

LIVRE BLANC

Les missions du CSE



MARS 2022

Le rôle du comité social et économique dans les entreprises de 50 salariés au moins s'organise autour de 3 axes majeurs : les missions économiques, les activités sociales et culturelles et les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Les missions économiques du CSE

Connaître les consultations obligatoires

Les principales consultations et informations du CSE sont organisées autour de trois rendez-vous obligatoires périodiques (une fois par an ou tous les trois ans en cas d'accord) :

- une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- une consultation sur la situation économique et financière, la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ;
- une consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi qui concerne le télétravail, l'évolution de l'emploi et les qualifications, le plan de formation, l'apprentissage, les stagiaires, les conditions de travail, les congés, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, et le bilan social dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Le CSE doit également être informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Pour chacune de ces consultations, des documents sont à transmettre au CSE par le biais de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

À ces consultations récurrentes s'ajoutent les consultations ponctuelles.

Le comité social et économique peut formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et de vie dans l'entreprise, et doit être informé et consulté par l'employeur sur les sujets suivants :

- recherche, développement technologique et introduction de nouvelles technologies ayant des conséquences sur l'emploi ou les conditions de travail ;
- problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, des qualifications et des modes de rémunération : le CSE étudie les incidences sur les conditions de travail des projets de l'employeur. Il est informé, préalablement à leur utilisation, sur les techniques d'aide au recrutement des candidats et sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur les moyens de contrôle de l'activité des salariés ;

- embauche : il donne son avis sur l'évolution de l'emploi et des effectifs et sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail et des handicapés, l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les aides de l'État ;
- garanties collectives complémentaires et épargne salariale : en cas d'accord d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale, il est consulté avant toute prorogation ou renouvellement.

Il donne enfin son avis sur le règlement intérieur, les licenciements économiques collectifs et des personnes protégées, les projets de compression des effectifs ou de restructuration, fusion ou cession de l'entreprise, procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire, et sur le bilan social à partir de 300 salariés.

À noter également que les membres élus du CSE participent aux conseils d'administration ou de surveillance avec voix consultative.

La consultation du comité doit donner lieu à une véritable discussion et non pas à une simple information. L'employeur doit fournir des réponses motivées aux questions du comité. Si, durant la séance d'examen, l'employeur ne peut pas fournir de réponses motivées à des questions essentielles du comité, il devra fournir, au cours de la réunion suivante, les réponses lui permettant d'émettre un avis.

NOTEZ-LE

Les irrégularités commises à l'occasion de la consultation du CSE peuvent être sanctionnées au titre du délit d'entrave au fonctionnement du comité par une amende de 7500 euros. De plus, lorsqu'une consultation est irrégulière, elle est déclarée nulle par les juges et doit être recommencée.

Suivre les principaux indicateurs économiques et financiers

Face au discours officiel de l'entreprise en externe comme auprès des salariés, il est important que les élus procèdent à une vérification des données réelles de l'entreprise.

Ces données sont nombreuses et nécessitent pour les élus de s'interroger au préalable sur celles qui méritent leur attention prioritaire, au regard de l'activité de l'entreprise et des enjeux actuels (par exemple : évolution du chiffre d'affaires, état de la trésorerie, évolution de l'intérim, nombre de rupture de contrats de travail). Les informations figurent pour les entreprises d'au moins 50 salariés dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

Selon l'étude des informations obtenues, les élus pourront alors informer les salariés et organiser des processus de remontées d'informations terrain. L'information peut porter sur les droits des salariés en matière de rupture de contrats si la situation l'exige ou sur les droits des salariés en matière de temps de travail si la situation économique est rassurante !

Les activités sociales et culturelles

Tenir son rôle en matière d'activités sociales et culturelles (ASC)

Le comité social et économique gère comme il l'entend, pour l'ensemble des salariés et leur famille, diverses activités sociales et culturelles. Pour cela, il participe à la gestion ou au financement :

- d'institutions sociales de prévoyance et d'entraide (institutions de retraite, sociétés de secours mutuel) ;
- d'activités tendant à l'amélioration des conditions de vie (cantines, coopératives de consommation, logements, jardins familiaux, crèches, colonies de vacances, etc.) ;
- d'activités ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- d'institutions professionnelles ou éducatives attachées à l'entreprise (centres d'apprentissage et de formation professionnelle, bibliothèques, etc.) ;
- de services sociaux chargés de faciliter l'adaptation au travail ou de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise, ou de coordonner et promouvoir les réalisations sociales décidées par le CSE et par l'employeur ;
- du service de santé au travail de l'entreprise.

