

LIVRE BLANC

Les 18 questions majeures des nouveaux élus CSE



Auteur : Olivier CASTELL - didrh.fr
Mars 2023



INTRODUCTION

Lors du webinaire du 7 mars "Elu.e CSE : réussir vos 100 premiers jours de mandat", vous avez été nombreux.ses à poser vos questions à Olivier Castell, consultant et expert en droit du travail et relations sociales.

Nous les avons ainsi répertoriées dans ce livre blanc. Notre intervenant apporte ainsi des réponses précises à toutes vos questions !

Les thèmes abordés :

- Le seuil des 50 salariés et ses conséquences
- Les réunions du CSE
- Les déplacements des élus
- La communication vers les salariés
- Le suppléant
- Se renseigner juridiquement
- Les actions des élus face à la direction

SOMMAIRE

1.	Le seuil des 50 salariés et ses conséquences	4
2.	Les réunions du CSE	6
3.	Les déplacements des élus	8
4.	La communication vers les salariés	9
5.	Le suppléant	10
6.	Se renseigner juridiquement	11
7.	Les actions des élus face à la direction	12

1. Le seuil des 50 salariés et ses conséquences

1/ Nous sommes une société qui, à la date de la réélection, était +50 salariés sur une période non cumulative sur les 12 derniers mois précédant cette date. Le mandat sortant, nous étions un CSE de +50 salariés. Nous pensons maintenir le statut actuel (+50 salariés) par ces faits évoqués, le conseil de notre direction nous affirme l'inverse. Comment interprétez-vous l'article du Code du Travail L2312-3 ?

Question intéressante. A mon sens, vous devez conserver vos droits et missions si à la date de l'élection l'effectif atteignait le seuil des 50 salariés au moins sur 1 mois au cours des 12 derniers mois. Faute d'accord sur ce point avec votre direction, vous pourrez vous tourner vers l'inspection du travail pour arbitrage. Enfin, un contentieux judiciaire pourrait être engagé. Aucune jurisprudence n'a été rendue sur ce sujet à notre connaissance.

2/ Pouvez-vous nous dire comment sont déterminés les collèges pour les élections, en fonction de quoi ?

C'est le Code du travail qui explique comment déterminer les collèges, leur nombre et leurs compositions. Un accord d'entreprise signé par tous les délégués syndicaux peut librement fixer la répartition des électeurs dans des collèges selon le découpage choisi, sans contrainte particulière. La seule contrainte est de réserver un collège pour les cadres s'ils sont au moins 25 dans l'entreprise.

A défaut d'accord, alors plus aucune liberté pour le nombre et la composition. L'article L. 2314-11 du Code du travail fixe les modalités en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre de cadres. Le nombre de collège est ainsi imposé : entre 1 et 3 collèges selon la situation. La composition des collèges s'appuie sur le statut catégoriel des salariés : ouvrier + employé d'un côté, techniciens et agents de maîtrise de l'autre. Les cadres sont selon la situation rattachés aux techniciens ou disposent de leur propre collège.

3/ Notre société commence le recrutement et d'ici 2 mois nous serons à 80 employés. Quel délai pour la mise en place du CSE ?

Une élection du CSE doit être réalisée par l'employeur dès que l'effectif de l'entreprise atteint 11 salariés en équivalents temps plein pendant 12 mois consécutifs. La règle est prévue par l'article L. 2311-2 du Code du travail. Attention, l'obligation incombant à l'employeur est d'organiser l'élection uniquement. Faute de candidats, il n'y aura pas de comité mis en place.

4/ Faut-il qu'il y ait 50 salariés au cours des 5 dernières années pour que l'employeur soit contraint de verser les budgets au CSE ? Si un CSE +50 salariés passe à un CSE < 50, le budget activités sociales et culturelles doit-il être maintenu par l'employeur ?

Les subventions patronales au fonctionnement et, le cas échéant, aux activités sociales et culturelles sont dues par l'employeur uniquement lorsque le CSE réalise les missions dévolues aux représentants du personnel des entreprises comptant au moins 50 salariés.

Si un CSE vient à être renouvelé et qu'il exerçait déjà les missions dévolues aux entreprises d'au moins 50 salariés, alors il conserve ces missions et le droit aux subventions.

