

GUIDE PRATIQUE

N°2

ÉLUS DU CSE : TOUT SAVOIR SUR LES MOYENS

Les moyens de
fonctionnement
de l'instance et les
moyens des élus



Édition : mai 2022



www.cfecgc.org

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Secteur Dialogue social,
restructuration des branches,
représentativité de la CFE-CGC
Gilles Lecuelle

Service Emploi, Formation
et Travail de la CFE-CGC
Adrien Huyart
Barbara Reginato

RELECTURE
Service communication
de la CFE-CGC

CONCEPTION
Service communication
de la CFE-CGC
Adrien Vinet

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon
72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert.
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : mai 2022
ISBN : 978-2-38340-017-2

WWW.CFECGC.ORG



ÉDITO

Vous avez apprécié notre premier guide sur le déroulé des réunions ? Vous y avez trouvé des réponses à vos questions ? Vous allez tout autant apprécier ce deuxième guide !

Après s'être concentré sur les réunions du CSE, ce deuxième chapitre va se centrer sur vous et plus précisément sur les outils dont vous disposez pour mener à bien votre mission. Plus vous aurez connaissance des moyens dont vous disposez pour défendre les intérêts de vos collègues, plus vous serez efficaces dans votre engagement.

Pour être exhaustifs, nous vous proposons de traiter ce sujet en deux temps. Tout d'abord, nous exposerons des questions/réponses sur les moyens dont dispose le CSE en tant qu'organe collectif pour remplir ses missions. En effet, en tant que collectif, doté de la personnalité civile dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose de moyens propres.

Ensuite, nous nous concentrerons sur les moyens dont vous disposez, en tant qu'élu du CSE, pour exercer votre mission représentative.

Nous vous rappelons que ce nouveau format « guide pratique » sur le CSE vient compléter les fiches juridiques de décryptage (plus techniques et plus juridiques) qui sont déjà accessibles sur l'intranet confédéral.

Vous en souhaitant bon usage !



Gilles Lecuelle

Secrétaire national CFE-CGC
Secteur Dialogue social,
restructuration des branches
et représentativité

Gilles LECUELLE

Secrétaire national CFE-CGC
Secteur Dialogue social,
restructuration des branches
et représentativité

Consulter les fiches juridiques
de décryptage



QUELS SONT LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE ?

8. En tant que CSE, quels sont vos intérêts de vous faire accompagner par un expert ?
8. Quand, qui et comment procéder pour recourir à un expert ?
10. L'employeur participe-t-il à ce vote ?
11. L'employeur peut-il contester votre recours à un expert ?
11. Qui finance l'expertise ?
13. En tant que CSE, devez-vous disposer d'un local ?
14. Pouvez-vous embaucher des salariés ?
15. Devez-vous mettre en place un CSE distinct de votre CSE pour permettre une représentation collective de vos salariés ?
16. Comment se compose votre budget ?
 - À quoi sert le budget des activités sociales et culturelles (ASC) ?
 - À quoi sert le budget de fonctionnement ?
18. Le principe des vases communicants peut-il s'appliquer entre ces deux budgets ?

QUELS SONT LES MOYENS ATTACHÉS À L'ÉLU ?

24. Pouvez-vous faire des tournées auprès des salariés ?

24. Quelles sont les conditions de prise en charge de vos frais de déplacement ?
25. Le temps de trajet pour vous rendre à une réunion d'instance organisée par l'employeur vous donne t-il droit à une rémunération ?
26. Pour utiliser les heures de délégation, devez-vous attendre l'autorisation de votre employeur ?
27. Pouvez-vous dépasser le volume d'heure de délégation ?
28. Quand pouvez-vous user de votre droit d'alerte ?
29. Que faire après votre droit d'alerte ?
31. Quelle différence entre le droit d'alerte et droit de retrait ?
32. À quelles formations, avez-vous droit en tant que membre du CSE ?
34. Qu'est-ce que le statut protecteur ?
 - Protégés, pourquoi ?
 - Protégés, contre quoi ?
 - Protégés, comment ?
 - Quelles sont les conséquences en cas de non-respect de la procédure ?
 - Protégés, pendant combien de temps ?
40. Comment allier votre charge de travail et votre mandat ?
 - Pouvez-vous valoriser votre exercice de représentant du personnel ?



A close-up photograph of a business meeting. In the foreground, a person's hands are clasped together on a wooden desk. In the background, another person in a dark suit and tie is writing on a document with a pen. The scene is brightly lit, suggesting an office environment. A purple banner is overlaid at the bottom of the image.

**QUELS SONT LES MOYENS
DE FONCTIONNEMENT DE
L'INSTANCE ?**

EN TANT QUE CSE, QUELS SONT VOS INTÉRÊTS DE VOUS FAIRE ACCOMPAGNER PAR UN EXPERT ?

L'expertise CSE est un outil indispensable dans votre accompagnement des dossiers.

- Elle vous aide à avoir une lecture éclairée sur la situation économique de l'entreprise, sa politique sociale et ses orientations stratégiques. Les données sont parfois « indigestes », difficiles à croiser ainsi avoir recours à un expert peut vous aider à avoir une vision macro et micro.
- Elle vous aide à vous armer face aux problématiques que vous rencontrez au sein de votre entreprise : vous êtes alertés par des situations de harcèlement, mais ne savez pas comment réagir ? Des collègues vous rapportent être victimes de discrimination ? Un plan de restructuration est en cours et vous ne voyez pas clair sur ses risques ? L'expert vous aide à y voir plus clair sur la situation.

QUAND, QUI ET COMMENT PROCÉDER POUR RECOURIR À UN EXPERT ?

L'expert intervient lorsque vous allez étudier dans le cadre de votre mission consultative un projet de l'employeur. L'expertise peut avoir lieu dans le cadre d'une consultation obligatoire récurrente (orientations stratégiques, situation économique...) et/ou dans le cadre de consultation ponctuelles (droit d'alerte, restructuration, licenciement économique...).

Pour recourir à une expertise, il faut procéder à un vote, en CSE. Celui-ci s'effectue par vote à la majorité des membres présents.

À compter de la désignation de l'expert, les membres du comité établissent au besoin et notifient à l'employeur un cahier des charges.

L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise.

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

Il convient de distinguer 3 grands types d'expert : l'expert-comptable, l'expert habilité et l'expert libre.

Expert-comptable

Vous pouvez recourir à un expert-comptable dans le cadre des trois consultations récurrentes.

