

## Comité social et économique (CSE) - Entreprises de moins de 50 salariés

### Les réunions

#### Les différentes réunions du CSE

##### Réunions mensuelles obligatoires

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois.

C'est obligatoire et c'est à l'employeur d'en prendre l'initiative en convoquant tous les représentants du personnel. Peu d'éléments peuvent lui permettre de se soustraire à son obligation et d'échapper à sa responsabilité pénale. Hors le cas de force majeure, l'inobservation de cette obligation ne peut être justifiée que si elle a pour cause le refus ou la défection des représentants du personnel eux-mêmes. Dans le cas contraire, le délit d'entrave est constitué.

##### Conseil

Définissez un calendrier annuel, cela vous permettra de fixer en avance les dates des réunions et vous évitera d'en manquer une.

Gardez une trace dans le registre quand la réunion a été annulée du fait des élus : lorsqu'ils vous indiquent qu'il n'y a pas de questions et que la réunion peut être annulée, demandez-leur une confirmation par écrit que vous pourrez consigner dans le registre pour prouver votre bonne foi.

##### Réunions sur demande des membres du CSE

##### Réunion demandée par les membres du CSE en cas d'urgence

En cas d'urgence, les membres du CSE sont reçus sur leur demande.

La définition de l'urgence est affaire de circonstances. Le ministère du travail a eu l'occasion d'apporter quelques précisions à ce sujet :

- l'urgence peut naître d'un conflit, d'un problème de sécurité du travail à résoudre rapidement ou bien d'un grave problème personnel d'un salarié. En réalité, l'urgence est justifiée par une circonstance qui nécessite une prise de décision rapide ou une mesure immédiate qui ne peut attendre d'être discutée lors de la prochaine réunion mensuelle ;

- en cas de litige, c'est à l'inspection du travail qu'il appartient de se prononcer sur le caractère d'urgence, par exemple dans le cas où ils feraient des demandes répétées de réunions d'urgence.

Il a par ailleurs été jugé concernant les délégués du personnel :

- que les représentants ne peuvent exiger d'être reçus sur-le-champ dans la mesure où il n'y a pas urgence ;
- que même en cas d'urgence les représentants ne doivent pas présenter leurs revendications dans les conditions d'agitation, de désordre et de violence que l'exercice normal de leurs fonctions leur permet d'éviter.

### **Réunion demandée individuellement ou par catégorie ou atelier ou service**

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

### **→ Cas particulier de la réception des membres du CSE par le conseil d'administration**

Par ailleurs, dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

### **Convocation aux réunions du CSE**

#### **Absence de disposition relative à la convocation des membres du CSE**

Le code du travail ne fait pas référence à la convocation des membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, concernant la réunion mensuelle, il est prévu que les membres du CSE doivent remettre une note écrite à l'employeur « 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus », ce qui implique une convocation de la part de l'employeur qui décide de la date, de l'heure et du lieu des réunions.

En effet, c'est à l'employeur qu'il appartient de fixer la date de la réunion mensuelle. Il doit la fixer suffisamment à l'avance pour que les représentants soient en mesure de lui remettre la note écrite comportant leurs réclamations.

#### **Personne devant être convoquée aux réunions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Il est obligatoire de convoquer les membres titulaires du CSE.

La question de la convocation des suppléants se pose compte tenu de l'article L. 2314-1 qui prévoit que « le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire ».

Il nous semble cependant délicat de ne pas les convoquer, quitte à préciser ce point dans la convocation.

En effet, ils doivent connaître l'heure et le lieu de la réunion au cas où ils seraient amenés à remplacer un titulaire, ce qui n'est pas forcément su à l'avance et peut résulter de l'absence d'un titulaire le jour même de la réunion. En outre, ils devraient disposer des mêmes informations que les titulaires.

La question n° 91 des questions-réponses sur le CSE publiées par le ministère du travail précise que l'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le président aux membres titulaires et suppléants. Il est ensuite expliqué que cette transmission a seulement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché. Un accord collectif ou un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE peut prévoir que la communication de l'ordre du jour vaut convocation des suppléants aux réunions du comité.

### **Ordre du jour des réunions du CSE**

#### **Note écrite des membres du CSE pour la réunion mensuelle**

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas d'ordre du jour à proprement parler.

