légaux et conventionnels, notamment l'accord de mise en place du CSE, si cet accord existe dans l'entreprise.

**Références juridiques :**

[Art. L. 2315-24 du Code du travail](#)

[\\*Article par Estelle Suire, RPDS n° 944, décembre 2023](#)

# 9. La typologie des réunions

## RÉUNION ORDINAIRE

À défaut d'accord :

1 fois tous les deux mois pour une entreprise de moins de 300 salariés.

1 fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés.



## RÉUNION OBLIGATOIRE

sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

4 réunions annuelles doivent porter sur les sujets SSCT.



## RÉUNION EXCEPTIONNELLE

C'est à dire entre deux réunions ordinaires

Sur quel sujet ?

À la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Sujet santé, la sécurité et les conditions de travail

Sujet relatif à la marche générale de l'entreprise, économique

Qui peut demander la réunion exceptionnelle

C'est l'employeur qui doit réunir le CSE.

À la demande de 2 élus

À la majorité des élus

Dans quel délai l'employeur doit réunir le CSE

La réunion doit alors se dérouler dans les plus brefs délais. C'est à dire préalablement à la prochaine réunion ordinaire.

Qui établit l'ordre du jour ?

Secrétaire et président

Imposé par les deux élus

Imposé par la majorité des élus



### NOTRE AVIS

En cas de refus par le Secrétaire ou le Président du CSE de mettre un point à l'ordre du jour, il est possible de demander l'organisation d'une réunion exceptionnelle dont l'ordre du jour est fixé par ceux qui la demandent.

Les réunions sont de trois types : (i) **les ordinaires** (lesquelles doivent obligatoirement avoir lieu à intervalles réguliers et concerner les différents sujets fixés par la loi) ; (ii) **les extraordinaires** (qui viennent, – à l'initiative de l'employeur, sur demande des membres du CSE ou à la suite de certains incidents –, s'ajouter aux précédentes) et (iii) **les préparatoires** (ce sont les réunions non officielles du comité. Elles se tiennent hors la présence de l'employeur).

## PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS ORDINAIRES

Sauf accord dérogatoire, la réunion des élus du CSE et de l'employeur ou de son représentant se tient : (i) au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises entre 50 et 299 salariés et (ii) au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Chaque année, au moins quatre réunions du CSE portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, ou plus fréquemment en cas de besoin, dans les branches d'activités qui présentent des risques particuliers.

## LES RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES

**À la demande de la majorité des membres du CSE** : En plus des réunions ordinaires, le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. Cette demande doit comporter les questions que les élus souhaitent aborder lors de la réunion et qui composeront l'ordre du jour. L'employeur est tenu d'organiser cette réunion extraordinaire sans attendre la réunion ordinaire suivante sous peine de commettre un délit d'entrave. On notera que l'employeur peut également organiser des réunions exceptionnelles à son initiative dans des situations où il est tenu de réunir le comité rapidement, notamment en cas d'alerte pour danger grave et imminent.

**Les réunions extraordinaires sur les sujets SSCT** : Le comité est également réuni (i) à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ; (ii) en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou enfin (iii) à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

### Références juridiques :

[Art. L. 2315-27](#) et [L. 2315-28](#) du Code du travail - périodicité et réunion

\*[Anne de Haro et Maylis Rio Lachaud, RPDS n°951, juillet 2024](#)

# 10. La tenue des réunions de CSE

## RÔLE DES ÉLUS

Réunion préparatoire entre représentants du personnel

1

Discussions et propositions de point à mettre à l'ordre du jour et préparation d'éventuelles délibérations.

Élaboration de l'ordre du jour conjointement entre le secrétaire et le président

2

Vérifier que les points discutés en préparatoires figurent bien à l'ordre du jour.

Convocation par le président

3

S'assurer des disponibilités de chacun et organisation des éventuels remplacements.

**3 jours minimum entre convocation et réunion**

Réunion plénière

4

Votes éventuels de délibération à la majorité des présents.

**Rédaction du PV dans un délai de 15 jours suivants la réunion**

Rédaction du procès-verbal de la réunion

5

Les élus proposent des amendements au secrétaire qui demeure libre de les retenir ou non.

Approbation du procès-verbal

6

L'approbation valide juridiquement le PV qui peut ensuite être communiqué aux salariés sous réserve des données personnelles ou informations confidentielles.

Affichage du procès-verbal et communication aux salariés

7



### NOTRE AVIS

Les réunions du CSE permettent de formaliser les avis des représentants du personnel par le biais des délibérations (encore appelées motions), ce qui est primordial au bon fonctionnement de l'instance.

## RÉUNION PRÉPARATOIRE ENTRE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La réunion préparatoire permet notamment d'examiner les documents remis par l'employeur ou les rapports établis par les experts accompagnant le CSE ou tout document utile à la réflexion des membres du CSE\*. Cette réunion est utile pour fixer les objectifs de la séance du CSE. Le temps passé à ces réunions s'impute sur le crédit d'heures des élus.

## ÉLABORATION DE L'ORDRE DU JOUR CONJOINTEMENT ENTRE LE SECRÉTAIRE ET LE PRÉSIDENT

L'ordre du jour est élaboré conjointement par le président et le secrétaire. Autrement dit : l'ordre du jour doit résulter d'un accord entre le représentant de l'employeur qui préside le CSE et le secrétaire du CSE. Le président ou le secrétaire du CSE peuvent inscrire de plein droit à l'ordre du jour les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail.

## CONVOCATION PAR LE PRÉSIDENT

Le président du CSE est tenu d'adresser une convocation aux participants aux réunions du CSE. Cette obligation est due y compris si l'intéressé est absent pour maladie ou autre motif.

## RÉUNION PLÉNIÈRE

Au cours de la réunion, les débats portent sur les points inscrits à l'ordre du jour et le CSE rend des avis sur les projets et les décisions que l'employeur lui soumet. Mais il peut – et il ne faut pas négliger cette dimension –, présenter des vœux, c'est-à-dire élaborer et déployer sa propre réflexion sur les mesures à prendre dans les matières sur lesquelles il est informé ou consulté.

## RÉDACTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION

Le procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE.

### Références juridiques :

[Art. L. 2315-28](#) et [L. 2315-29](#) du Code du travail - convocation et élaboration ordre du jour  
[Art. L. 2315-34 du Code du travail](#) - rédaction du PV

\*Article par Anne de Haro et Maylis Rio Lachaud, RPDS n°951, juillet 2024

# 11. Le procès-verbal du CSE

## Étape 1



Rédaction du PV par le secrétaire du CSE, en principe dans les 15 jours qui suivent la réunion de CSE.