Ce recours porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise, à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise et à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

Par ailleurs, vous pouvez aussi le mobiliser dans le cadre de la consultation à l'occasion d'une opération de concentration, de l'usage du droit d'alerte économique, en cas de licenciement collectif pour motif économique et à l'occasion d'une offre publique d'acquisition. Vous pouvez aussi le mobiliser pour qu'il apporte toutes analyses utiles aux organisations syndicales pour préparer les négociations.

Vous êtes également obligé d'y recourir afin de réaliser le contrôle de vos propres comptes.

**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-78 et
suivants ; L. 2315-87 et
suivants et L.2315-92
et suivants du Code
du travail**

Expert habilité

Vous pouvez faire appel à un expert habilité :

- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les experts devront avoir été habilités par un organisme accrédité par un organisme certificateur. À défaut d'habilitation, l'expert ne pourra intervenir que dans le cadre des expertises libres. Cet expert est intégralement à votre charge.

**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-94 et suivants
du Code du travail
Décret n°2017-1819 du
29 décembre 2017 relatif
au comité social et
économique / Article 6**

Expert libre

Vous pouvez avoir recours à un expert libre dès que vous en ressentez le besoin dans des cas non-prévus par la loi, notamment pour la préparation de vos travaux.

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-81
et suivants du Code
du travail

RÉFLEXE MILITANT

Pour réaliser à bien sa mission, l'expert a accès à tous les documents nécessaires pour accomplir sa mission. Ainsi, même s'ils sont classés confidentiels, l'employeur ne peut refuser de transmettre des documents à l'expert, au risque de commettre un délit d'entrave. L'expertise se base sur toutes les données existantes, y compris celles auxquelles vous n'avez pas accès.

L'EMPLOYEUR PARTICIPE-T-IL À CE VOTE ?

Non, l'employeur est exclu du vote qui désigne l'expert. C'est compréhensible : l'expertise est un outil à la disposition de la délégation du personnel au CSE pour rendre un avis éclairé sur le projet de l'employeur. C'est donc un vote concernant les représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat et excluant l'employeur.

Où trouver
ces éléments ?
« Comité social
et économique :
117 questions/
réponses », Q/R 112

L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONTESTER VOTRE RECOURS À UN EXPERT ?

L'employeur peut contester devant le juge judiciaire chaque étape de l'expertise. Il peut contester :

- la décision de recourir à l'expertise en contestant sa nécessité ;
- la désignation de l'expert en contestant le choix de l'expert ;
- la notification du cahier des charges et des informations en contestant le coût prévisionnel ;
- l'étendue ou la durée de l'expertise.

Enfin, l'employeur peut contester la notification du coût final s'il le souhaite.

Lorsque le juge est saisi pour la contestation de la nécessité de l'expertise, l'étendue, la durée de l'expertise, le choix de l'expert et/ou le coût prévisionnel, il doit statuer dans les 10 jours à partir de sa saisine. Celle-ci « gèle » la consultation (suspension de l'exécution de la décision du CSE et des délais de consultation).

La décision du juge n'est pas susceptible d'appel.

Si le juge annule la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut prendre en charge ces sommes.

Où trouver
ces éléments ?
**Article L. 2315-86
du Code du travail**

QUI FINANCE L'EXPERTISE ?

Si le recours à un expert libre est intégralement à votre charge du CSE, le recours à un expert dans les cas prévus par la loi donne lieu à une participation financière de l'employeur d'au moins 80 %.

L'employeur prend en charge intégralement le coût de l'expertise sur les consultations récurrentes (à l'exception de la consultation sur les orientations stratégiques), l'expertise sur l'identification d'un risque grave, l'expertise en cas de licenciements économiques collectifs et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle au sein de la base de données économiques, sociales et environnementales.

L'employeur prend en charge 80 % du financement de l'expertise et le CSE paie les 20 % restants sur son budget de fonctionnement pour l'expertise sur les orientations stratégiques et les expertises sur les consultations ponctuelles qui ne sont pas pris en charge intégralement par l'employeur (opération de concentration, droit d'alerte, nouvelles technologiques, projet pouvant modifier les indicateurs de santé, de sécurité ou de conditions de travail).

Si votre budget de fonctionnement est insuffisant pour financer les expertises dont le financement est coassuré, l'employeur prend en charge 100 % du financement sous conditions.



ATTENTION

Ce financement total par l'employeur est conditionné, il faut :

- que le budget de fonctionnement du CSE soit insuffisant ;
- que vous n'ayez pas procédé à un transfert d'excédent annuel d'une partie de votre budget de fonctionnement vers votre budget dédié aux activités sociales et culturelles depuis 3 ans.

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-80
du Code du travail

EN TANT QUE CSE, DEVEZ-VOUS DISPOSER D'UN LOCAL ?

Un CSE = un local ! L'employeur a l'obligation de vous fournir un local aménagé au CSE et le matériel nécessaire à l'exercice de vos fonctions.

Les frais liés à l'usage et à l'entretien du local ne peuvent être déduits de la subvention de fonctionnement.

Cela paraît évident mais tous les membres de votre CSE ont accès à ce local, titulaires comme suppléants !

Il doit être aménagé par l'employeur.

Cela signifie : meublé, éclairé, chauffé, des chaises en nombre suffisant, une armoire qui ferme à clé.

Il n'y a pas de surface minimale pour un local. Il doit juste vous permettre d'exercer vos fonctions.

L'employeur qui souhaite récupérer, pour une quelconque raison, le local du CSE, peut lui demander de déménager mais à condition de lui en fournir un autre conforme et équivalent à l'ancien local.



Où trouver
ces éléments ?
**Articles L. 2315-25
du Code du travail**

POUVEZ-VOUS EMBAUCHER DES SALARIÉS ?

En tant que CSE, vous pouvez décider d'embaucher des salariés (secrétaire, comptable...) pour s'occuper de votre fonctionnement interne. Vous pouvez recourir à des intérimaires, des salariés en CDI, en CDD ou des prestataires de service (pour par exemple retranscrire les réunions CSE...). Cette possibilité n'est ouverte qu'aux CSE des entreprises d'au moins 50 salariés puisque l'instance dispose alors de la personnalité morale.

C'est vous qui embauchez les salariés et non l'entreprise. Le chef d'entreprise ne peut ni s'immiscer dans votre choix, ni empêcher le personnel embauché de pénétrer dans l'entreprise pour travailler. Ils ne se voient pas appliquer la convention collective de l'entreprise sauf si vous décidez d'octroyer tout ou partie des avantages conventionnels dont bénéficie le personnel de l'entreprise.

