

Droit du travail - Transcription vidéo – Les attributions du Comité Social et Économique

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

Jean-Michel Dorlet

Bonjour et bienvenue sur cette séquence consacrée au Comité Social et Économique . Elle nous permettra de traiter plus particulièrement des attributions du CSE, notre objectif étant de les connaître et selon la taille de l'entreprise. Dans une première partie, nous traiterons du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés et dans une seconde partie du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, si le nom est identique, l'instance diffère dans ses attributions et son fonctionnement selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, on peut parler parfois de CSE restreint, en ce sens que les attributions du CSE dans ces entreprises sont réduites.

Les membres de la délégation du personnel du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ont surtout un rôle en matière de réclamations du personnel et de défense des droits des salariés.

Qu'entend-on par réclamation ?

Les réclamations sont individuelles ou collectives et consistent à demander l'application des règles en vigueur dans l'entreprise, qu'elle émane du Code du travail ou d'autres dispositions légales, ou encore de la convention collective applicable, des accords d'entreprise par exemple. Les réclamations se distinguent des revendications qui ont pour objet de demander la transformation des règles et qui sont l'apanage de l'action syndicale. Les revendications peuvent néanmoins être portées par les membres de la délégation du personnel du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, en matière salariale et en l'absence de délégués syndicaux.

Apportons quelques précisions sur ces réclamations qui sont présentées à l'employeur. Ce doivent être des réclamations sur des problèmes intéressant directement les salariés qui ont élu les représentants du personnel. L'existence du CSE ne prive pas les travailleurs de leur droit de présenter eux-mêmes leurs observations directement à l'employeur ou à leurs représentants. On notera que dans les sociétés anonymes, pour les questions qui nécessitent une délibération du conseil d'administration, les réclamations devront être portées en présence du directeur ou du représentant de l'employeur qui a connaissance de ces réclamations au préalable.

Pour l'application des règles, les membres du CSE peuvent saisir l'inspecteur du travail sous forme de plaintes ou d'observations sur l'application des dispositions qu'il contrôle.

Les membres de la délégation du personnel du CSE ont un rôle à accomplir en matière d'atteinte aux droits et aux libertés. Ils vont exercer un droit d'alerte auprès de l'employeur

s'ils constatent une atteinte soit au droit des personnes, soit aux libertés individuelles, soit encore à la santé physique ou mentale des travailleurs. Il s'agit effectivement d'atteintes qui ne seraient ni justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

Quelques éléments sur ce droit d'alerte.

Il peut s'agir notamment de faits de harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, de discrimination. Il peut également concerner divers domaines.

Prenons quelques exemples issus de la jurisprudence. Les conditions de consultation d'exploitation des messageries professionnelles ou le risque d'ouverture de courriels personnels peuvent être concernés. De même, le retrait d'éléments de preuve obtenus à l'insu du salarié, par exemple un enregistrement vidéo. Enfin, récemment, la Cour de cassation a précisé que l'inégalité de traitement salarial ne permettait pas l'exercice du droit d'alerte.

Justement, comment s'exerce ce droit d'alerte ?

L'employeur est saisi immédiatement par un membre de la délégation du personnel du CSE. Il conduira alors une enquête avec l'élu qui a exercé le droit d'alerte. L'objectif étant de parvenir à adopter des mesures pour remédier à la situation.

Si l'employeur ne fait rien ou s'il y a une divergence avec l'élu sur la réalité de la plainte, et bien évidemment, si le problème n'est pas résolu, l'élu pourra saisir le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes. Le salarié concerné également : il s'agit d'une procédure accélérée au fond.

En cas de danger grave et imminent pour la santé des travailleurs il pourra y avoir exercice d'un droit d'alerte, mais également d'un droit de retrait avec une procédure spécifique d'information. Tout cela est détaillé sur la séquence relative à la santé au travail.

Il peut y avoir également alerte dans les domaines de la santé publique et de l'environnement en raison de produits ou de procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise et qui font peser un risque grave soit pour la santé publique, soit pour l'environnement.

Mais les attributions du CSE ne se limitent pas à ce que nous venons d'exposer. Il y a d'autres domaines dans lesquels il intervient.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, le CSE aura un rôle spécifique à jouer en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il aura, dit le Code du travail, pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il conduira à cet effet des enquêtes lorsqu'il y aura des accidents du travail. Il sera consulté sur la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour. Il connaîtra également la liste des actions de prévention et de protection que l'employeur met en œuvre.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il faut bien comprendre que le CSE n'est pas une instance consultative. Il n'est donc pas informé ni consulté avant toute décision importante. Cependant, par exception, il va pouvoir être consulté sur certains points. On parle de consultation résiduelle.

Cette consultation résiduelle porte sur différents points listés dans le Code du travail.

C'est tout d'abord la période de prise de congés payés avec l'ordre des départs, la mise en place d'horaires individualisés, la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour, la consultation pour un licenciement économique de 2 à 9 salariés ou de plus de 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises de cette taille. Enfin, les propositions de reclassement d'un salarié inapte consécutivement à un accident du travail, une maladie professionnelle ou non.

Insistons sur ce dernier point. En effet, la consultation du CSE en matière d'inaptitude professionnelle est une formalité substantielle. Sauf dispense de reclassement, il sera nécessaire de consulter le CSE et l'absence de consultation pourra disqualifier le licenciement pour inaptitude qui sera sans cause réelle et sérieuse.