Si l'effectif au jour de l'élection est inférieur au seuil des 50 salariés, alors aucune subvention n'est due. Toutefois, si l'effectif atteint en cours de mandat le seuil de 50 salariés pendant au moins 12 mois

consécutifs, alors les élus doivent disposer des droits en matière de subventions dans un délai maximal d'un an.

Lorsque l'effectif de l'entreprise est descendu sous le seuil des 50 salariés au renouvellement de l'instance, le nouveau CSE ne dispose plus du droit au versement des subventions annuelles. Par contre, si la baisse sous le seuil des 50 salariés intervient en cours de mandat, l'employeur reste contraint de verser les subventions annuelles jusqu'au terme des mandats.

Pour visionner le replay du webinaire, [cliquez sur ce lien](#)

2. Les réunions du CSE

5/ Lors de la réunion du CSE, le syndicat en face de moi refuse d'envoyer leurs questions. Que faire ?

L'ordre du jour est fixé conjointement par le président et le secrétaire. Le secrétaire doit proposer des points sur l'ordre du jour en fonction des demandes des élus, en veillant à laisser à chacun la possibilité de fixer des sujets (pour ne commettre d'entrave contre certains élus).

Si un ou plusieurs élus ne communiquent pas au secrétaire leurs sujets, alors le secrétaire va fixer une proposition d'ordre du jour qu'avec les élus participatifs. Pour rappel, seuls les sujets présents dans l'ordre du jour doivent donner lieu à débat lors des réunions plénières.

6/ Lors des réunions du CSE, peut-on faire appel à un salarié pour réaliser la retranscription au plus proche lors des échanges CSE, sachant que cette personne ne prendra à aucun moment la parole, simplement écrire ?

La pratique décrite est fort utile, utilisée dans de nombreuses réunions de CSE. Mais elle nécessite que l'employeur accepte de mettre à disposition du secrétaire du comité un salarié de l'entreprise pour réaliser cette prise de note. Rien légalement ne contraint l'employeur à cette mise à disposition.

7/ Le secrétaire du CSE a-t-il davantage de droits que les autres élus ?

Non, il ne dispose pas légalement de droits supplémentaires par rapport aux autres élus. Il est d'ailleurs choisi par la majorité des élus titulaires du CSE, qui peuvent lors de toute réunion décider majoritairement de son remplacement.

Mais le secrétaire dispose de missions spécifiques par rapport aux autres élus. Il lui incombe d'établir conjointement avec le président l'ordre du jour. Il est responsable de l'approbation du procès-verbal et de sa communication. Il dispose également de responsabilités en matière de gestion financière du comité. Le règlement intérieur du CSE peut aussi attribuer des responsabilités et des droits particuliers, notamment pour l'engagement de dépenses financières au nom du CSE.

8/ Comment s'organise la réunion 0 pour désigner le secrétaire / trésorier, adopter le règlement intérieur du CSE, etc. ?

Après l'élection au comité social et économique (CSE) et la proclamation des résultats, une réunion doit rapidement être organisée et, au plus tard, dans la limite du délai prévu entre deux réunions de l'instance, délai dépendant de l'effectif de l'entreprise.

C'est le président de l'instance qui doit adresser une convocation aux nouveaux élus titulaires et aux éventuels représentants syndicaux au CSE. Il fixe seul l'ordre du jour de cette réunion.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'ordre du jour va prévoir d'aborder le sujet de l'organisation du comité (mise à disposition d'un local, mise à disposition de matériels, panneaux d'affichage, informations sur les heures de délégation, présence des suppléants, versement des budgets du comité, etc.) et du fonctionnement des réunions (arrêt de l'ordre du jour, réalisation du PV de réunion, affichage du PV, procédure pour inviter des personnalités extérieures, etc.).

Lors de la première réunion, la priorité est donnée à la désignation d'un bureau dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Un secrétaire et un trésorier doivent être désignés parmi les élus titulaires. Autre priorité : adopter un règlement intérieur. Il est toutefois possible de conserver le règlement intérieur en place, l'élection ne le rendant pas automatiquement caduc. Enfin, le cas échéant, il faut échanger sur la mise en place des commissions et la désignation de ses membres.

La première réunion doit aussi être l'occasion d'organiser la passation de pouvoirs avec l'ancienne équipe d'élus.