Le Code du travail doit évidemment être respecté. C'est à vous d'exercer le pouvoir disciplinaire à l'égard de vos salariés et non à l'entreprise.

La rémunération du salarié du CSE est imputée :

- soit sur le budget de fonctionnement du CSE si le salarié ne s'occupe que des tâches administratives liées au fonctionnement du CSE ;
- soit sur le budget des activités sociales et culturelles si le salarié s'occupe des seules activités sociales et culturelles ;
- soit sur les 2 budgets si le salarié s'occupe des 2 ;
- soit l'employeur prend en charge le salaire, notamment lorsqu'il s'agit de salariés de l'entreprise mis à disposition pour le CSE.



RÉFLEXE MILITANT

La dernière possibilité doit être négociée dans le règlement intérieur ou dans l'accord de fonctionnement du CSE.

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-23
du Code du travail

DEVEZ-VOUS METTRE EN PLACE UN CSE DISTINCT DE VOTRE CSE POUR PERMETTRE UNE REPRÉSENTATION COLLECTIVE DE VOS SALARIÉS ?

Lorsque vous êtes employeur, vous devez respecter le droit du travail dans votre relation avec vos salariés. Ainsi, si vous embauchez au moins 11 salariés, vous devez mettre en place des élections professionnelles pour que vos salariés bénéficient d'un CSE et d'une représentation collective. Vous aurez alors la double casquette : représentant du personnel dans l'entreprise vis-à-vis de votre employeur et représentant de la direction/employeur vis-à-vis de vos salariés.

**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2311-2
du Code du travail**

COMMENT SE COMPOSE VOTRE BUDGET ?

Le budget du CSE est composé de 2 budgets distincts : un budget alloué aux activités sociales et culturelles et un budget de fonctionnement.

À quoi sert le budget des activités sociales et culturelles (ASC) ?

Le budget des activités sociales et culturelles est alimenté par une subvention destinée au financement des activités sociales et culturelles. Le montant de cette subvention est fixé par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Par exemple, si le taux est fixé à 0,8 % de la masse salariale, la direction ne peut unilatéralement le fixer à 0,7 % l'année suivante. Cependant, si elle décide unilatéralement d'augmenter le taux, elle le peut et ce nouveau taux réhaussé remplacera le précédent. Si la direction décide d'augmenter le taux de 0,8 % à 0,9 %, elle ne pourra plus revenir unilatéralement à 0,8 %.



ATTENTION

Le CSE est une entreprise à part entière, soumise au contrôle de l'URSAFF. Il est important que les dépenses de l'ASC soient des dépenses « sociales » ou « culturelles ».

Où trouver ces éléments ?

Article L. 2312-81 et suivants du Code du travail

Site de l'URSSAF : « Les obligations du comité social et économique »



À quoi sert le budget de fonctionnement ?

Tout CSE a un budget de fonctionnement. Il est alimenté par l'employeur via une subvention annuelle de fonctionnement. Cette subvention est variable selon l'effectif de l'entreprise :

- 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise pour les entreprises de 50 à 1 999 salariés ;
- 0,22 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

L'employeur ne peut pas déroger au versement de cette somme, c'est obligatoire. Le versement est effectif dès la création du CSE. Si les élections ont été annulées, l'employeur devra régler tout de même la subvention de fonctionnement annuelle.

Le budget de fonctionnement permet de régler par exemple les dépenses liées au fonctionnement administratif du CSE (frais courants de fonctionnement : fournitures, frais liés à l'édition des flashs, PV, salaires des personnes embauchées par le CSE et affectées à des tâches administratives du CSE, honoraires d'experts sollicités par le CSE, documentation technique/juridique, financement de certaines formations des membres CSE...).



ATTENTION

Le budget de fonctionnement est à distinguer du budget des activités sociales et culturelles.

Où trouver
ces éléments ?
**Articles L. 2315-61
du Code du travail**



**Bien assurer
mon CSE,
c'est essentiel.**



Assureur de près de 10 000 structures ⁽¹⁾, la Macif est l'assureur privilégié des Comités Sociaux et Économiques.

En assurant votre CSE à la Macif, vous bénéficiez :

- d'un accompagnement personnalisé avec un réseau de conseillers spécialisés dédié à votre écoute
- de garanties adaptées au fonctionnement et aux activités de votre CSE : la responsabilité civile et l'assurance des biens ⁽²⁾
- d'avantages pour les salariés bénéficiaires de votre CSE ⁽³⁾

► N°Cristal 09 69 39 49 55

APPEL NON SURTAXE

**macif.fr / rubrique « Associations et CSE »
ou par mail cse@macif.fr**



(1) Au 31 décembre 2019.

(2) Dans les conditions et limites fixées au contrat Multigarantie Activités Sociales Comité d'entreprise souscrit.

(3) Offre soumise à conditions valables en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un CSE ayant signé un PACTE CSE en 2021.

Crédit photo : Paul Bradbury / Caia Images / GraphicObsession

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

LE PRINCIPE DES VASES COMMUNICANTS PEUT-IL S'APPLIQUER ENTRE CES DEUX BUDGETS ?

Oui, par une délibération, le CSE peut décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles dans la limite de 10 % de cet excédent. Toutefois les deux budgets doivent rester distincts, une enveloppe unique est impossible.

Où trouver
ces éléments ?

Articles R. 2315-31-1
du Code du travail

Où trouver
ces éléments ?