Ainsi, 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, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

#### **Autres réunions**

Pour les réunions autres que les réunions mensuelles (urgence, demande individuelle), rien n'est prévu.

En toute logique l'ordre du jour est constitué par le contenu de la demande de réunion du ou des membres du CSE.

Pour les réunions mensuelles qui incluent une consultation du CSE, il n'y a pas d'ordre du jour prévu par le code du travail et pas de secrétaire pour l'élaborer avec l'employeur. Il semble toutefois nécessaire que l'employeur en rédige un dans ce cas, celui-ci serait accompagné des documents et informations nécessaires à l'exécution des attributions consultatives du comité.

### **Déroulement des réunions du CSE**

#### **Participants aux réunions du CSE**

##### **Membres titulaires du CSE**

Le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

##### **Employeur et ses assistants et/ou représentants**

C'est l'employeur ou son représentant qui reçoit collectivement ou individuellement les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

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

Dans les entreprises de 25 à 49 salariés, un collaborateur pourra donc être présent.

### **Modalités des réunions du CSE**

#### **Remise d'une note écrite avant la reunion**

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel doivent remettre au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet de leurs demandes.

**Remarque :** le code du travail ne précise pas s'il s'agit d'une note unique regroupant l'ensemble des questions émanant des différents délégués ou si, au contraire, chaque représentant peut remettre sa propre note contenant la ou les questions qu'il désire poser. Comme il est admis qu'un délégué du personnel (et donc un membre du CSE) ne peut présenter que les réclamations individuelles des salariés de son collègue, cela implique qu'il peut présenter sa propre note s'il le désire.

#### **Délai de 2 jours ouvrables pour la remise de la note à l'employeur**

*Le délai de 2 jours fixé par l'article L. 2315-22 est un délai minimum d'ordre public, qui doit permettre à l'employeur de prendre connaissance des réclamations et demandes des représentants. Cela signifie :*

- d'une part, que l'employeur peut refuser de répondre à des demandes ou des questions dont il a connaissance moins de 2 jours avant la date de réunion ;
- d'autre part, l'employeur ne peut pas exiger que la note lui soit remise plus longtemps à l'avance. Il a par exemple été jugé que le fait d'imposer un délai de 6 jours ouvrables avant la réunion mensuelle constitue un délit d'entrave ;

#### **Conseil**

Néanmoins, si vos relations avec vos représentants du personnel sont satisfaisantes, vous pouvez essayer de vous accorder ensemble sur un délai un peu plus long, afin de pouvoir préparer correctement les réponses à leur donner.

- si aucun représentant ne remet en temps utile de note, la réunion mensuelle doit quand même avoir lieu à la date fixée, le chef d'établissement ayant alors le droit de ne pas répondre aux réclamations verbales des délégués.

## Réponse de l'employeur

L'employeur doit donner aux membres du CSE une réponse motivée et écrite aux demandes qui lui ont été présentées dans les 6 jours ouvrables qui suivent la réunion.

Encore faut-il que les questions aient été posées par les représentants dans les formes et les délais imposés par la loi. Ainsi, il ne peut être reproché à un employeur de ne pas avoir répondu dans le délai de 6 jours à des questions qui :

- en réalité n'en étaient pas, mais étaient en fait des communications adressées à titre d'information ;
- étaient des questions distinctes de celles qui avaient été régulièrement inscrites à « l'ordre du jour de la réunion ».

*Remarque : il est à noter que les engagements pris par l'employeur au cours des réunions ont valeur d'engagement unilatéral.*

### Conseil

Prenez votre temps : prenez toujours le temps de valider vos réponses avant de les donner et, surtout, avant de les consigner par écrit dans le registre. N'agissez pas sous le coup de l'énervement face à une réclamation qui vous semble infondée.

Les réponses écrites que vous faites pourront être lues par tous les salariés de l'entreprise. Une réponse écrite « à chaud » et sortie de son contexte peut vous desservir en n'étant pas comprise par des salariés qui eux, n'assistent pas aux réunions.