3. Les déplacements des élus

9/ Quand il y a des urgences, comment les gérer ou les compartimenter ? Comment s'absenter suite à un accident ou une urgence humaine ?

Pour poser des heures de délégation, il n'est nécessaire de respecter un délai de prévenance. Sauf cas particulier du transfert d'heures entre élus ou d'utilisation d'heures cumulées lors des précédents moins, ce délai de prévenance n'a pas de durée minimale. Prévenir par tout moyen juste avant de partir suffit.

Si l'entreprise impose de réaliser un formalisme particulier avant de prendre une heure de délégation, appelé souvent « bon de délégation », vous devez respecter ce formalisme avant de partir. Si un cas d'urgence se présente, il vous faut prévenir la hiérarchie avant de partir en délégation mais vous pouvez remplir le bon de délégation dans un second temps, à savoir à votre retour dans votre poste. Ce décalage ne peut pas vous être reproché.

10/ Le remboursement des frais de déplacement par le CSE doit-être calculé depuis le domicile ou le dernier lieu de travail ?

Lorsqu'un élu du CSE est amené à se déplacer pour les besoins de son mandat (hors cas des trajets pour se rendre aux réunions plénières ou pour assister un salarié convoqué à un entretien préalable), les frais engagés ne sont pas pris en charge par l'entreprise. C'est le comité qui peut prendre en charge, selon des barèmes définis par les élus eux-mêmes et prévus habituellement dans le règlement intérieur du CSE. La plupart du temps en faisant un copié-collé avec les pratiques de l'entreprise en matière d'indemnisation des déplacements professionnels. Il n'y a donc pas une règle de calcul commune au niveau national pour les prises en charge des frais par les comités. Si rien n'est prévu dans le règlement intérieur du CSE, il est important de vite mettre à jour ce document.

4. La communication vers les salariés

11/ Comment faire face aux difficultés de rencontrer les collègues avec le télétravail ?

Difficile de trouver une solution parfaite face à ces difficultés, comme nous l'avons vu au cours de ce webinaire. Prévoir des temps dédiés aux échanges avec les salariés lors de leur passage hebdomadaire ou mensuel dans les locaux de l'entreprise (en privilégiant ces jours pour poser des heures de délégation), créer un site internet ou utiliser un groupe sur un réseau social pour le partage rapide d'informations, multiplier les événements festifs en utilisant le budget des activités sociales et culturelles, etc.

Il va falloir recréer des canaux de communication, une réelle réflexion entre élus s'impose à mon sens pour rechercher comment faire face à ces difficultés compte tenu du nombre de télétravailleurs, des liens déjà créés, etc.

Notre documentation « [CSE : agir en instance unique](#) » dispose d'une fiche intitulée « Je maintiens des relations avec les salariés en télétravail ».

12/ Peut-on communiquer avec les salariés sur le rôle du CSE par leur adresse mail personnel ?

Sauf accord de l'employeur, le CSE ne peut pas communiquer auprès des salariés par le biais de leur adresse professionnelle.

Il est toujours parfaitement possible de demander aux salariés de fournir volontairement au comité leur adresse électronique personnelle, permettant aux élus de leur adresser directement des informations.

Pour visionner le replay du webinaire, [cliquez sur ce lien](#)

5. Le suppléant

13/ Est-ce que le suppléant peut demander un entretien à son manager en début de mandature pour évoquer les conséquences de son mandat sur son activité professionnelle ?

Nous avons évoqué lors du webinaire l'importance pour un élu de demander un tel entretien. Cela est vrai tant pour les élus titulaires que pour les élus suppléants. Car l'élu suppléant peut être amené à assister à des réunions ou à prendre des heures de délégation attribuées par des élus titulaires. Son temps de travail consacré à ses fonctions professionnelles sera alors impacté par de telles actions.

14/ Est-ce que les suppléants peuvent être présents lors des plénières même s'il n'y a pas de titulaire absent ?

La réponse première est non. Les élus suppléants ne peuvent en principe venir aux réunions plénières du CSE qu'en cas d'absence d'un élu titulaire donnant lieu à la mise en œuvre des règles de suppléance.

Un accord avec l'employeur peut autoriser les élus suppléants à assister aux réunions plénières du comité, sans droit de vote mais avec une voix consultative, c'est-à-dire le droit de prendre la parole. Cet accord peut être un accord d'entreprise, une clause du protocole d'accord préélectoral, une clause du règlement intérieur du CSE contresigné par l'employeur voire même un usage.

