

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

Organisation et fonctionnement

Présidence du CSE

L'employeur est membre de droit du CSE, il en est le président.

Sa présence aux séances du CSE est obligatoire : à défaut, le CSE ne peut valablement siéger.

Pas possible de se soustraire à cette obligation sous peine de commettre un délit d'entrave, peu importe le motif de l'absence, dans la mesure où il peut se faire représenter par la personne de son choix : en pratique, il est généralement fait appel à un membre de la direction. Mais il ne peut pas s'agir d'une personne extérieure à l'entreprise comme un avocat par exemple.

Assistance

L'employeur peut être assisté par des collaborateurs (ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants titulaires).

Bureau

La loi ne prévoit pas de mise en place d'un bureau composé d'un secrétaire et d'un trésorier.

Commissions

Pas de commissions dans les CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Pas possible de faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée

Pas de représentants du CSE aux conseils de surveillance ou d'administration, ou à l'assemblée générale dans les entreprises de moins de 50 salariés

Suppléants

Il assistent aux réunions uniquement **en l'absence du titulaire.**

Il est toutefois prévu que les titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Désignation obligatoire d'un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres (titulaires ou suppléants) pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les référents harcèlement CSE doivent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les salariés doivent être informés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et par tout moyen, de l'adresse et du numéro d'appel de ces référents.

Le code du travail ne précise pas expressément la mission du « référent harcèlement CSE ».

Heures de délégation

- Le ou les titulaires disposent de 10 heures de délégation. Comme dit plus haut, il est possible de se répartir les heures de délégation entre membres du CSE, y compris avec les suppléants
- Il est également possible de reporter d'un mois sur l'autre les heures de délégation dans la limite de 12 mois
- Ne sont pas déduits du crédit d'heures le temps passé en réunion avec l'employeur, le temps passé aux enquêtes menées après un accident grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent

Possibilité pour les membres du CSE de se déplacer librement

Les membres 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 les 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.

Formation santé et sécurité

Les membres des CSE de moins de 50 salariés ont droit à la seule formation santé et sécurité.

Moyens du CSE

Local et matériel du CSE

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.

Seule l'existence d'une circonstance insurmontable mettant l'employeur dans l'impossibilité absolue de mettre un local à disposition des délégués du personnel, autrement dit, seule la force majeure, justifie le défaut de fourniture du local.

Il a été jugé qu'un employeur pouvait valablement mettre à la disposition des élus un local situé derrière un paravent et sans porte, servant de passage à une autre pièce et à un stock dès lors ces derniers disposent de tranches horaires exclusives à leur guise, et que l'inspecteur du travail, venu visiter les lieux, n'avait pas relevé de non-conformité.

Aménagement du local

Même si le code du travail est muet sur la question, il est selon nous logique de considérer que le local des membres du CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés doit être aménagé par l'employeur pour leur permettre, comme le prévoit l'article L. 2315-20 du code du travail, de remplir leur mission et de se réunir. Une table, des chaises, une armoire fermant à clef, une ligne téléphonique, un ordinateur, une imprimante et internet semblent être un minimum incontournable, d'autant que le CSE n'a pas de budget. La question de l'aménagement du local peut d'ailleurs être réglée par accord entre les parties ou par accord d'entreprise.

Utilisation du local

Le local dont disposent les représentants doit être utilisé conformément à l'objet de leur mission. Ainsi, il ne saurait servir pour organiser des réunions à caractère syndical, voire politique.

L'exiguïté des locaux de l'entreprise ne permet pas forcément à l'employeur de réserver aux membres du CSE l'usage exclusif du local mis à leur disposition. Dans de telles circonstances, ce local pourrait servir à des réunions organisées par la direction, à condition toutefois de ne pas gêner le fonctionnement de l'institution

Accès au local

Les membres du CSE doivent pouvoir accéder librement à leur local, tant que l'entreprise reste ouverte. Si ce local est mis à leur disposition uniquement pendant certaines plages horaires, ils doivent pouvoir y accéder librement au moins pendant toutes les plages horaires qui leur sont réservées. Dans tous les cas cependant, ils devront respecter les impératifs de sécurité fixés par l'employeur.