## Étape 2



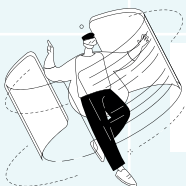
Échanges avec les élus et l'employeur pour y ajouter d'éventuels amendements.

## Étape 3



Adoption du PV lors de la réunion de CSE qui suit.

## Étape 4



Affichage et diffusion aux salariés en fonction des possibilités négociées dans l'entreprise.



### NOTRE AVIS

Les séances de CSE peuvent être enregistrées afin de faciliter la rédaction des PV.

Le secrétaire du CSE assure la réalisation et la diffusion du procès-verbal\*. Il constitue un élément très important dans la mesure où il permet de rendre compte dans sa continuité de l'activité du CSE et de garder une trace précise des échanges et décisions de chaque séance. Les procès-verbaux ont également une fonction en matière de preuve lors d'éventuelles procédures en justice. Ils peuvent être utilisés par les salariés, les organisations syndicales ou la délégation des représentants du personnel du CSE. Conserver ces procès-verbaux se révèle donc primordial.

### DÉLAI DE RÉDACTION

À défaut d'accord, le procès-verbal doit être établi et transmis à l'employeur et aux autres représentants du personnel dans un délai de 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte. Avant son approbation, les membres du CSE peuvent solliciter des amendements de ce dernier.

### APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL

En pratique, l'approbation du PV de réunion est généralement le premier point abordé à l'ordre du jour de la réunion suivante.

### DIFFUSION DU PROCÈS-VERBAL

En l'absence d'accord, le procès-verbal doit être transmis par le secrétaire à l'employeur et aux autres membres du CSE dans un délai de 15 suivant la réunion pour laquelle il est établi.

Le procès-verbal peut également, après son approbation, être porté à la connaissance des salariés de l'entreprise. Il est ainsi affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du CSE selon des modalités prévues par son règlement intérieur.

Dans certaines hypothèses (par exemple, licenciement de salarié protégé), le PV est transmis par l'employeur à l'administration.

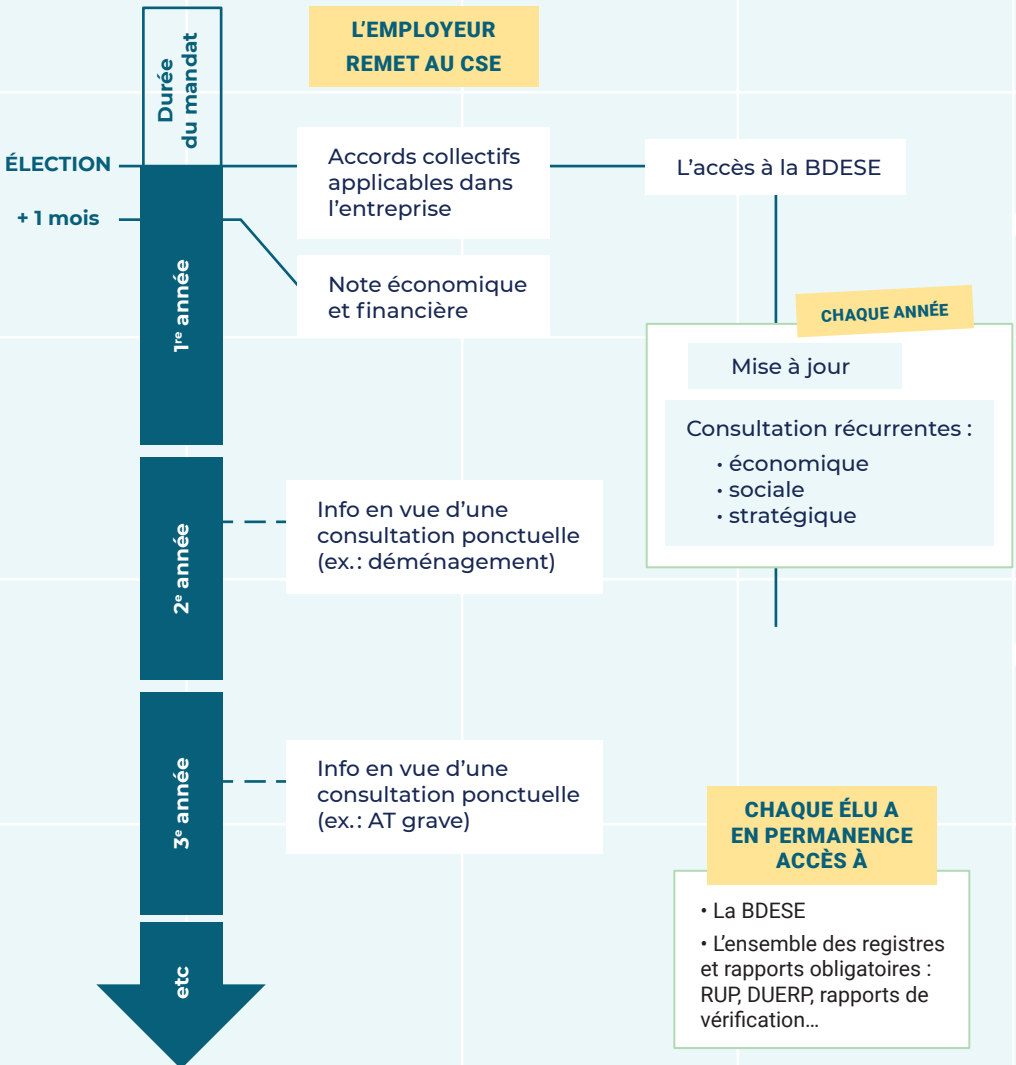
### Références juridiques :

[Art. L. 2315-34](#) et [R. 2315-25](#) du Code du travail – rédaction du PV

\*Article par Anne de Haro et Maylis Rio Lachaud, RPDS n°951, juillet 2024

# 12. L'accès à l'information

## Le droit à l'information du CSE







### NOTRE AVIS

En début de mandat, l'employeur doit remettre aux représentants du personnel au CSE une note écrite sur la situation économique de l'entreprise et les accords d'entreprises et convention collective applicables. Ce point sera utilement mis à l'ordre du jour d'une réunion en début de mandat.

Le représentant du personnel au CSE peut demander tout document utile à l'exercice de ses missions puisqu'il bénéficie d'un droit à être informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise. Il peut également se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par le Code du travail.

### LA BDESE :

le principal vecteur d'informations des élus, nécessaire aux consultations et informations de l'instance, est la base de données économiques, sociales et environnementales, dite BDESE.