6. Se renseigner juridiquement

15/ Étant dans une entreprise de moins de 50 salariés, je n'ai pas de budget de fonctionnement ou de service juridique. Ai-je des options gratuites pour recevoir un avis juridique extérieur ? Comment trouver des informations et se renseigner quand on est dans une société de moins de 50 salariés et qu'aucun salarié n'a de mandat syndical ?

Il est toujours possible de demander à l'employeur de vous financer l'acquisition d'une documentation juridique portant sur le rôle du CSE, vous permettant alors d'obtenir des renseignements sur votre rôle et vos possibilités d'action. Les renseignements peuvent être trouvés auprès de l'inspection du travail, sans que les services de l'inspection puissent répondre à des questions fréquentes d'un élu. Vous pouvez vous tenir au courant de l'actualité juridique propre au CSE en vous abonnant aux newsletters gratuites proposées par les Editions Tissot.

Vous disposez du droit à suivre une formation en santé-sécurité dont le financement incombe à l'employeur. Cette formation d'une durée de 5 jours est prévue par l'article L. 2315-18 du Code du travail.

Vous disposez aussi de la possibilité de vous former par le biais du congé de formation économique, sociale, syndicale et environnementale. Mais ces formations sont organisées par les syndicats au profit de leur adhérent.

16/ Je suis le seul élu d'une entreprise de moins de 25 salariés. Mon employeur réfute régulièrement mes arguments, y compris issus de site type Légifrance ou le site du ministère du travail. En général, elle ne donne pas d'argument, juste qu'elle a vérifié avec son avocat et que ça ne s'applique pas. Comme je n'ai pas de budget de fonctionnement, je n'ai d'autre choix que de demander à l'avocat de l'entreprise. Mais quand je demande à échanger avec l'avocat, elle me répond que je n'ai pas le droit d'échanger avec l'avocat de l'entreprise (qui a un devoir de loyauté envers l'employeur) sur les sujets du CSE. Est-ce légitime ?

Oui, l'employeur n'a aucune obligation de mettre en relation son avocat et les élus du personnel. Faute de disposer d'un appui juridique et lorsque vous disposez de forts doutes sur les éléments donnés par l'employeur, il vous reste la possibilité de demander le soutien de l'inspection du travail dont le rôle est de veiller à l'application des règles de droit dans les entreprises.

Si vous êtes adhérent d'une organisation syndicale, vous pouvez aussi vous rapprocher de votre syndicat qui dispose souvent de services juridiques pouvant aider leurs adhérents élus.

7. Les actions des élus face à la direction

17/ Étant le premier élu et c'est mon premier mandat, que faire dans une petite société ?

Pourquoi vous êtes-vous présenté ? La réponse va orienter vos priorités d'action. Dans une société de moins de 50 salariés, vos missions premières vont être de veiller au respect des règles de droit dans l'entreprise et de participer à l'amélioration des conditions de travail de vos collègues, à la protection de leur santé et sécurité.

La première chose à faire est de se présenter aux collègues et de leur demander s'ils ont des problèmes avec l'employeur ou des améliorations à proposer. Puis solliciter l'employeur pour qu'il organise une réunion plénière. Et c'est parti !!!

[Commencer la procédure en ligne « Construire un ordre du jour ».](#)

18/ Si un dirigeant repousse toujours les propositions de réunions, quels sont nos moyens d'action ? Cela fait plus de 6 mois qu'on ne parvient pas à tenir de nouvelles réunions.

La périodicité des réunions est fixée par accord d'entreprise. A défaut par la loi. L'employeur qui ne respecte pas les échéances obligatoires, peu important les raisons invoquées, commet un délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance. La meilleure action à faire, avant d'envisager de saisir la justice, est de solliciter l'intervention de l'inspection du travail. L'inspecteur du travail peut contraindre l'employeur à organiser une élection dans les plus brefs délais, en exigeant copie de la convocation adressée aux élus. Et il peut même venir présider la réunion du CSE en cas de défaillance.

TISSOT INFORMATION JURIDIQUE CSE

Profitez de l'accès illimité au service d'information juridique pour les membres du CSE.

[Découvrez l'offre en cliquant sur ce lien.](#)