Articles L. 2315-61 et
suivants, L. 2315-80 du
Code du travail
Cass.Soc, 22 nov. 2017,
n°16-12.952

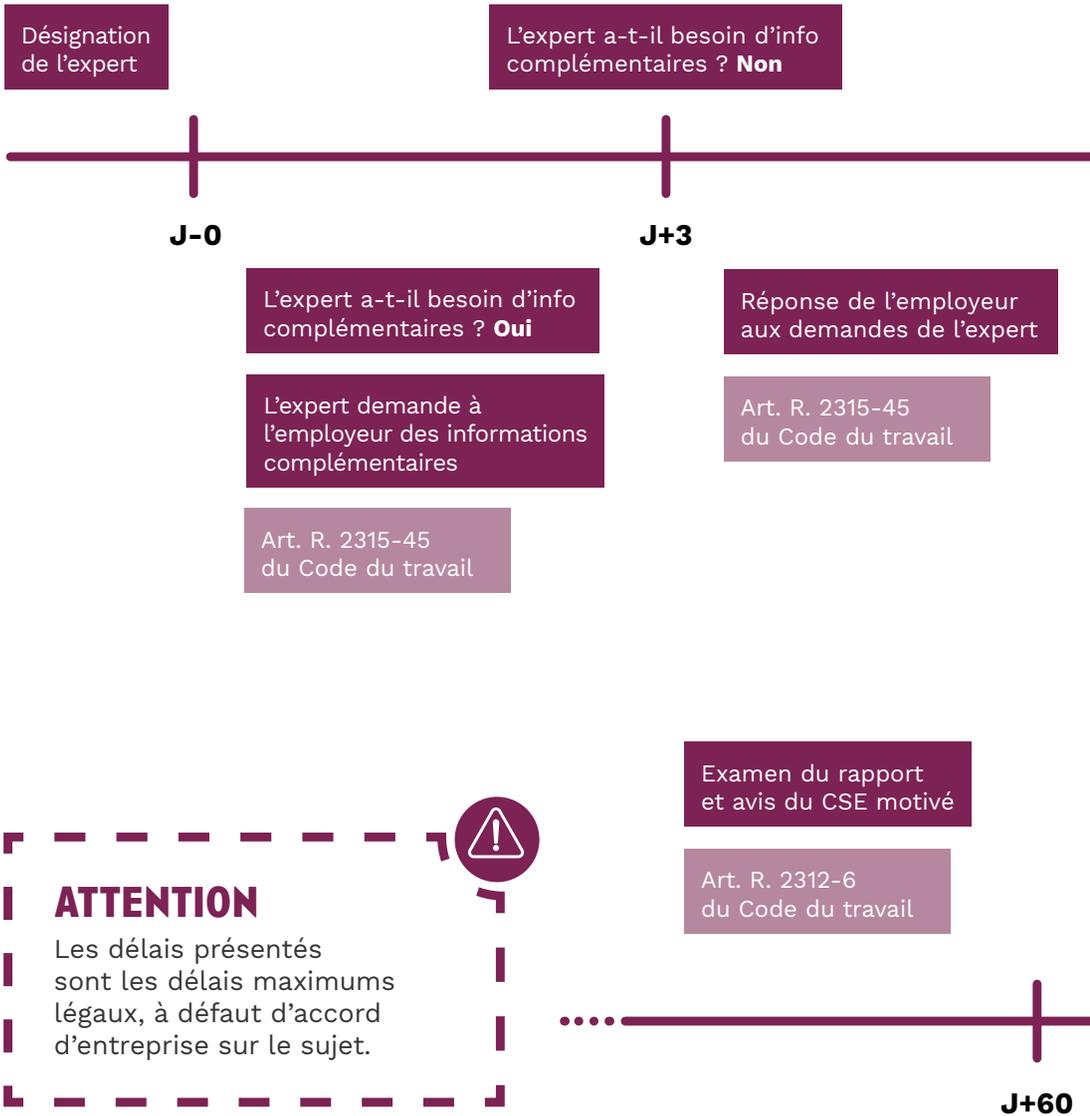


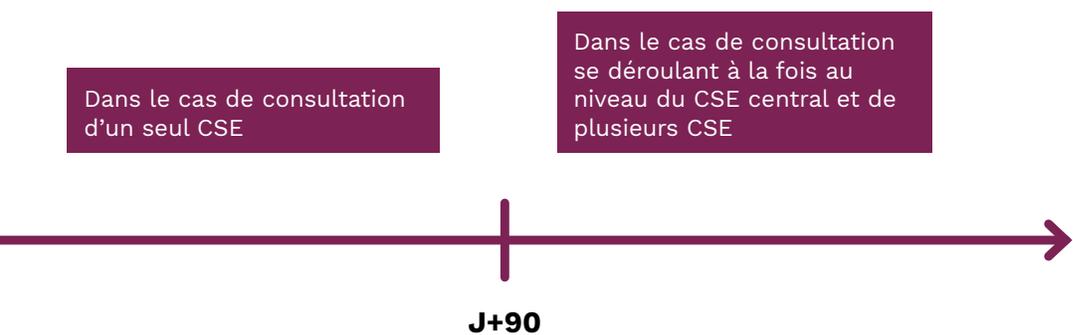
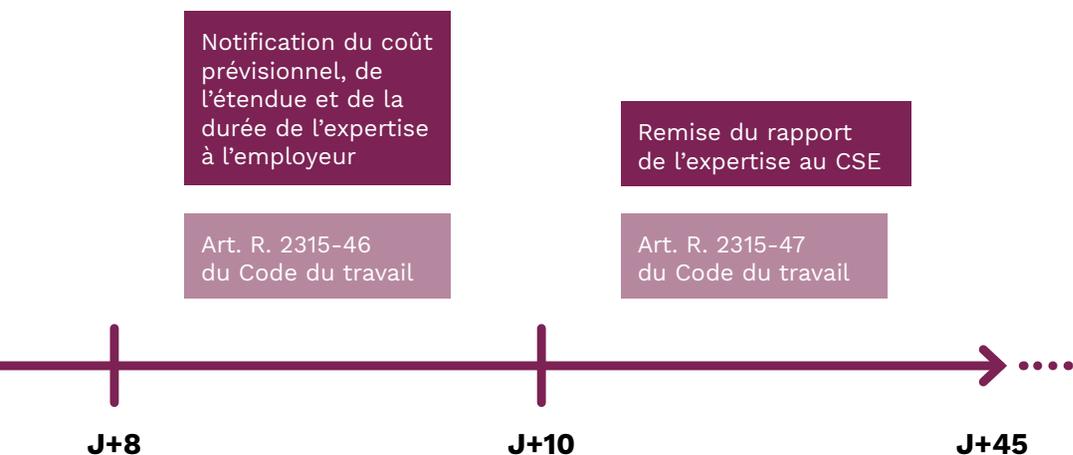
ATTENTION

Si le CSE n'a plus d'argent et ne peut pas financer une expertise concernant les consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise et les consultations ponctuelles qu'il a pourtant l'obligation de cofinancer, l'employeur prendra en charge la totalité des frais d'expertise à la condition que le CSE n'ait pas opéré de transfert d'excédent du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes.

Si ce transfert ne s'est pas opéré, l'employeur financera la totalité des frais d'expertise mais en contrepartie...le CSE ne pourra pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années à venir !