### AUTRES SOURCES D'INFORMATIONS :

les élus du CSE peuvent disposer d'informations dans le cadre de l'exercice de leurs prérogatives d'inspection et d'enquête. Ils ont également la possibilité d'accéder au registre unique du personnel, aux décomptes de la durée du travail, et aux documents obligatoires relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs (par exemple document unique d'évaluation des risques professionnels).

Le président du CSE doit également informer le comité des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

### OBLIGATION DE DISCRÉTION SUR LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les élus du CSE sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées par l'employeur comme confidentielles. L'employeur doit également préciser la durée du caractère confidentiel de ces informations. Néanmoins, cette obligation de discrétion n'emporte pas interdiction de communiquer aux salariés des informations non présentées comme confidentielles par l'employeur. Il est par exemple tout à fait possible de prévoir que les PV du CSE soient affichés dans l'entreprise (avec anonymisation éventuelle si nécessaire).

### Références juridiques :

[Art. L. 2312-18 du Code du travail](#) – BDESE

[Art. L. 2312-57 du Code du travail](#) et [R. 2262-2 du Code du travail](#) – note écrite début mandat

\*[Article par Cassandre Acquier, Attributions économiques du CSE, RPDS n° 882, octobre 2018](#)

# 13. Les différentes consultations du CSE

## Les consultations récurrentes



### Orientations stratégiques de l'entreprise

- Quelle position de l'entreprise sur le marché?
- Quel axe de croissance?
- Quels impacts organisationnels et sociaux?



### Situation économique et financière de l'entreprise

- Quelle est la santé financière de l'entreprise?
- Quelle évolution à prévoir? Difficultés? Croissance?



### Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi

- Quelle politique de rémunération des salariés?
- Quelles mesures pour améliorer les conditions de travail?
- Quelles évolutions de l'emploi?

### Évolution des effectifs et des emplois

### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Fonds propres, endettement et impôts

### Rémunération des financeurs

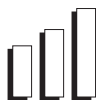
### Sous-traitance, contrats temporaires, l'intérim, stages

### Transfert financiers et commerciaux

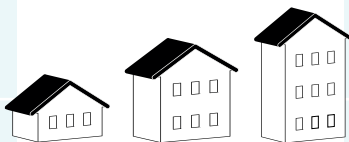
### Rémunération des salariés et des dirigeants

### Flux financier à destination de l'entreprise

Les informations transmises lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise dépendent :



Des effectifs des salariés + ou - **300 salariés**.



De la forme sociale de l'entreprise (**société commerciale**) et de son chiffre d'affaire (+ 18 millions d'euros).

### Évolution de l'emploi

- Évolution des qualifications
- Évolution de la formation
- Évolution des salaires
- Actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- Nombre et conditions d'accueil des stagiaires
- Sur l'apprentissage
- Recours aux CDD, aux contrats de mission

### Information sur l'égalité H/F

- Indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise
- Accord relatif à l'égalité H/F

### Informations sur la durée du travail

- Heures supplémentaires accomplies
- Bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise
- Nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale
- Durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés

**NOTRE AVIS**

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'information/consultation du CSE, il est possible de le poursuivre pour entrave au fonctionnement normal de l'instance.

**CONSULTATIONS RÉCURRENTES**

L'employeur doit en principe organiser trois grandes consultations récurrentes, portant sur (1) les orientations stratégiques de l'entreprise, (2) sa situation économique et financière, et (3) sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Mis à part le fait que ces trois thèmes doivent faire l'objet d'une consultation, tout ou presque peut être négocié: la périodicité (portée de 1 à 3 ans maximum), les modalités de rendu de l'avis (trois avis séparés ou un avis unique), le niveau de négociation (qui peut être porté à un niveau autre que celui de l'entreprise), etc.

**Références juridiques :**

[Art. L. 2312-17 du Code du travail](#) – trois consultations récurrentes

[Art. L. 2312-8 du Code du travail](#) – marche générale de l'entreprise

[Art. L. 2312-37 et suivants du Code du travail](#) – autres consultations obligatoires

\*[Article par Mouna Benyoucef, sur les prérogatives SSCT du CSE, RPDS n° 882, octobre 2018](#)

# 13. Les différentes consultations du CSE

## Les consultations ponctuelles

Le Comité est informé et consulté sur les questions intéressant **l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.**



1. Mesure de nature à affecter le **volume** ou la structure des **effectifs**



2. Modification de son **organisation économique** ou juridique



3. Condition d'emploi, de travail (durée du travail, formation professionnelle)



4. Introduction de **nouvelles technologies**, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail



5. Les mesures prises pour faciliter le maintien ou le retour des accidentés du travail ou **travailleurs handicapés**

Le Comité est également informé et consulté sur les thèmes suivantes



1. Mise en œuvre des moyens de **contrôle de l'activité** des salariés



2. Restructuration et **compression des effectifs**



3. **Licenciement collectif** pour motif économique



3 bis. Opération de **concentration**



4. **Offre publique d'acquisition**



5. **Procédure de sauvegarde**, de redressement et de liquidation judiciaire

**NOTRE AVIS**

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'information/consultation du CSE, il est possible de le poursuivre pour entrave au fonctionnement normal de l'instance.

**CONSULTATIONS PONCTUELLES**

Les consultations ponctuelles ont lieu :

**1. Pour toutes questions liées à la marche générale de l'entreprise, notamment sur :**

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son 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 des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

**2. Pour d'autres consultations ponctuelles listées par le Code du travail :**

- Mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Opération de concentration ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

**Références juridiques :**

[Art. L. 2312-17 du Code du travail](#) – trois consultations récurrentes

[Art. L. 2312-8 du Code du travail](#) – marche générale de l'entreprise

[Art. L. 2312-37](#) et suivants du Code du travail – autres consultations obligatoires

\*[Article par Mouna Benyoucef, sur les prérogatives SSCT du CSE, RPDS n° 882, octobre 2018](#)

# 14. Le recours à l'expertise

## RÔLE DES ÉLUS

Les élus établissent le cahier des charges de l'expertise en contactant l'expert en amont du vote.

1

Réunion du CSE au cours de laquelle le CSE rend son avis.

Vote de l'expertise en réunion plénière

2

S'assurer d'une majorité de votes favorables.

L'expert demande les informations à l'employeur

3

Les élus alimentent l'expert avec les éléments en leur possession.

**Dans un délai de 3 jours suivants le vote**

L'employeur transmet les informations à l'expert

4

**Dans un délai de 5 jours suivants la demande de l'expert**

L'expert communique le coût prévisionnel, l'étendu et la durée de l'expertise à l'employeur

5

**Dans un délai de 10 jours suivants le vote**

Réunion du CSE pour la remise du rapport

6

**15 jours avant la remise du rapport**

Avant la réunion de présentation du rapport, les représentants du personnel ont une réunion préparatoire avec l'expert pour préparer les questions à la Direction.

