

Fiche pratique :

Le CSE dans les établissements de 11 à 49 salariés

Rappel : pour le décompte des effectifs du CSE, il s'agit des salariés en équivalents temps plein et il est nécessaire d'y inclure les enseignants.

I. Attributions du CSE dans les établissements de 11 à 49 salariés

Pendant la durée de son mandat (en principe 4 ans sauf accord d'entreprise contraire), le CSE est compétent pour :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise,
- contribuer à la promotion de la santé, la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise,
- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel,
- exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et éminent.

NB : Même en présence d'un CSE dans leur entreprise, les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur.

Attributions du CSE en cas d'augmentation de l'effectif

Dans les entreprises dotées d'un CSE : lorsque l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions d'un CSE de 50 salariés et plus, à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Exemple :

Un comité social et économique est élu en septembre 2019 dans une entreprise de 48 salariés. L'effectif de cette entreprise passe à 50 salariés le 1er octobre 2019 et demeure supérieur à ce seuil pendant les douze mois suivants, soit jusqu'au 1er octobre 2020.

Le comité social et économique ne commencera à exercer ses attributions d'un CSE de 50 salariés et plus qu'à l'expiration d'un second délai de 12 mois, soit à partir du 1er octobre 2021.

Fiche pratique :

Le CSE dans les établissements de 11 à 49 salariés

II. Moyens des membres du CSE pour exercer leur mandat

A. Réunions avec l'employeur

1. Nombre de réunion

Une réunion du CSE doit être organisée par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, les membres du CSE sont reçus sur leur demande également.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

2. Présence des suppléants

En principe, seuls les titulaires sont présents lors des réunions du CSE. Un suppléant n'est présent que s'il remplace un titulaire absent.

Toutefois, il peut être présent en **cas d'accord entre l'employeur et les membres du CSE**. Dans ce cas, il ne prend pas part au vote.

3. Communication des demandes des représentants du personnel et des réponses de l'employeur

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la réunion.

L'employeur répond par écrit aux demandes du CSE, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

4. Transcription des réponses de l'employeur

Les demandes des représentants du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ces documents sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement et des membres de la délégation du personnel du CSE, un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Fiche pratique :

Le CSE dans les établissements de 11 à 49 salariés

B. Heures de délégation

L'employeur laisse à chacun des membres titulaires du CSE, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale.

Le volume des heures de délégation peut être fixé dans l'accord préélectoral sous conditions. A défaut de stipulations dans cet accord, le nombre mensuel d'heures de délégation est fixé à l'article R. 2314-1 du code du travail en fonction de l'effectif (cf. annexe).

Ces heures de délégation sont reportables cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut pas conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi son crédit d'heures.

Ces heures sont également mutualisables. Les membres titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Comme pour la mutualisation, cette règle ne peut pas conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi leur crédit d'heures.

C. Local

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Le Code du travail ne précise pas les modalités d'aménagement de ce local. A minima il semble nécessaire d'y installer tables et chaises en nombre suffisant suivant le nombre de délégués du personnel élus au sein de l'établissement (titulaires et suppléants), une armoire fermant à clé, des petites fournitures de bureau, une ligne téléphonique, un ordinateur avec un accès internet.

D. Formation

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

La formation se fait sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les formations sont dispensées soit par :

- des centres rattachés aux organisations syndicales ou par des instituts spécialisés figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail,
- des organismes agréés par le préfet de région.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Fiche pratique :

Le CSE dans les établissements de 11 à 49 salariés

E. Déplacement et circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

F. Droit d'accès à certains documents

Les membres du CSE ont accès à l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail (il pourra s'agir, par exemple, du « document unique d'évaluation des risques »).

G. Saisine de l'inspection du travail

Les membres du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (protection contre les discriminations, contre le harcèlement sexuel ou moral, respect des règles d'hygiène et de sécurité, etc.).

H. Affichage

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2020 la liste nominative des membres de chaque CSE doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions.

III. La protection des membres du CSE

A. Les bénéficiaires de la protection

Bénéficient d'une protection de leur contrat de travail :

- **les salariés demandant l'organisation d'élections** : cette protection court pendant 6 mois à compter du jour de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Fiche pratique :

Le CSE dans les établissements de 11 à 49 salariés

- **les candidats aux élections professionnelles** : cette protection court pendant 6 mois à compter de la date d'envoi de la liste de candidatures à l'employeur par lettre recommandée ou du jour où l'employeur a eu connaissance d'une candidature imminente.
- **les représentants du personnel élu**, titulaires et suppléants : cette protection court pendant toute la durée du mandat et pendant 6 mois à partir du jour de l'expiration de son mandat ou de la disparition de l'institution représentative.

B. Etendue de la protection

1. Protection pendant l'exercice du contrat de travail

Avec cette protection, le salarié ne peut se voir imposer par son employeur aucune modification de son contrat de travail, ni aucun changement de ses conditions de travail. Le salarié doit donner son accord pour l'une et l'autre.

Son refus est légitime et l'employeur ne peut, ni passer outre ni sanctionner le salarié (sauf motif économique ou disciplinaire).

2. Protection lors de la rupture du contrat de travail

Cette protection joue pour toute rupture à l'initiative de l'employeur et pour une rupture conventionnelle.

La protection contre la rupture du contrat de travail a pour conséquence le nécessaire respect d'une procédure particulière qui se compose d'un entretien préalable, d'une consultation du CSE et d'une autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail.

Fiche pratique :
Le CSE dans les établissements de 11 à 49 salariés

ANNEXE

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242