## Obligation de tenir un registre special

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

*Remarque : la transcription des demandes et réponses n'est soumise à aucun délai. Bien que le texte ne le précise pas, elle incombe en toute logique à l'employeur.*

La jurisprudence a précisé à ce sujet :

- que le défaut de tenue du registre constitue un délit d'entrave en ce qu'il porte en lui-même une atteinte au fonctionnement régulier de l'institution des délégués du personnel. Il en est ainsi même si les délégués ont bien été reçus par le chef d'établissement et ont eu connaissance des réponses faites à leurs revendications ;
- que le défaut de mention dans le registre spécial de la réponse de l'employeur aux notes écrites est constitutif du délit d'entrave.

## Conseil

Remplissez le registre même s'il n'y a pas eu de questions écrites : afin de prouver que la réunion s'est tenue, indiquez dans le registre qu'il n'y a pas eu de questions écrites et que vous avez, le cas échéant, répondu oralement aux questions posées.

## Forme du registre special

Le code du travail n'impose pas un modèle particulier de registre. Ce peut être un simple cahier dont les pages sont numérotées au préalable. Il est prévu que les demandes et réponses peuvent être annexées au registre. Cette possibilité implique en pratique qu'il soit fait mention dans le registre de la date de chaque réunion avec renvoi aux annexes pour les demandes et réponses correspondant à la réunion, ces annexes étant également numérotées.

## Mise à disposition du registre

Le code du travail prévoit que le registre spécial doit :

- d'une part, être tenu en permanence à la disposition des membres du CSE et de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- d'autre part, être tenu à la disposition des salariés de l'établissement pendant un jour ouvrable par quinzaine en dehors de leur temps de travail.

## Rien de prévu concernant les autres reunions

Les seules dispositions du code du travail concernent l'aspect « réclamations » des réunions du CSE des entreprises de moins de 50 salariés. Rien de prévu concernant l'élaboration d'un ordre du jour, rien concernant la convocation des membres du CSE, ou tout autre dispositif. Or, le CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés a de nombreuses attributions consultatives.

*Remarque : il nous semble prudent de procéder à une convocation et d'élaborer un ordre du jour, mais l'employeur n'a pas à respecter les règles applicables au CSE d'une entreprise de 50 salariés et plus.*

Sur l'examen des questions inscrites à l'ordre du jour des réunions et la possibilité de suspendre une réunion, voir l'étude «Comité social et économique (CSE) : réunions et attributions».

*Remarque : à noter que la question de la participation aux discussions de tous les membres du CSE se pose différemment dans la mesure où les suppléants ne participent normalement aux réunions qu'en l'absence de leur titulaire. Il semble cependant que si la présence des suppléants hors remplacement est acceptée par l'employeur ou prévue par accord, il faut alors leur permettre de participer à la discussion et de faire valoir leur point de vue librement.*

Rien n'est prévu non plus concernant les réunions du CSE sur demande de ses membres.

## Recours à la visioconférence - Conférence téléphonique - Messagerie instantanée

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

*Remarque : à noter que les dispositions relatives à l'enregistrement des débats et au recours à la sténographie ne sont pas applicables aux CSE des entreprises de moins de 50 salariés.*

Pendant la période de crise sanitaire liée au Covid-19, l'ensemble des réunions du CSE peuvent être organisées en visioconférence sans limitation même en l'absence d'accord, après que l'employeur en a informé ces membres.

*Remarque : la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire permet au gouvernement de réactiver cette disposition par ordonnance. Une ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel (Journal officiel du 26 novembre 2020) rétabli la possibilité de tenir les réunions du CSE en distantiel.*

Voir : <https://www.federation-habillement.fr/actualite/covid-19-cse-reunions-par-visioconference-et-audioconference-sans-limitation-retablies>

Il est en outre prévu la possibilité de recourir à des conférences téléphoniques pour tenir les réunions du CSE. Enfin, il est également possible de recourir à la messagerie instantanée, mais seulement lorsqu'il s'avère impossible d'utiliser la visioconférence ou la conférence téléphonique. Un accord d'entreprise pourra également prévoir la réunion par messagerie instantanée.

Le décret n°2020-1513 du 3 décembre 2020 précise les modalités des réunions du CSE par conférence téléphonique et message instantané.

Voir : <https://www.federation-habillement.fr/actualite/covid-19-cse-reunions-par-visioconference-et-audioconference-sans-limitation-retablies>