Réunion du CSE au cours de laquelle le CSE rend son avis

7

Préparation avant la réunion d'une délibération motivée qui récapitule les éléments saillants de l'expertise en sollicitant les mesures préconisées par l'expert.



### NOTRE AVIS

Les expertises – en particulier habilitées – sont régulièrement contestées par l'employeur. Il est donc recommandé de bien préparer la délibération avec l'expert choisi.

Le CSE peut recourir à : **(1)** un expert-comptable sur les sujets économiques, **(2)** un expert habilité pour les questions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail et **(3)** un expert libre lorsque cela est nécessaire\*.

L'expertise aura pour objectif d'aider le CSE à comprendre des situations complexes afin d'émettre un avis éclairé. Au regard du peu de moyens fournis aux élus, cette démarche est essentielle car elle leur permet d'avoir accès à des informations et analyses critiques et indépendantes de celles prodiguées par l'employeur. Les rapports d'expertise constituent aussi un support primordial des revendications syndicales en termes d'emploi et de conditions de travail.

Les étapes de l'expertise sont rappelées dans l'infographie.

## MODALITÉS DE DÉSIGNATION

La décision du comité de recourir à un expert constitue une délibération qui doit être adoptée à la majorité des membres présents du CSE. L'employeur ne participe pas au vote. Comme toute délibération, celle-ci doit, en principe, avoir été mise à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire ou extraordinaire. Toutefois, il a été jugé qu'il n'était pas nécessaire que la question ait été préalablement prévue dans un ordre du jour dès lors que la désignation de l'expert était en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour.

## LA CONTESTATION PATRONALE DES EXPERTISES

L'employeur peut contester devant le Tribunal Judiciaire, dans un délai de 10 jours, la désignation des experts qu'il finance ou cofinance.

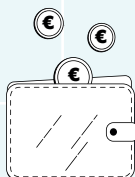
### Références juridiques :

[Art. L. 2315-78](#) à [L. 2315-93](#), [R. 2315-45](#) à [R. 2315-52](#) du Code du travail - expertise économique

[Art. L. 2315-94](#), [L. 2315-95](#), [L. 2315-78](#) à [L. 2315-86](#) et [R. 2315-45](#) à [R. 2315-52 CT](#) - expertise habilitée

\*Article par Fabrice Signoretto, RPDS n° 911, mars 2021

# 15. Le financement de l'expertise



## FINANCEMENT



Employeur



CSE

### Consultations économiques récurrentes

Orientation stratégiques

80 %

20 %

Situation financière de l'entreprise

100 %

Politique sociale, emploi, conditions de travail

100 %

### Santé, sécurité et conditions de travail

Risque grave

100 %

Introduction de nouvelles technologies

80 %

20 %

Aménagement important

80 %

20 %

Expertise libre

100 %



**NOTRE AVIS**

Les rapports d'expertises apportent un éclairage sur la situation de l'entreprise extrêmement important pour l'exercice du mandat de représentant du personnel.

L'expert doit notifier à l'employeur dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise. Certaines expertises sont financées à 100 % par l'employeur, d'autres à 80 %, alors que les expertises libres sont payées par le CSE sur son budget de fonctionnement.

**1. LE FINANCEMENT DE L'EXPERTISE EST ASSURÉ À 100% PAR L'EMPLOYEUR DANS CERTAINS CAS :****EXPERTISE-COMPTABLE :**

- (1) la situation économique et financière de l'entreprise; (2) la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi; (3) un projet de licenciement collectif pour motif économique;
- (4) l'obligation de recherche d'un repreneur et (5) le rapport relatif à l'accord de participation

**EXPERTISE HABILITÉE :**

- (1) risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel; et (2) préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle lorsque l'employeur n'a pas fourni d'indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans la BDESE.

**2. LE FINANCEMENT DE L'EXPERTISE EST ASSURÉ À 80% PAR L'EMPLOYEUR ET À 20% PAR LE CSE SUR SON BUDGET DE FONCTIONNEMENT DANS LES AUTRES CAS :****EXPERTISE-COMPTABLE :**

- (1) consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise; (2) en cas d'opération de concentration; (3) en cas d'offre publique d'acquisition; (4) en cas de mise en œuvre du droit d'alerte économique; (5) en cas d'accord de performance collective; (6) en cas d'assistance des organisations syndicales en vue de la négociation de l'accord sur la procédure de licenciement collectif pour motif économique, ou de l'accord de performance collective.

