

Le droit du travail

Le Comité Social et Économique : le fonctionnement de l'instance

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

Table des matières

Préambule	3
L'organisation de l'instance	3
La structuration	3
Le règlement intérieur du Comité Social et Économique (CSE).....	3
Les commissions	3
Les représentants de proximité	4
Le représentant syndical au CSE	4
Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes	5
Le fonctionnement et les moyens	5
Le fonctionnement dans les entreprises de moins de 50 salariés.....	5
Le fonctionnement dans les entreprises 50 salariés et plus	5
Les heures de délégation et la formation	6
Les budgets dans les entreprises de 50 salariés et plus.....	6
L'articulation des niveaux	7
Les établissements distincts	7
La mise en place	7
La répartition des attributions et des budgets	8
Les instances spécifiques et l'Unité Économique et Sociale	8
Le comité de groupe, le CEE et le CASCIE	8
L'Unité Économique et Sociale (UES)	9

Références..... 10

Préambule

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

Dans cette leçon nous étudierons le fonctionnement de l'instance et verrons sa structuration de base ainsi que son articulation en niveaux.

L'organisation de l'instance

La structuration

Le règlement intérieur du Comité Social et Économique (CSE)

Le règlement intérieur fixe les modalités du fonctionnement du CSE et celles de ses rapports avec les salariés, pour l'exercice de ses missions. Il ne peut imposer à l'employeur sans son accord des obligations au-delà des dispositions légales.

C. trav., art. L. 2315-24

Les commissions

La commission Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)

La CSSCT est mise en place dans les entreprises de 300 salariés et plus et certaines entreprises (nucléaire, Seveso seuil haut). Elle se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, sauf exceptions. Elle est créée par accord collectif majoritaire, à défaut, par accord avec le CSE. Sinon, le règlement intérieur du CSE prévoit son organisation.

C. trav., art. L. 2315-38 et s.

La commission des marchés

Elle assure la transparence dans le choix des fournisseurs et prestataires du CSE. Elle procède à leur choix et propose des critères pour les marchés de plus de 30 K€. Elle est mise en place si deux des trois critères suivants sont réunis :

- 50 salariés à clôture de l'exercice ;
- Ressources annuelles $\geq 3,1$ M. d'€ ;
- Total de bilan $\geq 1,55$ M. d'€.

C. trav., art. 2315-44-1

Les autres commissions

Le champ est laissé libre à la mise en place d'autres commissions par accord collectif majoritaire.

C. trav., art. L. 2315-45

En l'absence d'accord, sont prévues les commissions suivantes :

- Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés : la **commission économique** ;
C. trav., art. L. 2315-46
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés :
 - la **commission formation** *C. trav., art. L. 2315-49,*
 - la **commission d'information et d'aide au logement** *C. trav., art. L. 2315-50,*
 - la **commission de l'égalité professionnelle** *C. trav. art. L. 2315-56.*

La composition et le fonctionnement des commissions instaurées peuvent être prévus dans l'accord collectif. En l'absence de dispositions légales, ils figurent dans le règlement intérieur du CSE.

C. trav., art. L. 2315-24

Les représentants de proximité

La mise en place de représentants de proximité peut être convenue par l'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements du CSE. L'institution de représentants de proximité est facultative.

C. trav., art. L. 2313-7 al. 1

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui, selon des modalités fixées par un accord collectif les instituant. Leur mandat coïncide avec celui des élus du CSE. Leurs nombre, attributions, modalités de fonctionnement et volume d'heures de délégation sont fixés conventionnellement. Leurs attributions ne doivent pas déposséder le CSE des siennes.

C. trav., art. L. 2313-7

Le représentant syndical au CSE

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CSE, mais exclusivement dans les entreprises de 50 salariés et plus. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il s'agit, de droit, du DS (pas du RSS). Il ne peut s'agir d'un élu.