Délais d'expertise :









**QUELS SONT LES MOYENS
ATTACHÉS À L'ÉLU ?**

POUVEZ-VOUS FAIRE DES TOURNÉES AUPRÈS DES SALARIÉS ?

Pour accomplir parfaitement votre rôle de défense des droits des salariés, vous devez être au plus près des salariés que vous représentez, connaître leurs préoccupations, leurs conditions du travail, leur quotidien...

Donc oui, pour cela, vous disposez en tant que membres du CSE, du droit, pendant vos heures de délégation, de circuler librement dans l'entreprise et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas gêner l'accomplissement du travail des salariés.

Plus communément appelée « tournée des salariés », celle-ci est un moyen de « prendre le pouls », de recueillir les réclamations individuelles ou les points positifs aussi !



Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-14
du Code du travail

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DE VOS FRAIS DE DÉPLACEMENT ?

Le temps de trajet pour vous rendre aux réunions CSE obligatoires est considéré comme du temps de travail et n'est donc pas décompté de votre crédit d'heures de délégation. Dans ce cas, vous ne devez prendre à votre charge aucun frais de déplacement dans la mesure où il s'agit d'une réunion « officielle » sur convocation du président du CSE. C'est à l'employeur d'assumer les éventuels frais de déplacement (exemple frais de transport en commun ou encore ceux dus à l'utilisation du véhicule personnel).

L'employeur devra également assumer les frais relatifs aux réunions demandées à la majorité des membres du CSE, parce qu'elles sont considérées comme obligatoires. Ces frais ne doivent en aucun cas être imputés sur le budget de fonctionnement.

Dans le cadre des réunions non obligatoires ou des réunions qui ne sont pas à l'initiative du président du CSE (exemple : réunion préparatoire), l'employeur n'a pas à vous rembourser les frais de déplacement et vous devez utiliser votre crédit d'heures de délégation pour y participer.

De surcroît, le temps de déplacement pour se rendre sur différents sites pour la « tournée des salariés » est imputé aux heures de délégation ce qui peut occasionner des difficultés pour les élus ayant des périmètres régionaux.

Lorsque les frais de déplacement, de restauration ou d'hébergement ne sont pas pris en charge par l'employeur, vous pouvez imputer ces frais sur le budget de fonctionnement.

RÉFLEXE MILITANT

Mais vous pouvez négocier avec le président du CSE... dans le cadre de l'accord de fonctionnement du CSE ou de son règlement intérieur, la prise en charge des déplacements et l'assimilation en temps de travail des réunions préparatoires peut être prévu...

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-2
du Code du travail

ATTENTION

L'ordonnance du 22 septembre 2017 ne reprend pas les anciens textes applicables au CHSCT selon lesquels l'employeur devait lui fournir les moyens nécessaires aux inspections et enquêtes. Ainsi, les frais liés aux inspections/enquêtes sont légalement imputables au CSE. Par conséquent, nous vous conseillons fortement de fixer dans votre règlement intérieur et/ou accord de fonctionnement, une clause fixant la prise en charge par l'employeur des frais exposés.

LE TEMPS DE TRAJET POUR VOUS RENDRE À UNE RÉUNION D'INSTANCE ORGANISÉE PAR L'EMPLOYEUR VOUS DONNE T-IL DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ?

Oui, le temps de trajet que vous prenez pour vous rendre à une réunion organisée par l'employeur pendant le temps de travail ne peut pas donner lieu à une retenue de salaire. Vous devez être rémunérés normalement.

Le temps de trajet que vous prenez en dehors de l'horaire normal de travail pour vous rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Il ne peut pas compenser en vous octroyant une contrepartie sous la forme d'un repos.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, il faut que :

- la réunion ait été organisée à la demande de l'employeur ;
- la réunion ait lieu en dehors de l'horaire normal de travail ;
- le temps de trajet pour vous rendre à la réunion dépasse celui pour vous rendre habituellement sur le lieu de travail.

Où trouver
ces éléments ?
Cass. soc. 21 avril
2022, n°20-17.038

POUR UTILISER LES HEURES DE DÉLÉGATION, DEVEZ-VOUS ATTENDRE L'AUTORISATION DE VOTRE EMPLOYEUR ?

En tant que membres du CSE, vous avez la possibilité de poser des heures de délégation, en principe pendant le temps de travail, et, si les nécessités du mandat le justifient, en dehors du temps de travail. L'employeur est en droit de vous demander à être informé avant votre départ en délégation.

Informé son employeur avant la prise effective de ses heures de délégation et de fait s'absenter de son poste, nous apparaît effectivement responsable et essentiel pour la bonne marche du service, de l'entreprise.

Les modalités précises de cette information doivent être prévues en amont, dans le règlement intérieur, dans l'accord de fonctionnement, avec les membres du CSE. Plusieurs systèmes peuvent être mis en place : mails, bons de délégation...

Une relation de confiance peut aussi permettre une prise des heures supplémentaires pour circonstances exceptionnelles sereine sans justification automatique !



ATTENTION

Le motif de prise des heures n'a pas à être mentionné sur le mail ou bon de délégation, cela reviendrait en effet à un contrôle de l'utilisation des heures. Le lieu d'utilisation des heures n'a pas à figurer sur le bon ou mail non plus.

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-10
du Code du travail
Cass.Soc. 14 oct 2020,
n°18-24.049

POUVEZ-VOUS DÉPASSER LE VOLUME D'HEURE DE DÉLÉGATION ?

Oui, mais seulement en cas de circonstances exceptionnelles. Cette notion n'est pas définie dans le Code du travail. Selon la jurisprudence, il faut un événement important et inhabituel.

Lorsque le crédit d'heures a été dépassé, c'est au représentant du personnel d'apporter la preuve de l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant, eu égard à sa fonction, un dépassement de ses heures de délégation. Il doit en outre démontrer la conformité de l'utilisation des heures excédentaires avec sa mission.

Si le délégué n'invoque ni circonstance exceptionnelle, ni accord avec l'employeur, ce dernier n'a pas à rémunérer les heures correspondant au dépassement. Le cas échéant, l'employeur peut pratiquer une retenue sur salaire pour compenser les sommes indûment payées.

Une relation de confiance peut aussi permettre une prise des heures supplémentaires pour circonstances exceptionnelles sereine sans justification automatique !

Autre situation où il est possible d'augmenter votre volume d'heures de délégation : la mutualisation des heures de délégation qui consiste à répartir entre élus des heures de délégation.