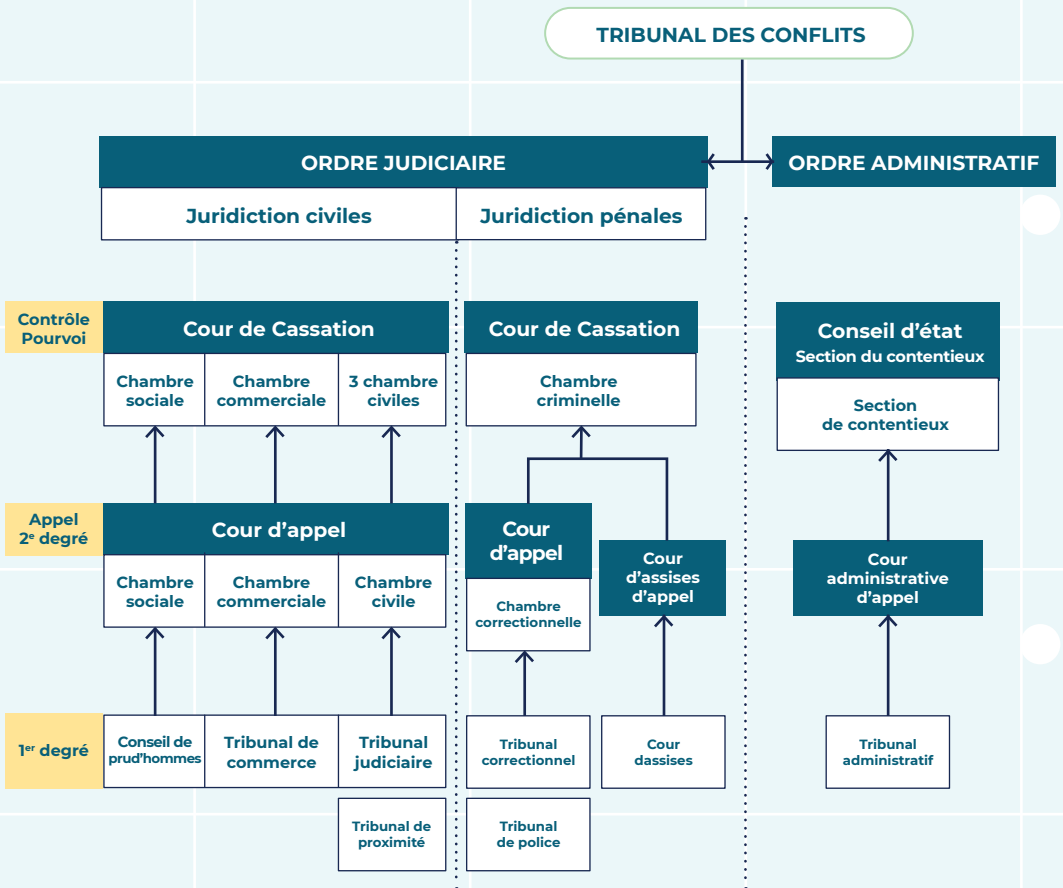
**EXPERTISE HABILITÉE :**

- (1) consultation sur l'introduction de nouvelles technologies; (2) consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail;
- (3) préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle lorsque l'employeur a fourni les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans BDESE.

**Références juridiques :**

\*Article par Fabrice Signoretto, RPDS n° 911, mars 2021

# 16. La personnalité civile du CSE



**NOTRE AVIS**

**Attention!** Les commissions et les CSE des entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas la personnalité juridique.

Le CSE est une personne morale de droit privé qui dispose de la personnalité civile, c'est-à-dire qu'il a la capacité, pour un collectif, d'exister et d'agir comme une personne physique. Les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, dotés de la personnalité civile, peuvent ainsi agir en justice au nom et pour le compte du CSE. Il peut s'agir du CSE d'établissement, du CSE central, du comité de groupe, etc. Le CSE doit justifier d'un préjudice direct et personnel qui lui porte atteinte\*.

Cela recouvre des situations de plus en plus nombreuses en raison de l'extension du champ d'intervention du CSE. Contrairement au syndicat, le CSE ne peut agir ni au nom de l'intérêt collectif de la profession ni en défense des salariés. Il ne peut, notamment, demander l'application d'un accord collectif que s'il en est signataire.

Afin de pouvoir engager une action en justice, le CSE doit voter une délibération à la majorité. Cette délibération figure impérativement à l'ordre du jour de la réunion. De plus, un mandat est obligatoirement donné à un membre élu, titulaire de préférence.

**Exemples d'actions en justice possibles :**

**atteintes à la mise en place ou au fonctionnement du CSE** (Défaut d'organisation et de convocation des réunions ordinaires et extraordinaires du CSE; Défaut de constitution d'un CSE; établissement unilatéral des ordres du jour);

**atteintes aux droits et aux prérogatives du CSE** (ASC; annulation d'un accord collectif, si un accord d'entreprise l'empêche d'exercer un droit propre qu'il détient de la loi; contestation d'une décision de l'employeur);

**faire respecter le droit à l'information du CSE** (la transmission des documents nécessaire à l'exercice de la mission de l'expert-comptable; la communication des éléments obligatoires dans le cadre d'une procédure d'information consultation);

**faire respecter le droit à la consultation du CSE** (sur la mise en place d'un nouvel outil de gestion du temps de travail caractérisant un projet important modifiant les conditions de travail des salariés; sur la prise en charge des frais liés au télétravail).