Terminons par une jurisprudence qui étend les attributions des élus puisque, en 1992, il a été jugé que l'information des salariés par les élus au poste de travail et conformément à l'objet de leur mandat, pouvait être tout à fait dans leur mission, à la condition de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Venons-en maintenant aux entreprises de 50 salariés et plus.

Dans ces entreprises, les attributions sont élargies.

Tout ce que nous venons d'évoquer pour les entreprises de moins de 50 salariés est transposable dans les entreprises de 50 salariés et plus, parfois avec des attributions élargies. Mais en plus, il y a deux missions principales : la gestion des activités sociales et culturelles qui est confiée au CSE et l'information, la consultation sur un certain nombre de décisions comme nous allons le voir.

Le rôle en matière de santé, sécurité et conditions de travail est plus conséquent dans les entreprises de 50 salariés et plus. Enfin, des usages ou un accord collectif peuvent élargir les attributions légales du CSE.

Dans ces entreprises, il peut être fait usage du droit d'alerte économique qui est une demande d'explication par rapport à des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. L'employeur devra alors, répondre à un rapport que pourront élaborer les membres du CSE. L'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de la société pourra être saisi.

Autre droit d'alerte : le droit d'alerte social, qui concerne les contrats précaires lorsqu'ils sont en augmentation importante dans l'entreprise. Il peut se doubler d'une saisine de l'inspection du travail.

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, le CSE a un rôle dans l'analyse des risques professionnels, l'accès des femmes à tous les emplois. Il a un rôle assez général en suscitant toute initiative utile pour préserver la santé et la sécurité et améliorer les conditions de travail. Il peut proposer des actions de prévention du harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel. Il peut enfin mener des inspections au sein de l'entreprise.

Le CSE est généralement connu des salariés pour les activités sociales et culturelles qu'il leur propose et qu'il gère.

En effet, il va assurer, contrôler ou participer à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles dans l'entreprise, lesquelles sont proposées aux salariés, à leur famille ou au stagiaire dans l'entreprise.

Les activités sociales et culturelles sont nombreuses et variées. Il n'y a pas de liste exhaustive. Ça peut être des institutions sociales, de prévoyance et d'entraide, des activités de loisirs ou des activités sportives, des activités tendant à l'amélioration des conditions de bien être, qu'il s'agisse de la gestion de cantines, de coopératives de consommation, de logements, de jardins familiaux, de crèches, de colonies de vacances. Il peut y avoir également des institutions d'ordre professionnel ou éducatif, des services sociaux et un service de santé au travail lorsqu'il est institué dans l'entreprise. Voilà quelques exemples de ce qui peut être proposé.

Signalons que pour l'accès à ces activités sociales et culturelles, il peut y avoir des critères d'attribution, par exemple d'aides. Mais elles ne doivent pas être discriminatoires, sinon ce sera considéré comme des compléments de salaire. On pourra moduler les aides sur critères et objectifs pertinents, par exemple en fonction de la situation familiale mais pas de la catégorie professionnelle.

Dernier volet des attributions du CSE : les attributions en matière d'information et de consultation qui feront l'objet du développement plus important dans une autre séquence.

Revenons sur ce qui fonde ses attributions.

Le rôle de la délégation du personnel en la matière découle de dispositions constitutionnelles et de règles européennes. En effet, le préambule de la Constitution de 1946, qui est repris dans celui de la Cinquième République, précise que tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. Enfin, la consultation du personnel s'inscrit dans un cadre européen avec l'application notamment d'une directive de 2002.

Dans ses décisions, l'employeur doit pouvoir prendre en compte la vie collective des salariés qui s'expriment au travers du CSE. En effet, le Code du travail précise que celui-ci assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions, ce qui relève de nouvelles dispositions. Le champ s'avère donc relativement large. Les décisions de l'employeur en la matière doivent être précédées de la consultation, sauf dans deux domaines : le lancement d'une offre publique d'acquisition de l'entreprise et tous les projets qui seraient soumis à la négociation collective et donc soumis aux partenaires sociaux.

En matière de consultation, on distingue les consultations dites récurrentes qui reviennent régulièrement et les consultations ponctuelles.

Les consultations récurrentes relèvent de trois domaines. Selon l'article L. 2312-17 du Code du travail : les orientations stratégiques, la situation économique et financière et enfin la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi.

Pour les consultations ponctuelles, il y a un texte général : l'article L. 2312-8 qui prévoit que toute question intéressant l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise doit être soumise au CSE. Il ajoute une série d'autres consultations, mais il y a d'autres dispositions dans le Code du travail qui prévoient des consultations spécifiques.

Pour mesurer l'ampleur du champ de consultation, on peut reprendre les consultations qui sont citées par l'article L.2312-8 :

- Il s'agit des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de l'organisation économique ou juridique ;
- Les conditions de travail parmi lesquelles figurent : la durée du travail et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, mais aussi tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Enfin, des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de certains salariés, notamment tout ce qui concerne l'aménagement des postes de travail.

Que retenir ?

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le CSE aura un rôle en matière de réclamation des salariés auprès de l'employeur, d'exercice de droit d'alerte une mission en santé, sécurité, conditions de travail et quelques consultations résiduelles, notamment pour l'inaptitude.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus s'ajouteront le droit d'alerte économique, le droit d'alerte sociale, des missions supplémentaires et étendues en matière de santé, sécurité conditions de travail. Mais on retiendra principalement que le CSE va gérer des activités sociales, culturelles et va être informé et consulté d'une manière récurrente ou ponctuelle.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

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



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