C. trav., art. L. 2143-22 ; Soc., 8 sept. 2021, n°20-13694 ; Soc., 23 mars 2022, n° 20-20397 ; Soc. 22 janv. 2020, n°19-13269

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

C. trav., art. L. 2314-1 et s

Le fonctionnement et les moyens

Le fonctionnement dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les réunions sont mensuelles. Deux jours avant, les titulaires remettent une note écrite exposant leurs demandes. L'employeur y répond par écrit au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

C. trav., art. L. 2315-21 et 22

Le fonctionnement dans les entreprises 50 salariés et plus

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant. Il désigne un secrétaire et un trésorier parmi ses titulaires.

C. trav., art. L. 2315-23

L'employeur convoque le CSE. Il préside la séance. Il est éventuellement assisté de 3 collaborateurs à voix consultative. Le suppléant ne peut assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

C. trav., art. L. 2315-23, 27 et art. L. 2314-1

Un accord collectif majoritaire ou avec le CSE détermine le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à 6. À défaut, il se réunit :

- Au moins une fois par mois dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
- Tous les 2 mois dans les autres.

Une 2nde réunion peut être demandée à la majorité. Au moins 4 réunions portent sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

C. trav., art. L. 2312-19, L. 2315-27

L'ordre du jour contient toutes les questions discutées en réunion. Il est arrêté d'un commun accord entre le secrétaire et l'employeur. Les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour. La consultation non inscrite est irrégulière. L'ordre du jour est transmis 3 jours calendaires avant (8 pour un CSEC).

C. trav., art. L. 2315-29 ; Soc., 15 janv. 2014, n°12- 25468 ; C. trav. art. L. 2315-30, L. 2316-17

Les heures de délégation et la formation

Chaque titulaire bénéficie d'un crédit d'heures mensuel dont le nombre varie selon l'effectif et le nombre de membres de la délégation.

Le volume des crédits individuels est fixé par le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) et, à défaut par disposition réglementaire (tableau), dans le respect d'un volume d'heures global.

C. trav., art. L. 2315-7 et R. 2314-1

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et est payé à l'échéance normale.

Les heures de délégation peuvent être annualisées (cumul dans la limite de 12 mois) et mutualisées (répartition entre titulaires et avec les suppléants), dans la limite d'un plafond d'une fois et demi le crédit d'heures.

C. trav., art. L. 2315-8 et 9, art. R. 2315-5 et 6

Ne sont pas déduites des heures de délégation et sont payées comme temps de travail effectif :

- Les réunions obligatoires du CSE et de commissions (30h/an ou 60h si 1 000 salariés et plus, sans limite pour la CSSCT) ;
- La formation ;
- La recherche de mesures préventives ;
- Les enquêtes liées à un accident du travail grave.

L'employeur peut contester l'usage devant le juge judiciaire.

C. trav., art. L. 2315-10 et 11, art. R. 2315-7

Sur temps de travail, les membres du CSE bénéficient d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à la charge de l'employeur:

- moins de 50 salariés : 3 j ;
- 50 salariés et plus : 5 jours au 1^{er} mandat, renouvelée 3 jours ou 5 jours pour les membres de la CSSCT).

Les titulaires bénéficient d'une formation économique initiale de 5 jours à la charge du CSE.

C. trav., art. L. 2315-18 et 63

Les budgets dans les entreprises de 50 salariés et plus

Les ressources annuelles du CSE sont définies par accord collectif ou unilatéralement. Elles sont constituées :

- De la subvention de fonctionnement d'au moins 0,20 % de la masse salariale brute (0,22% si $\geq 2\ 000$ salariés) ;

C. trav., art. L. 2315-61

- De la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles (ASC) fixée par accord collectif et à défaut, ne pouvant être inférieure au même rapport existant pour l'année précédente.

C. trav., art. L. 2312-81

Le CSE peut décider d'une fongibilité entre les budgets, dans la limite de 10 % des excédents annuels.

C. trav., art. L. 2312-61 et 84

L'articulation des niveaux

Les établissements distincts

La mise en place

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

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

L'existence et le nombre d'établissements distincts, ainsi que leur périmètre sont déterminés par un accord d'entreprise majoritaire. À défaut un accord avec le CSE peut être négocié. Les critères de distinction sont librement déterminés. Les établissements peuvent être instaurés sans critères spécifiques. Les partenaires sociaux peuvent choisir d'instituer un CSE unique.