Les titulaires du CSE peuvent répartir, entre eux ou avec les suppléants, les heures dont ils disposent. Un titulaire ou un suppléant peut ainsi bénéficier d'un volume d'heures plus important.



ATTENTION

Ce partage ne peut en aucun cas conduire un élu, qu'il soit titulaire ou suppléant, à disposer, dans le mois, d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont dispose un membre titulaire. Ainsi, un élu disposant d'un crédit de 20 heures de délégation ne pourra pas recevoir 10 heures de délégation supplémentaires.

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-8,
R. 2314-1, R. 2315-4
du Code du travail

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-9
et R. 2315-6 du
Code du travail

QUAND POUVEZ-VOUS USER DE VOTRE DROIT D'ALERTE ?

Le droit d'alerte est une procédure par laquelle le CSE saisit l'employeur lorsqu'il constate une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Le CSE peut être informé soit directement si un de ses membres s'aperçoit de la situation, soit par l'intermédiaire d'un salarié.

Cette atteinte qui déclenche votre droit d'alerte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Le Code du travail prévoit plusieurs types de droit d'alerte :

- le droit d'alerte économique ;
- le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ;
- le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ;
- le droit d'alerte sociale.



ATTENTION

Ce droit peut aussi s'exercer individuellement, directement par le travailleur découvrant l'existence de la situation « dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ».

Où trouver ces éléments ?

Articles L. 2312-59, L. 4131-1 et L. 4131-2 du Code du travail

Où trouver ces éléments ?

Articles L. 2312-59 et suivants du Code du travail



QUE FAIRE APRÈS VOTRE DROIT D'ALERTE ?

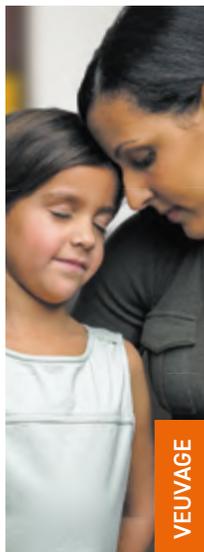
Chaque type de droit d'alerte a ses propres conséquences. Ainsi, en situation d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec un membre de la délégation du personnel du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En situation d'alerte économique vous pouvez demander à l'employeur de vous fournir des explications. Si la réponse de l'employeur n'est pas suffisante ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, vous devez établir un rapport, au titre du droit d'alerte économique, qui sera transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2312-59
et suivants du
Code du travail**

Mes notes

Credits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages, Shutterstock/TravnikoStudio



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

QUELLE DIFFÉRENCE ENTRE LE DROIT D'ALERTE ET DROIT DE RETRAIT ?

Suite au droit d'alerte du salarié, ce dernier peut décider de se retirer d'une telle situation de danger. Il use alors de son droit de retrait sans commettre une faute de son poste de travail. Le droit de retrait peut être compris comme une conséquence de l'exercice du droit d'alerte. User de son droit de retrait n'est pas anodin pour le salarié, la décision arrive souvent comme l'ultime moyen d'agir.

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 4131-1
et suivants, L. 4132-1
et suivants du Code
du travail



RÉFLEXE MILITANT

Il est important pour vous de devancer le plus possible ce genre de situation en allant régulièrement au contact des salariés et en les « sondant » sur leurs conditions de travail, leur poste de travail...

Si besoin dans le cadre de vos missions en santé, sécurité et conditions de travail, vous pouvez alerter à la place du salarié la direction et in fine, exercer votre droit d'alerte ce qui permet de protéger le salarié exposé. De plus, les dangers nécessitant l'exercice du devoir d'alerte concernent souvent plusieurs salariés. L'expression collective paraît donc être mieux adaptée.

À QUELLES FORMATIONS, AVEZ-VOUS DROIT EN TANT QUE MEMBRE DU CSE ?

Dès qu'on devient membre du CSE que l'on soit titulaire ou suppléant, la formation est primordiale pour être armé face aux événements du quotidien, aux droits et obligations qui découlent de ce mandat.

Il existe différentes formations : formation économique, formation en santé, sécurité et conditions de travail...

Dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, quel que soit leur effectif, vous bénéficiez de la formation nécessaire à l'exercice de vos missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette formation est financée intégralement par l'employeur.

Cette formation a pour objet de :

- développer votre aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et votre capacité d'analyse des conditions de travail ;
- vous initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Cette formation est prise en charge intégralement par le CSE sur son budget de fonctionnement, mais aussi par l'employeur pour la prise en charge du maintien de la rémunération des stagiaires participants à la formation. Et peut porter sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.



RÉFLEXE MILITANT

Cela ne signifie pas pour autant que les suppléants du CSE ne peuvent pas se former sur ce thème : un suppléant peut se former. Il faut négocier la prise en charge : l'employeur peut prendre en charge son salaire ou encore, le CSE accepte de rembourser à l'employeur le salaire et les charges sociales du suppléant et comptabilise cela comme une dépense du budget de fonctionnement.

Il vous est également possible de demander à bénéficier de formations non prévues par le Code du travail. Cependant, comme ces formations ne sont pas légalement prise en charge par l'employeur, c'est à votre CSE de prendre les frais en charge sur son budget de fonctionnement.

QU'EST-CE QUE LE STATUT PROTECTEUR ?

Protégés, pourquoi ?

Dans le cadre de l'exercice de votre mandat, vous allez être parfois amenés à vous opposer à votre employeur, président du CSE. Malheureusement, certains employeurs peuvent être tentés d'abuser de leur pouvoir de direction et s'en servir à mauvais escient dans le but de vous sanctionner au titre de votre mandat.

Pour vous protéger contre ces abus, le législateur a instauré un statut protecteur face à l'arbitraire de l'employeur. Sont ainsi concernés par ce statut, entre autres :

- les membres élus à la délégation du personnel au CSE, titulaires comme suppléants ;
- les représentants syndicaux au CSE ;
- les « anciens » membres élus à la délégation du personnel et représentants syndicaux au CSE pendant une période de 6 mois après expiration du mandat ;
- le salarié ayant demandé la tenue d'élections professionnelles ;
- les candidats aux élections ;
- les représentants de proximité.



ATTENTION

En tant que représentant du personnel toute modification du contrat ou changement des conditions de travail nécessite votre accord préalable.

Protégés, contre quoi ?