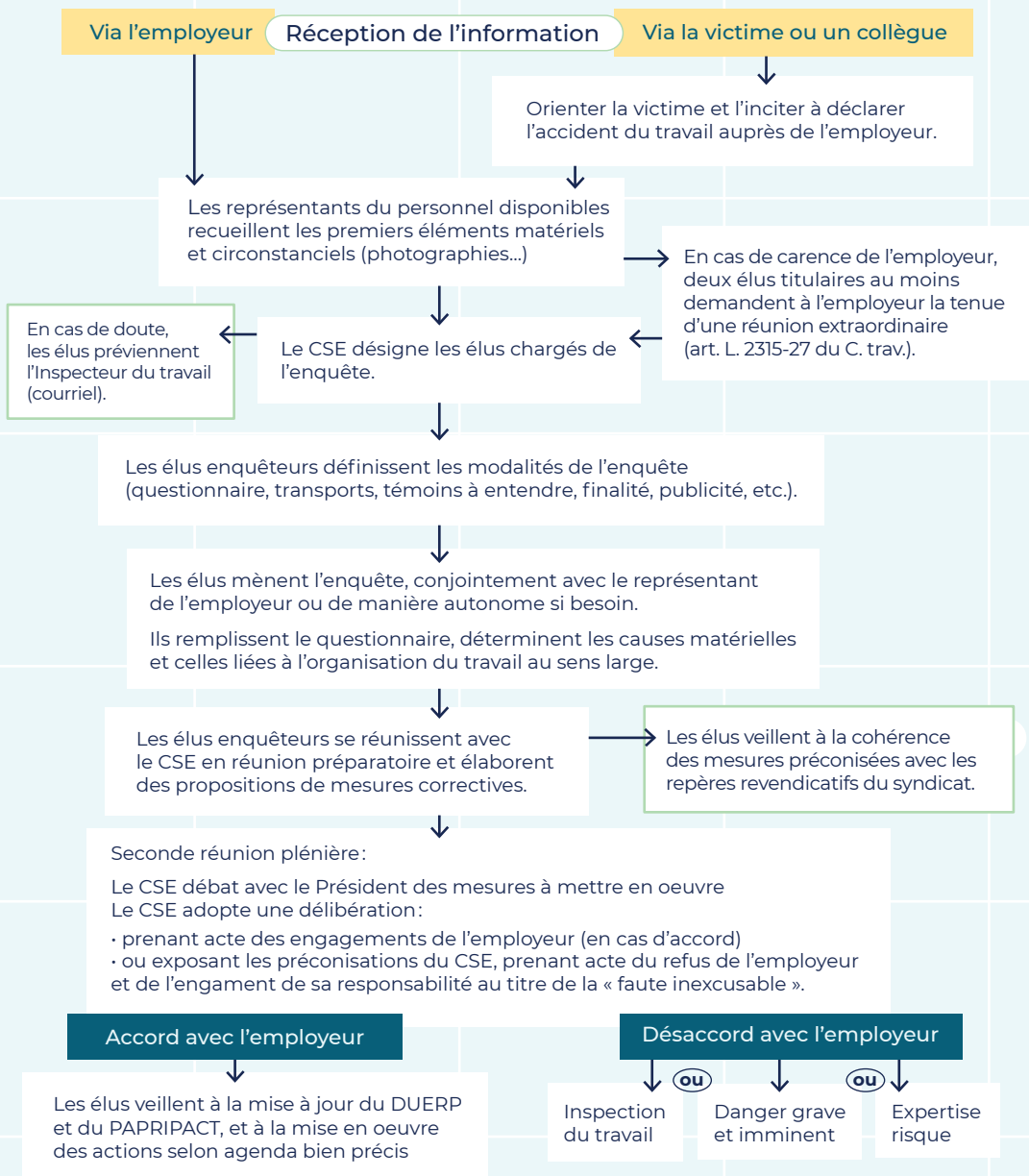
**Références juridiques :**

Art. L. 2315-23 ; L. 2316-25 ; L. 2316-13 du Code du travail

\*Article par Aude Le Mire et Estelle Suire - RPDS n°925, mai 2022

# 17.

## L'enquête du CSE en matière d'accident du travail





### NOTRE AVIS

Au cours de la réunion du CSE traitant des mesures à mettre en œuvre, les élus présenteront eux-mêmes leurs conclusions, proposeront les actions de prévention pertinentes, et adopteront systématiquement une délibération qui soit prendra acte des engagements de l'employeur à les mettre en œuvre, soit constatera son refus et exigera la motivation de celui-ci.

## L'INFORMATION DU CSE

Le code du travail ne mentionne pas expressément l'obligation d'informer systématiquement le CSE lorsque survient un accident du travail dans l'entreprise. L'employeur a toutefois l'obligation d'informer le CSE : (i) lors de la consultation récurrente sur la politique sociale (rapport santé, sécurité et conditions de travail remis par l'employeur) ; (ii) à la suite de tout accident du travail grave ou ayant pu avoir des conséquences graves ; (iv) ou encore de tout accident ayant entraîné un arrêt d'au moins huit jours, ou de toute maladie professionnelle.

## L'ENQUÊTE

Le principe retenu par la réglementation est celui de l'enquête conjointe, comprenant au moins un représentant de l'employeur et un membre du CSE. Il est toutefois vivement préconisé de réaliser les enquêtes en binôme pour les membres du CSE.

Il est impératif de préparer l'enquête. Les élus doivent décider eux-mêmes des modalités pratiques de l'enquête (Comment recueillera-t-on les informations ? Qui doit-on/peut-on entendre ?). Au-delà de la préparation « matérielle » de l'enquête, il est crucial de s'accorder sur son objectif. On ne cherche pas le responsable de l'accident puisqu'il est connu et désigné par la loi, c'est l'employeur ! Il s'agit de déterminer les causes de l'accident.

## LE COMPTE-RENDU DE L'ENQUÊTE

Il est important de formaliser les résultats de l'enquête. Le formulaire Cerfa N° 61-2258 permet de le faire de manière concise, et d'informer l'inspection du travail qui en est destinataire. Les préconisations que les élus y feront figurer auront un caractère relativement contraignant vis-à-vis de l'employeur qui engagera sa responsabilité au titre de la faute inexcusable.

### Références juridiques :

[Art. L. 2312-5](#) et [R. 2312-2](#) ; [L. 2315-27](#) ; [L. 2315-11](#) ; [L. 2312-15](#) et [L. 4121-1](#) du Code du travail

\*[Article sur les enquêtes par Guillaume Marchand - RPDS n°949, mai 2024](#) et [Article sur les inspections par Sarah Martin d'Escrienne, RPDS n°946, février 2024](#)

# 18. Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

## Le droit d'alerte

Atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles.



### Qui peut l'exercer ?

Un élu du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise.

### À quelles conditions ?



**Une atteinte aux droits des travailleurs :**  
Droits de la personne, santé physique ou mentale, libertés individuelles.

### La procédure



#### 1. Information de l'employeur

À tout moment et par tout moyen.

#### 2. Enquête conjointe

Sans délai, l'employeur doit procéder à une enquête avec l'élu du CSE déclencheur de l'alerte.



#### 3. Rédaction d'un compte rendu

Sur les conclusions de l'enquête (conseillé mais non obligatoire).



#### 4. Saisine du juge

En cas de désaccord ou d'inertie de l'employeur, le salarié ou l'élu du CSE peut saisir le juge (conseil des prud'hommes en procédure accélérée).



**NOTRE AVIS**

Ce droit d'alerte sera utilement utilisé par l'élu minoritaire car il ne nécessite pas de vote à la majorité des membres du CSE pour être déclenché.

En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, les membres du CSE peuvent exercer un droit d'alerte\*.

Celui-ci est méconnu et donc peu utilisé malgré un fort potentiel. Il permet de « *tirer la sonnette d'alarme* » dans les situations les plus graves : harcèlement, répression syndicale, discriminations sexistes, racistes, espionnage des salariés, violences verbales, conditions de travail dangereuses, situations de souffrance, de stress, etc.

**QUI EXERCE LE DROIT D'ALERTE ?**

Le droit d'alerte « atteinte aux droits des personnes » n'appartient pas au CSE mais à chacun des membres de la délégation du personnel, titulaires et suppléants. Certes, une concertation des représentants du personnel est préférable avant de lancer la procédure. Mais les situations visées étant graves donc urgentes, la procédure doit être rapide. C'est pourquoi ce droit est individuel et peut être exercé par un seul membre du CSE. Nul besoin d'un mandat, ni d'attendre une décision prise à la majorité des membres du comité.

**QUELLES CONDITIONS POUR DÉCLENCHER L'ALERTE ?**

Le droit d'alerte peut être utilisé dans les cas suivants : une atteinte aux droits des personnes ; une atteinte à la santé physique ou mentale des salariés ; une atteinte aux libertés individuelles, non justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

**QUELLE PROCÉDURE SUIVRE ?**

Voici les étapes du droit d'alerte : 1/ Constatation par un élu d'une situation de souffrance au travail qui en informe l'employeur ; 2/ Enquête conjointe avec l'élu qui a déclenché l'alerte ; 3/ Rédaction d'un compte rendu et clôture de l'enquête et 4/ Saisine du Juge en cas d'inertie de l'employeur ou de désaccord sur les mesures à prendre.

**Références juridiques :**

[Art. L. 2312-59](#) et [L. 2312-5](#) du Code du travail

\*Article par Mélanie Carles - RPDS n°913, mai 2021

# 19. Le droit d'alerte économique

Le droit d'alerte

économique



Qui peut l'exercer ?

Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

À quelles conditions ?

Faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.