Cette énumération n'est pas limitative et le comité a la faculté de créer toute autre activité à caractère social ou culturel.

Les prestations du comité en la matière prennent des formes multiples : chèques vacances, chèques cadeaux, bons d'achat de Noël, titres restaurant, billets de spectacles et cinéma à tarifs réduits, organisation de voyages, aide aux vacances, participation à l'abonnement à un club sportif, aide financière pour un mariage ou une naissance, participation à la prise en charge d'une mutuelle de santé, d'une cantine, d'une partie du coût du CSEU, etc.

NOTEZ-LE

Si l'employeur ne respecte pas les attributions du CSE, par exemple s'il impose le contrôle de la gestion des ASC, il commet là encore un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE, sanctionné d'une amende de 7500 euros.

Respecter les modalités de gestion des ASC

Le comité social et économique assure la gestion des activités sociales et culturelles qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

ATTENTION

Le comité social et économique est titulaire de la personnalité civile (ou personnalité morale).

Outre les deux exceptions citées ci-dessus, il n'a pas la possibilité de **gérer** mais peut **participer à la gestion et au contrôle** d'autres personnes morales (notamment des sociétés de secours mutuels et des organismes de Sécurité sociale établis dans l'entreprise, des activités sociales et culturelles ayant pour objet d'assurer aux salariés de l'entreprise des logements et des jardins familiaux).

Il est prévu plusieurs types de gestion des activités sociales et culturelles par le CSE :

- soit par le **comité social et économique** directement ;
- soit par une **commission spéciale du comité** ;
- soit par des **personnes désignées par le comité** ;
- soit par des **organismes créés par le comité et ayant reçu une délégation**.

Ces personnes ou organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité des actions qu'elles entreprennent.

Dans le cas où existent des comités sociaux et économiques d'établissement, ces derniers assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles au niveau de l'établissement.

Toutefois, les comités sociaux et économiques d'établissement peuvent confier au comité social et économique central la gestion d'activités communes.

Ce mécanisme répond à plusieurs règles :

- un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise peut définir les compétences respectives du comité social et économique central et les comités sociaux et économiques d'établissement ;
- en cas de transfert au comité social et économique central de la gestion d'activités sociales et culturelles, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les comités sociaux et économiques d'établissement et le comité social et économique central.

NOTEZ-LE

Il est également possible de mettre en place une **gestion interentreprises des activités sociales et culturelles**.

En effet, lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités sociaux et économiques intéressés constituent un comité des activités sociales et culturelles interentreprises qui sera chargé de gérer les activités communes.

La santé, sécurité et les conditions de travail des salariés

Identifier les missions dévolues au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le CSE, a pour mission de rendre des avis motivés suite à des consultations obligatoires :

- avant l'introduction d'une nouvelle technologie, ou de tout aménagement important modifiant les conditions de santé, sécurité ou de travail (ex : modification des cadences de productivité, des horaires, mesures de protection des salariés contre le froid et les intempéries ; mise à disposition d'un local de restauration, etc.) ; uniquement en cas de décision unilatérale de l'employeur, les projets d'accord collectif n'ont pas à être soumis à l'avis du CSE même lorsqu'ils concernent leur prérogative en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- sur divers documents : les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité comprises dans le règlement intérieur, bilan annuel de la situation générale de santé-sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, et actions menées dans ce domaine au cours de l'année écoulée, programme annuel fixant la liste des mesures de prévention des risques pour l'année à venir, document unique d'évaluation des risques, etc. ;
- sur les mesures de remise ou de maintien au travail des accidentés du travail, invalides et travailleurs handicapés, notamment par l'aménagement des postes ;
- sur les méthodes de recrutement et les moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- sur les conséquences en matière de santé-sécurité d'un projet de licenciement économique collectif ;
- sur la mise à disposition des vêtements de travail et équipements de protection individuelle ;
- dans les entreprises à hauts risques, avant tout recours à la sous-traitance d'activité jusqu'alors réalisée par l'entreprise, ainsi que sur la liste des postes relevant de fonctions de sécurité qui sont interdits à la sous-traitance ou à des CDD ;
- sur le dossier de demande d'autorisation d'implantation d'une installation emportant des risques particuliers ;
- sur la mise en place d'un local pour les fumeurs (la consultation doit être renouvelée tous les 2 ans dans le cas où un emplacement «fumeurs» est créé) ;
- sur les mesures prises en matière de lutte contre le bruit ;
- sur la définition et la modification des moyens humains et matériels de prévention et de lutte contre l'incendie ;

- sur la mise en place ou la modification d'un système d'évaluation du personnel, sauf s'il est mis en place par accord collectif.