En tant que représentants du personnel, vous ne pouvez pas faire l'objet d'un licenciement, individuel ou collectif, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, pendant toute la durée de votre mandat et au-delà.

Vous n'êtes pas protégés contre toutes les décisions de l'employeur mais vous êtes protégés contre des mesures malveillantes motivées par l'exercice de votre mandat.

À titre d'exemple, vous êtes protégés contre la rupture d'un CDD, l'interruption ou le non-renouvellement d'une mission de travail temporaire, le transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, le PSE, la liquidation et le redressement judiciaire.

Où trouver ces éléments ?

Article L. 2411-1,
L. 2411-2, L. 2411-5,
L. 2411-7 du Code
du travail

Où trouver ces éléments ?

Cass.Soc 24 nov.
2021, n° 20-19.040



ATTENTION

Que vous bénéficiez du statut de salarié protégé ne signifie pas pour autant qu'il ne soit plus possible de vous licencier. Comme pour n'importe quel autre salarié, les motifs économiques ou personnels suivants peuvent intervenir :

- motif économique ;
- faute grave du salarié (abandon de poste, travail en état d'ivresse, vol des biens de l'entreprise, harcèlement moral ou sexuel, etc.) ;
- inaptitude du salarié.

Protégés, comment ?

Le licenciement d'un salarié protégé doit suivre 3 temps. L'employeur doit suivre les règles de droit commun prévues par la loi comme s'il s'agissait d'un salarié non-protégé.

- Dans un premier temps, le salarié doit être convoqué par l'employeur pour un entretien préalable.

L'employeur doit convoquer le salarié à l'entretien en lui remettant la convocation en main propre ou bien par lettre recommandée avec accusé de réception. Il faut veiller à tenir un délai de 5 jours ouvrable (au minimum) entre la réception de la convocation par le salarié et la tenue de l'entretien.



RÉFLEXE MILITANT

Gardez toutes les traces de votre vie syndicale qui permettent de justifier de votre activité (bons de délégations, formations, extrait de PV de NAO...).



ATTENTION

En cas de licenciement pour faute, la procédure doit être engagée dans les deux mois suivant la constatation de la faute.

Où trouver
ces éléments ?
Article L. 2411-1 à
L. 2414-1 du Code
du travail

- Ensuite, l'employeur doit consulter le CSE (sauf exceptions, comme lors de l'absence d'un CSE par exemple).

Lorsque le licenciement concerne un membre du CSE, qu'il soit élu ou représentant syndical, le CSE doit être consulté selon la procédure classique de consultation sur le projet de licenciement lorsque l'effectif de l'entreprise est d'au moins 50 salariés ou dans les entreprises de moins de 50 salariés si un accord collectif le prévoit. En revanche, cette consultation n'est pas requise pour le licenciement d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale.

Tout d'abord, l'employeur doit informer le CSE du projet de licenciement. Il doit également veiller à leur transmettre l'ensemble des documents nécessaires, notamment le mandat détenu par le salarié, ainsi que le motif de la rupture, afin qu'ils puissent émettre un avis objectif.

Le projet de licenciement du salarié protégé doit être inscrit à l'ordre du jour de la réunion. Le CSE doit auditionner le salarié protégé visé par la procédure avant de prendre une décision.

Ensuite, les membres du comité participent à un vote à bulletin secret et peuvent répondre favorablement, défavorablement ou bien ne pas se prononcer. Le vote est pris en compte à la majorité des membres présents.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied du salarié de manière immédiate jusqu'à ce que l'inspecteur du travail émette une décision. Dans ce cas, la consultation du comité doit avoir lieu dans un délai de 10 jours à partir de la date de la mise à pied du salarié.



ATTENTION

Dans le cas où l'entreprise n'a pas de CSE (en raison notamment de sa taille), l'inspecteur du travail doit immédiatement être saisi.

Où trouver ces éléments ?

**Article L.2411-5,
L. 2421-3 et R. 2421-8
à R. 2421-16 du
Code du travail**

- Enfin, l'inspection du travail examine la demande, et y répond positivement ou négativement.

Après avoir consulté le CSE, l'employeur doit saisir l'inspection du travail qui procèdera à une enquête.

Cette saisine de l'inspecteur doit avoir lieu au moins 15 jours après la consultation du CSE. La saisine comprend la demande de licenciement et le procès-verbal de la réunion du CSE.

La motivation de sa décision sera contrôlée par l'inspection du travail. Cette autorité externe à l'entreprise va ainsi contrôler les raisons qui ont poussé l'employeur à prendre cette décision sur ce salarié investi d'un mandat représentatif. La décision ne doit pas être prise dans le but de nuire à un représentant du personnel. L'inspecteur du travail vérifie au cours d'une enquête contradictoire que la rupture du contrat n'est pas une mesure discriminatoire, liée aux fonctions de représentation du salarié. Sa décision, positive ou négative, peut faire l'objet d'un recours. Il doit recueillir les explications de l'employeur et du salarié. Le délai pour rendre sa décision est de 2 mois à partir de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Le silence vaut refus du licenciement. Sa décision est envoyée par lettre recommandée à l'employeur, au salarié et à l'organisation syndicale du salarié s'il est délégué syndical ou représentant syndical.

**Où trouver
ces éléments ?
Article R. 2421-11
et R. 2421-12 du
Code du travail**

Quelles sont les conséquences en cas de non-respect de la procédure ?

En cas de non-respect de la procédure de licenciement d'un salarié protégé, celui-ci peut exiger sa réintégration de droit dans l'entreprise du fait de la nullité du licenciement. S'il refuse ou si sa réintégration est impossible, il a droit aux indemnités dues en cas de licenciement nul et d'une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires que l'élu aurait dû percevoir depuis le licenciement jusqu'à la fin du statut protecteur (fin du mandat suivi des 6 mois post-mandat).

**Où trouver
ces éléments ?
Article L. 1235-3-1
du Code du travail
Cass.Soc, 01 févr.
2017, n°15-13.439**



SECAFI
GROUPE ALPHA



ATLANTES
AVOCATS

Préparez votre nouveau cycle électoral

***Donnez-vous
les moyens de faire
fonctionner
efficacement
votre CSE***

Cet accompagnement
personnalisé vous permettra
de préparer votre élection
en deux étapes :

1

Diagnostic de votre 1^{er} mandat

2

Réunion de synthèse

www.secafi.com • contact@secafi.com • 01 53 62 70 00
www.atlantes.fr • info@atlantes.fr • 01 56 53 65 00



COMMENT ALLIER VOTRE CHARGE DE TRAVAIL ET VOTRE MANDAT ?