La procédure

1. Vote d'une motion au CSE

Demandant à l'employeur des explications

2. Inscription automatique à l'ordre du jour de prochain CSE.



3. Réponse de l'employeur

Lors de la réunion du CSE (délit d'entrave en cas de refus).



4. Rapport du CSE

Les élus du CSE peuvent voter l'établissement d'un rapport.



5. Assistance du CSE

Par un expert-comptable, mais aussi par 2 salariés de l'entreprise.



6. Saisine des organes dirigeants

Suite au rapport, le CSE peut saisir le conseil d'administration ou de surveillance.



7. Réponse des organes dirigeants

Dans une délibération, au maximum un mois après la saisine.





**NOTRE AVIS**

L'alerte économique implique la désignation d'un expert, nous vous recommandons de le contacter avant de déclencher l'alerte ce qui assurera le respect des conditions de son déclenchement.

Le CSE peut déclencher une procédure d'alerte interne dès lors que des faits préoccupants affectent la situation économique de l'entreprise. Le CSE demande des explications à l'employeur, puis élabore un rapport spécial et saisit les organes dirigeants de l'entreprise lesquels sont alors tenus de se réunir pour lui donner une réponse motivée\*. La procédure d'alerte économique permet d'obtenir une prestation supplémentaire de l'expert-comptable ainsi que cinq heures payées à deux salariés. Le comité peut ainsi alerter certains dirigeants qui ne sont pas tous au courant de la gestion du PDG, voire profiter de la rivalité existante parfois entre administrateurs pour défendre les intérêts du personnel.

**QUI EXERCE LE DROIT D'ALERTE ?**

Le droit d'alerte économique est applicable dans toutes les entreprises : sociétés commerciales, groupements d'intérêt économique, associations, caisses de Sécurité sociale, etc.

**QUELLES CONDITIONS POUR DÉCLENCHER L'ALERTE ?**

Le CSE peut déclencher une procédure d'alerte lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise en demandant à l'employeur de lui fournir des explications.

Ce droit est plus large que celui du commissaire aux comptes de l'entreprise. Si la loi n'a pas défini « les faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise », c'est qu'il appartient au seul CSE d'apprécier leur caractère préoccupant ou non.

**QUELLE PROCÉDURE SUIVRE ?**

La procédure d'alerte comporte plusieurs étapes : (1) vote sur demandes d'explications ; (2) inscription à l'ordre du jour de la réunion suivante ; (3) rapport du comité et saisine des organes dirigeants.

**Références juridiques :**

[Art. L. 2312-63](#) et suivants du Code du travail

\* Article par Laurent Milet – RPDS n° 913, mai 2021

# 20. Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Le droit d'alerte

santé publique et environnement



## Qui peut l'exercer ?

Un élu du CSE ou un salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise.



## À quelles conditions ?

Risque grave pour la santé publique ou l'environnement et Bonne foi du lanceur d'alerte.

## La procédure

### 1. CONSIGNATION DANS UN REGISTRE SPÉCIAL

En précisant les produits ou procédés de fabrication qui présentent un risque grave.



### 2. Information du CSE

L'employeur l'informe des alertes transmises.

### 3. Réponse de l'employeur

Dans un délai d'un mois.



### 4. Saisine du préfet

Par le CSE, en cas de désaccord ou d'inertie de l'employeur.

### 5. Saisine de la commission nationale de la déontologie et des alertes

En cas d'inertie du préfet, par une organisation syndicale représentative au niveau national.

Suppression de l'intervention du préfet par la loi du 21 mars 2022 qui modifie l'article L. 4133-3 du Code du travail



### NOTRE AVIS

Afin d'éviter d'éventuelles représailles (et ce même si ce droit d'alerte est ouvert à tous les salariés), nous recommandons de la déclencher par le biais d'un représentant du personnel qui dispose d'un statut protecteur.

Créé par la loi du 16 avril 2013 à la suite de plusieurs scandales sanitaires et environnementaux, ce droit d'alerte original permet aux travailleurs et à leurs représentants, considérés comme des maillons centraux dans la chaîne de détection des dangers engendrés par l'activité productive, d'agir en cas de risque grave sur la santé publique ou l'environnement\*.

### QUI EXERCE LE DROIT D'ALERTE ?

Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement peut être exercé par un représentant du personnel au CSE mais aussi directement par un travailleur.

### QUELLES CONDITIONS POUR DÉCLENCHER L'ALERTE ?

Deux conditions cumulatives doivent être réunies pour déclencher l'alerte sanitaire et environnementale : un risque grave pour la santé publique ou l'environnement engendré par les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre dans l'établissement et la bonne foi du salarié.

### QUELLE PROCÉDURE SUIVRE ?

L'originalité de la procédure d'alerte sanitaire et environnementale tenait à la possibilité, après une première étape traditionnelle auprès de l'employeur, d'alerter le préfet ainsi qu'une commission nationale dédiée. Mais une loi du 16 avril 2022 a supprimé l'intervention du préfet ce qui rend inopérant ce dispositif.

### Références juridiques :

[Art. L. 4133-1](#) et [L. 4133-2](#) du Code du travail - conditions du droit d'alerte

[Art. D. 4133-1](#) à [D. 4133-3](#) du Code du travail - procédure à suivre

\* [Article par Claire Blondet – RPDS n° 913, mai 2021](#)

# 21. Le droit d'alerte sociale sur les emplois précaires

Le droit d'alerte

sociale



Qui peut l'exercer ?

Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

À quelles conditions ?



**Accroissement important et/ou recours abusif aux contrats précaires**

La procédure

**En cas d'accroissement important des contrats précaires :**



**1. Mise à l'ordre du jeu du CSE**

De plein droit à la demande de la majorité des élus.

**2. Réponse motivée de l'employeur**

Sur le nombre de CDD et d'intérimaires, et les motifs justificatifs.



**En cas d'accroissement important ou de recours abusif aux contrats précaires :**



**3. Saisine de l'inspection du travail**

L'inscription du travail mène une enquête et peut demander un plan de résorption de la précarité dans l'entreprise.



### NOTRE AVIS

Ce droit d'alerte peut être très efficace pour lutter contre les emplois précaires car s'il est mené à son terme, l'employeur peut se voir contraindre par l'inspecteur du travail d'adopter un plan de résorption de la précarité.

Méconnu et peu utilisé, le droit d'alerte dite sociale permet aux représentants du personnel au CSE d'exercer un contrôle de l'utilisation des contrats précaires par l'entreprise. S'ils constatent un accroissement important ou un recours abusif à ces contrats, ils peuvent interpeller l'employeur et saisir l'inspection du travail.

### QUI EXERCE LE DROIT D'ALERTE ?

L'alerte sociale est exercée par les élus du CSE par une délibération votée à la majorité des élus.