C. trav., art. L. 2313-2 à 3

Les établissements peuvent être fixés unilatéralement par l'employeur, mais uniquement après qu'il ait loyalement et vainement tenté de négocier un accord collectif.

C. trav., art. L. 2313-4 ; Soc., 17 avr. 2019, n° 18-22948

L'employeur doit tenir compte d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service. « *La centralisation de fonctions support ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement* ».

Soc., 19 déc. 2018, n°18-23655 ; Soc., 22 janv. 2020, n°19-12011

La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) du siège tranche les contestations, au regard du critère de l'autonomie de gestion du personnel. Le recours s'exerce devant le tribunal judiciaire. Les juges statuent à partir des documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et de ceux remis par les organisations syndicales. Ils recherchent l'existence d'une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service. La reconnaissance d'établissements

distincts doit permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel.

C. trav., art. L. 2313-5 ; Soc., 22 janv. 2020, n°19-12011 ; Soc., 9 juin 2021, n°19-23153

La répartition des attributions et des budgets

Le CSE d'établissement a les mêmes attributions qu'un CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs du chef d'établissement. La taille de l'établissement n'a pas d'incidence sur les attributions. Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise, spécifiques à l'établissement, et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement.

C. trav., art. L. 2316-20

Les consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique et financière se font en CSEC. Celles sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi se font selon un double niveau de consultation s'il existe des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements. Pour les consultations ponctuelles, le CSEC exerce les attributions concernant la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement. Les domaines où il est seul consulté sont précisés.

C. trav., art. L. 2312-22, L. 2316-1 et 2

Une double consultation n'est requise qu'en cas de mesure d'adaptation spécifique à l'établissement.

Soc., 29 juin 2022, n°21-11935

Les CSE d'établissement bénéficient de la subvention de fonctionnement et le budget du CSEC est fixé par accord avec les CSE d'établissement. La contribution pour financer les activités sociales et culturelles est fixée dans l'entreprise, puis répartie sur critères par accord d'entreprise et, à défaut d'accord, au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

C. trav. L. 2315-61 à 62, art. L. 2312-81 et 82

Les CSE d'établissements peuvent confier au CSE central la gestion d'activités sociales et culturelles communes.

C. trav., art. L. 2316-23

Les instances spécifiques et l'Unité Économique et Sociale

Le comité de groupe, le CEE et le CASCIE

Le comité de groupe est une simple instance d'information, sauf dispositions conventionnelles spécifiques.

C. trav., art. L. 2333-1 et s.

Le comité des activités sociales et culturelles inter-entreprises (CASCIE) permet de mutualiser les budgets des activités sociales et culturelles (ASC) de plusieurs entreprises.

C. trav., art. R. 2312-43

Dans les entreprises de dimension communautaire, afin de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen, doit être constitué un comité d'entreprise européen (CEE) ou instauré une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.

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

L'Unité Économique et Sociale (UES)

La jurisprudence a reconnu l'existence d'une UES entre des entités juridiques différentes pour instaurer, dans ce périmètre, une représentation du personnel. Il s'agit « *d'assurer la protection des droits des salariés appartenant à une même collectivité de travail, en permettant à cette fin une représentation de leurs intérêts communs* ». L'UES n'a pas la personnalité morale.

Soc., 16 déc. 2008, n°07-43875

Elle peut être reconnue soit par accord d'entreprises, soit par décision de justice. La décision du tribunal judiciaire intervient désormais en dehors du contentieux électoral ou de désignation de délégué syndical.

C. trav., art. L. 2313-8 ; Soc., 31 janv. 2012, n°11-20232

Les critères jurisprudentiels de l'UES sont des critères permettant d'établir :

- L'unité économique, à savoir la concentration de pouvoirs de direction et la similarité ou la complémentarité d'activités ;
- L'unité sociale, caractérisée par une communauté de travailleurs dont l'existence résulte d'un faisceau d'indices : statut social, conditions de travail similaires pouvant se traduire par la permutabilité des personnels, identité de textes conventionnels applicables.

Soc., 18 juil. 2000, n°99-60353

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le Comité Social et Économique : le fonctionnement de l'instance, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



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