La vie de représentant du personnel n'est pas simple... il faut allier votre mandat et votre emploi dans l'entreprise tout en remplissant vos objectifs professionnels.

Avoir les moyens (heures de délégation notamment) est important pour exercer pleinement votre mandat mais ces derniers doivent être en adéquation avec votre emploi et vos missions professionnelles dans l'entreprise. Un aménagement en termes de charge de travail doit être discuté à votre profit.

L'employeur doit prendre en compte que vous avez un mandat qui prend du temps et que vous ne pouvez travailler dans les mêmes conditions qu'un salarié « ordinaire ». Il est alors primordial d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice de votre mandat au sein de l'entreprise au regard de votre emploi.

L'entretien spécifique de début de mandat est l'occasion idéale pour aborder cette question.

**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2141-5
du Code du travail**



RÉFLEXE MILITANT

Des entretiens de mi-parcours peuvent aussi être mis en place pour faire un point sur la charge de travail et la gestion des objectifs professionnels. L'entretien annuel d'évaluation est également un temps pendant lequel vous pouvez échanger sur ces sujets.

Pouvez-vous valoriser votre exercice de représentant du personnel ?

En tant que trésorier, secrétaire, membre d'une commission, ou à l'occasion de toute autre mission vous avez pu acquérir de nouveaux savoirs, développer des compétences....

Vous pouvez ainsi révéler des aptitudes dans le domaine comptable (pour les trésoriers et les élus amenés à examiner les bilans financiers de l'entreprise), des prédispositions pour les négociations commerciales (détectées, par exemple, lors des relations avec les fournisseurs du CSE : organismes de loisirs, voyagistes, centrales d'achats...), des capacités à piloter un projet, à animer des réunions, à encadrer une équipe...

Définition du délit d'entrave :

Fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres ou encore le fait d'entraver son fonctionnement régulier.

Détecter le délit d'entrave par 3 éléments :

Élément légal :

L'entrave doit correspondre à la définition du Code du travail.

Élément matériel :

L'entrave doit résulter d'une action ou d'une absence d'action concrète de l'employeur.

Élément intentionnel :

L'employeur doit avoir voulu intentionnellement commettre le délit d'entrave.



Exemples de délits d'entrave :

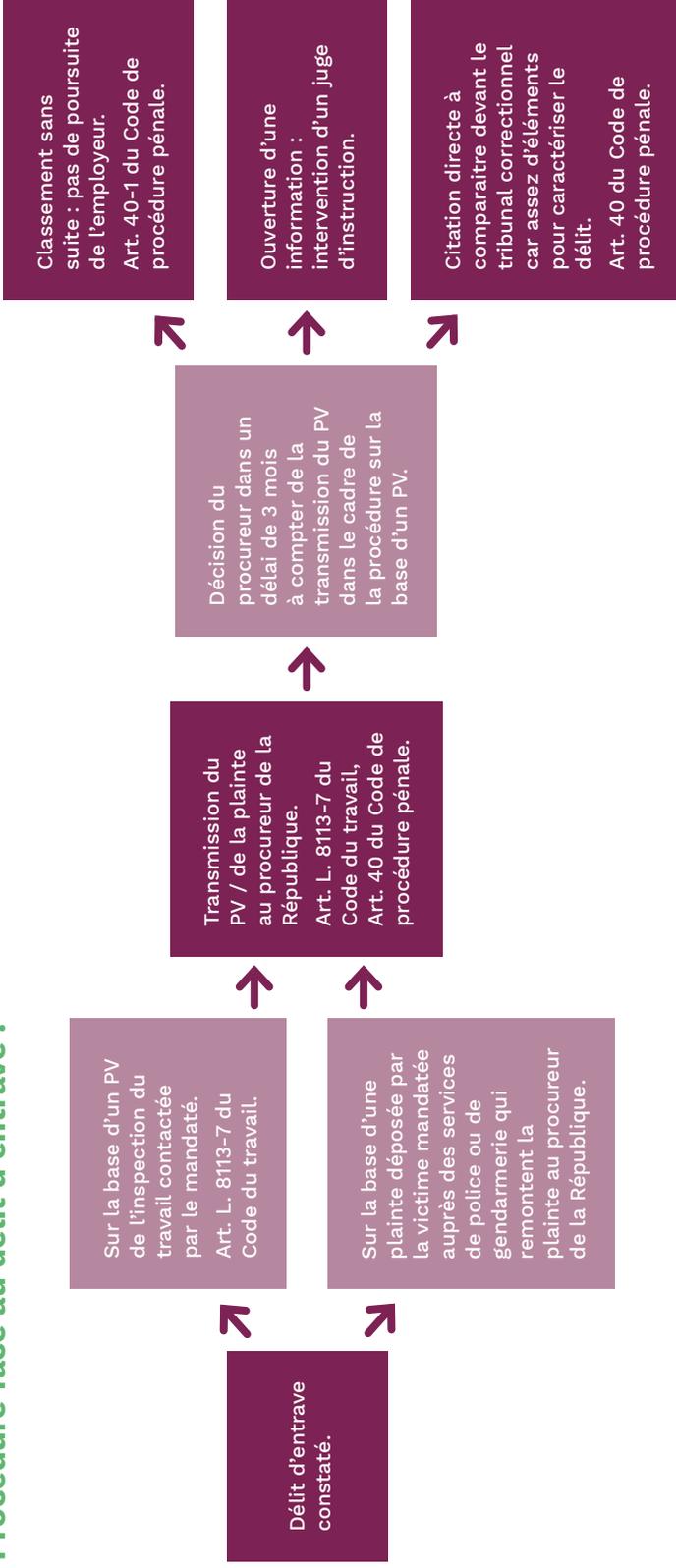
- retenue d'informations ;
- non tenue d'une procédure de consultation ;
- fixation unilatérale de l'ODJ d'une réunion ;
- refus de mettre à disposition un local ou fourniture d'un local inadapté aux besoins ;
- licenciement d'un salarié protégé sans autorisation de l'inspection.



ATTENTION

Délai de prescription de 6 ans pour un délit d'entrave.

Procédure face au délit d'entrave :



Autres procédures face au délit d'entrave :

- sur la base d'une plainte avec constitution de partie civile auprès du tribunal judiciaire ;
- citation directe par vous : saisie directement du tribunal correctionnel.



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