### QUELLES CONDITIONS POUR DÉCLENCHER L'ALERTE ?

Deux conditions justifient le déclenchement de l'alerte sociale : l'accroissement important des contrats précaires et/ou le recours abusif à ces mêmes contrats. Ces conditions ne sont pas cumulatives, une seule d'entre elles suffit.

### QUELLE PROCÉDURE SUIVRE ?

La procédure de droit d'alerte sociale se décline différemment selon les cas. Dans le cas d'un accroissement important des contrats précaires, le CSE peut imposer un échange avec l'employeur et/ou saisir l'inspection du travail. Dans le cas d'un recours abusif, le CSE saisit directement l'inspection.

### Références juridiques :

[Art. L. 2312-70](#) et suivants du Code du travail

\* [Article par Claire Blondet – RPDS n° 913, mai 2021](#)

[Voir également Article par Mouna Benyoucef – Les droits des intérimaires, RPDS n° 928-929, août et septembre 2022](#)

# 22. Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Le droit d'alerte

danger grave et imminent



## Qui peut l'exercer ?

Un élu du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise.

## À quelles conditions ?



### En cas de danger grave et imminent

Fait de nature à provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé mentale du travailleur.

## La procédure

### 1. CONSIGNATION DANS UN REGISTRE SPÉCIAL

En précisant les produits ou procédés de fabrication qui présentent un risque grave.



### 2. Enquête conjointe

Entre l'employeur et l'élu du CSE.

L'employeur doit prendre des mesures pour faire cesser le danger.

### 3. Réunion d'urgence d'un CSE

En cas de désaccord, l'employeur doit convoquer d'urgence un CSE.



### 4. Saisine de l'inspecteur du travail

Si le désaccord persiste, l'employeur ou l'élu du CSE doit immédiatement faire intervenir l'inspection du travail.





### NOTRE AVIS

Nous vous recommandons de contacter l'inspection du travail avant de déclencher un « DGI » afin de savoir si l'administration suivra l'analyse du CSE. A défaut, l'arbitrage de l'inspection pourrait être contre-productif.

Une des missions essentielles du CSE consiste à participer à la prévention des risques professionnels. Pour ce faire, le CSE dispose de plusieurs outils d'intervention, notamment le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. Très ancien, ce droit d'alerte doit suivre une procédure assez complexe. Les élus du CSE gagnent à en maîtriser les rouages afin de le mener à bien. Pour autant, en cas de danger grave et imminent, le temps presse, et une connaissance relative du dispositif ne doit pas empêcher les titulaires de ce droit de s'en saisir. En effet, toute action engagée dans ce domaine constitue en soi un élément de preuve potentielle devant les juges, surtout en cas d'accident du travail. Le droit d'alerte est un moyen parmi d'autres d'identifier et de prévenir les risques dans l'entreprise\*.

### QUI EXERCE LE DROIT D'ALERTE ?

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent peut être déclenché par tout membre élu du CSE.

### QUELLES CONDITIONS POUR DÉCLENCHER L'ALERTE ?

Avant de déclencher l'alerte, il faut apprécier ce qui relève d'un danger grave et imminent. La question n'est pas aisée. Pour autant, les élus ne doivent pas s'empêcher de la déclencher sous prétexte qu'il est difficile d'appréhender la gravité et l'imminence du danger. Sans commettre d'abus, mieux vaut exercer ce droit inutilement que de passer à côté d'un danger. En effet, le rôle des élus est bien d'anticiper les risques dans l'entreprise et pas seulement d'identifier les risques existants.

Précisons également que l'alerte concerne les travailleurs, c'est-à-dire non seulement les salariés de l'entreprise, y compris temporaires, mais aussi les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur, comme par exemple les intérimaires.

### QUELLE PROCÉDURE SUIVRE ?

Les élus suivront plusieurs étapes : (1) constat de l'élu du danger grave et imminent ; (2) puis alerte de l'employeur sur le registre des DGI ; (3) ensuite enquête conjointe ; (4) réunion d'urgence du CSE en cas de désaccord et arbitrage de l'inspection du travail si le désaccord persiste.

### Références juridiques :

[Art. L. 2312-5 et L. 2312-60](#) du Code du travail

\*[Article par Estelle Suire - RPDS n°913, mai 2021](#)





# L'instrument de travail indispensable des CSE

## À jour des dernières législations et jurisprudences

- Mise en place et composition des organes représentatifs du personnel dans l'entreprise, élection et protection des membres ;
- Fonctionnement, consultation du CSE, attributions économiques et professionnelles, sociales et culturelles ;
- Restructurations de l'entreprise, délit d'entrave, règles de procédures...

## En dans cette 19<sup>e</sup> édition

Certains développements ont été enrichis : les experts du CSE, l'épargne salariale, le rapport de « durabilité »...

Édition mise à jour par Laurent Milet, docteur en droit et ancien rédacteur en chef de la RPDS, Revue Pratique de Droit Social.



## Bon de commande Le droit des CSE et des comités de groupe

**Adresse d'expédition** (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_  
 Madame  Monsieur  
Nom\* \_\_\_\_\_  
Prénom\* \_\_\_\_\_  
N°\* \_\_\_\_\_ Rue\* \_\_\_\_\_  
Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_ Tél. \_\_\_\_\_  
Fédération ou branche professionnelle \_\_\_\_\_  
Courriel\* \_\_\_\_\_ UD \_\_\_\_\_

\* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	Montant total
01240373	Le droit des CSE 2024	125,00 €		
FRAIS DE PORT (voir ci-contre)				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible sur **nvoBOUTIQUE.FR**

### Frais de port:

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
  - de 4 à 7 exemplaires 17 €
  - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) \_\_\_\_\_  
Banque \_\_\_\_\_

code origine : MAG

**RPDS**

**LA VIE OUVRIÈRE**  
L'ENTREPRISE DE PRESSE DE LA CGT



ADRESSEZ CE BULLETIN À: La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil cedex

Tél.: 01 49 88 68 50 • commercial@nvo.fr

# ● Bon de commande formation et convention d'accompagnement juridique

## CONTACTS



### Guillaume Marchand

Inspecteur du travail en disponibilité et formateur

[formation@article8.fr](mailto:formation@article8.fr)

06 25 31 44 23



### Mouna Benyoucef

Avocate spécialisée en droit du travail et formatrice

[mouna.benyoucef@gmail.com](mailto:mouna.benyoucef@gmail.com)

06 29 99 82 14

Si vous souhaitez des informations sur la formation ou sur les propositions d'accompagnement juridique, contactez-nous !