Confidentialité des conversations téléphoniques des membres du CSE

Pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la confidentialité qui s'y attache, les salariés protégés doivent pouvoir disposer sur leur lieu de travail d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants. A ce titre, la Cour de cassation a jugé que les représentants du personnel doivent disposer d'une ligne téléphonique déconnectée de l'autocommutateur de l'entreprise et que l'employeur ne peut examiner

les relevés téléphoniques du téléphone mis à disposition du salarié protégé permettant l'identification des correspondants de celui-ci.

Panneaux d'affichage du CSE

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.

Les membres du CSE doivent disposer de leurs propres panneaux d'affichage.

Les caractéristiques de ces panneaux, c'est-à-dire leur nombre, leurs dimensions et leurs emplacements, sont généralement déterminées par accord avec l'employeur. Les choix sont fonction de la taille de l'établissement, de la configuration des locaux, des différents accès dans l'entreprise et du nombre de salariés. Les emplacements doivent en tout état de cause être choisis de manière à ce que les informations puissent être lues par le plus grand nombre.

Nature des informations qu'il est possible d'afficher

Le code du travail ne précise pas quels sont les renseignements que les représentants « ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel ». Il ne peut donc s'agir que d'informations se rapportant strictement à leur mission, à savoir :

- les comptes rendus des réunions mensuelles avec l'employeur ;
- les questions posées chaque mois à l'employeur et les réponses qui y sont ensuite apportées ;
- le double des lettres adressées par les représentants à l'employeur ou à l'inspecteur du travail ;
- le résultat d'enquête menée en matière de sécurité et de conditions de travail ;
- les informations relatives au droit du travail, à la convention collective, etc.

Les communications ne doivent pas revêtir un caractère polémique et être de nature à troubler le bon ordre et le bon fonctionnement de l'entreprise. Elles doivent se limiter à une pure information dans les domaines relevant de la compétence du CSE. A ce titre, les membres du CSE ne sont pas autorisés à afficher des communications à caractère syndical, voire politique.

Absence de contrôle préalable du chef d'établissement

La loi n'a pas prévu de contrôle préalable par l'employeur de l'affichage. Dans la pratique, les représentants remettent souvent au chef d'établissement un exemplaire des documents qu'ils affichent.

Comme en matière d'affichage syndical, l'employeur ne peut pas s'opposer à ce que des informations soient affichées, ni retirer des panneaux les communications qui y sont apposées. S'il estime que les renseignements affichés par les représentants ont un objet étranger à leur mission ou présentent un caractère polémique ou injurieux inacceptable, il ne peut que saisir les tribunaux, par la procédure du référé, pour faire prononcer le retrait des documents litigieux.

Distribution de tracts

Ce mode d'information des salariés n'a pas été prévu pour les membres du CSE. La pratique existe pourtant. Elle est d'ailleurs admise par une jurisprudence relative aux délégués du personnel lorsque le contenu des documents n'excède pas le cadre des fonctions de ces représentants du personnel.

Remarque : il ne faut pas confondre distribution de tracts et contacts écrits avec les salariés. Il a ainsi été jugé qu'un questionnaire établi par des délégués du personnel et un délégué syndical afin de recueillir les avis ou suggestions ainsi que les revendications des salariés intéressant leur vie professionnelle ne constitue pas un tract, mais un mode de consultation du personnel pouvant se dérouler sur les lieux de travail et pendant le temps de travail.

Utilisation d'intranet

Avec l'accord de l'employeur, et seulement avec cet accord, les membres du CSE peuvent utiliser l'intranet de l'entreprise pour diffuser des informations ou les comptes rendus des réunions mensuelles.

Absence de dispositions légales sur les réunions d'information des salariés

La loi ne prévoit pas la possibilité pour les membres du CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés de réunir les salariés sur leur lieu de travail. L'organisation de réunions d'information du personnel peut bien évidemment être autorisée par l'employeur. En tout état de cause, la réunion ne doit pas relever de l'action syndicale. La légalité ou l'illégalité d'une telle réunion est en pratique une question de fait relevant de l'appréciation des tribunaux. Tout dépend des conditions de la tenue de la réunion (accord de l'employeur ou non) et de son objet.

Possibilité de tenir une permanence dans le local

Les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés peuvent éventuellement prévoir des heures de permanence pour pouvoir communiquer avec les salariés. Ces permanences auront lieu dans leur local. Le temps passé à ces permanences sera déduit de leur crédit d'heures.

Cette utilisation du local est conforme à l'objet de leur mandat.