Par ailleurs, le CSE effectue des inspections de sites selon une fréquence au moins trimestrielle et doit procéder également à des enquêtes, en cas d'accident ou de maladie professionnels ou en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave.

Le CSE peut également faire des propositions à l'employeur, notamment dans sa mission de prévention

- en procédant à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- en suscitant toute initiative qu'il estime utile et en proposant notamment des actions de prévention du harcèlement moral et/ou sexuel et des agissements sexistes ;
- en formulant toute proposition d'amélioration des conditions de travail et de vie dans l'entreprise.

Plus généralement, le CSE dispose également de la possibilité de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou observation relatives à l'application des dispositions légales en matière de santé et de sécurité.

À compter du 31 mars 2022, la loi santé impose formellement la consultation du CSE par l'employeur pour la mise en place comme pour les mises à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Garder à l'esprit que toute thématique sujette à la consultation du CSE intègre une facette SSCT

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, il est important que les élus ne cantonnent pas leur action aux grandes lignes prévues par le Code du travail.

À la lecture de l'article L. 2312-9 du Code du travail, il faut noter l'emploi récurrent du terme « notamment », qui signifie que les missions énoncées ne sont pas limitatives. Vous pouvez donc vous saisir librement de tout sujet relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans l'entreprise.

De plus, le comité est consulté ponctuellement et périodiquement par l'employeur, en vue de rendre des avis motivés. Il est important de comprendre que toute thématique sujette à la consultation du CSE intègre désormais de facto une facette SSCT.

À ce titre, la situation économique et financière de l'entreprise, ses orientations stratégiques et sa politique sociale, les conditions de travail et d'emploi ont nécessairement un impact important en matière de santé, de sécurité, et sur les conditions de travail des salariés. Il est donc primordial d'également envisager ces consultations sous cet angle, et d'en tenir compte dans l'avis que vous allez produire.

De même, les projets importants modifiant les conditions de travail des salariés et devant faire l'objet de consultations ponctuelles, doivent être analysés par les élus en tenant compte des aspects SSCT.

Les inspections et les enquêtes, quant à elles, doivent être un moment d'échange libre et constructif avec les salariés. Ces derniers ne doivent pas vous percevoir comme le service sécurité de l'entreprise, ou comme disposant d'un pouvoir disciplinaire en la matière. Un lien de confiance doit se créer. À ce titre, il est important d'adopter une posture « d'apprenant » plutôt que de « sachant » : demandez aux salariés de vous expliquer ce qu'ils font et comment ils le font, sans que vous ne jugiez leur travail. Cela vous permettra de vous rendre compte que bien souvent les problèmes en matière SSCT dans l'entreprise sont générés par la structure de l'organisation du travail, plus que par les personnes elles-mêmes.

Prises de manière générale, les prérogatives du CSE sont très larges. Le risque de la dilution des missions en matière de santé et de sécurité, qui sont pourtant l'un des piliers de l'action des représentants du personnel, est important. En vous impliquant fortement sur ces sujets, vous permettez une prise en compte active des problématiques rencontrées par les salariés. Il est donc nécessaire d'être à l'écoute, force de proposition et empathique pour pouvoir continuer à être le plus efficient possible dans cette mission. La réduction des prérogatives doit rester théorique, et se ressentir le moins possible au niveau pratique.

En ce sens il est important de négocier des moyens supplémentaires avec l'employeur, en mettant en avant l'utilité qui est la vôtre en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

NOTEZ-LE

Dans les entreprises comprises entre 11 et 49 salariés, le CSE peut également intervenir dans le champ SSCT. En effet, il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, et réalise des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les Éditions Tissot le partenaire indispensable des élus CSE



Les documentations

Accédez à de nombreuses ressources documentaires pour maîtriser les sujets du quotidien.



Les supports de communication

Communiquez auprès des salariés sur les sujets importants avec des dépliants et des fascicules.



Le service par téléphone

Profitez de l'accès illimité au service Tissot Information Juridique CSE !

Pour plus d'infos rendez-vous sur www.editions-tissot.fr

 04 50 64 08 08

 commercial@editions-tissot.fr

 Editions Tissot