LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DE 50 SALARIÉS

SOMMAIRE

DANS QUEL CADRE PEUVENT ÊTRE DÉFINIES LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION ?

LA COMPOSITION DU CSE

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'AFFICHAGE D'INFORMATION EN ENTREPRISE ?

LES MEMBRES DU CSE ONT-ILS ACCÈS À UN LOCAL ?

LE BUDGET

TRANSITION ENTRE LES ANCIENNES IRP ET LE CSE

LE CSE DISPOSE-T-IL D'UNE PERSONNALITÉ CIVILE ?

QUELLES SONT LES COMMISSIONS DU CSE ?

LE DROIT D'ALERTE

LE CSE PEUT-IL RECOURIR À L'EXPERTISE ?

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE VOTE ET DE DÉLIBÉRATION DU CSE ?

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

Les ordonnances du 22 septembre et 20 décembre 2017 bouleversent totalement la représentation du personnel en entreprise. La création d'une nouvelle institution unique obligatoire de représentation du personnel, le comité social et économique (CSE) - qui efface les DP, le CE et le CHSCT - constitue le point central de ce grand renversement.

Le décret d'application n° 2017-1819, publié le 29 décembre 2017, vient préciser le fonctionnement et les moyens alloués à cette institution unique.

Ça y est ! Le CSE est donc pleinement entré en vigueur, mais de manière progressive, dans l'optique d'une mise en place généralisée au 1er janvier 2020 (cf. fiche sur le processus d'entrée en application du Comité social et économique)

Les fiches sur le CSE vous permettront de prendre connaissance de toutes ces nouvelles règles et de faire face à ce grand remaniement !

Pour vous repérer au mieux, nous avons fait le choix de distinguer :

- les moyens d'exercice du mandat, propres à l'élu (heures de délégation, le mandat, la formation...) ;
- les moyens attachés au fonctionnement de l'institution (le budget, l'expertise, l'accès à un local...).

Ces moyens seront mis en exergue selon l'effectif de l'entreprise : les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le CSE, nouvelle institution unique de représentation du personnel, doit être instauré dans les entreprises à partir de 11 salariés.

À partir de 50 salariés, le CSE remplace le CE et le CHSCT (ou le cas échéant, la DUP ou l'institution unique) avec les moyens de fonctionnement qui vont avec...

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche dédiée « La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ? » pour aider à vous y retrouver.

Vous trouverez ci-dessous la fiche pratique exposant les moyens attachés au fonctionnement de l'institution, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Mes notes

DANS QUEL CADRE PEUVENT ÊTRE DÉFINIES LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION ?[1]

Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement au quotidien et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

LA COMPOSITION DU CSE

QUI COMPOSE LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS ?[2]

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel comportant un nombre de membres qui est fonction du nombre de salariés.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, qui est assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

La délégation comporte le même nombre de titulaires et de suppléants. Ce nombre est précisé ci-après :

Mes notes

1. L. 2315-24 du Code du travail.
2. L. 2314-1, L.2315-23, R. 2314-1 du Code du travail.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	10
250 à 299	11	11
300 à 399	11	11
400 à 499	12	12
500 à 599	13	13
600 à 699	14	14
700 à 799	14	14
800 à 899	15	15
900 à 999	16	16
1 000 à 1 249	17	17
1 250 à 1 499	18	18
1 500 à 1 749	20	20
1 750 à 1999	21	21
2 000 à 2 249	22	22
2 250 à 2 499	23	23
2 500 à 2 749	24	24
2 750 à 2 999	24	24
3 000 à 3 249	25	25
3 250 à 3 499	25	25
3 500 à 3 749	26	26
3 750 à 3 999	26	26
4 000 à 4 249	26	26
4 250 à 4 499	27	27
4 500 à 4 749	27	27
4 750 à 4 999	28	28
5 000 à 5 249	29	29
5 250 à 5 499	29	29

Mes notes

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
5 500 à 5 749	29	29
5 750 à 5 999	30	30
6 000 à 6 249	31	31
6 250 à 6 499	31	31
6 500 à 6 749	31	31
6 750 à 6 999	31	31
7 000 à 7 249	32	32
7 250 à 7 499	32	32
7 500 à 7 749	32	32
7 750 à 7 999	32	32
8 000 à 8 249	32	32
8 250 à 8 499	33	33
8 500 à 8 749	33	33
8 750 à 8 999	33	33
9 000 à 9 249	34	34
9 250 à 9 499	34	34
9 500 à 9 749	34	34
9 750 à 9 999	34	34
10 000	35	35

UN ACCORD PEUT-IL MODIFIER LE NOMBRE DE MEMBRES DU CSE ?[3]

Oui, le PAP (et non un accord collectif de droit commun) peut modifier, à la hausse mais aussi à la baisse, le nombre de membres ou le volume individuel des heures de délégation.

Il est donc possible de **modifier, à la hausse mais aussi à la baisse :**

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- le volume individuel des heures de délégation.

Le PAP peut donc désormais :

- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;

3. L. 2314-6, L.2314-7, L. 2314-1, R. 2314-1 du Code du travail.

ATTENTION

Les suppléants n'assistent pas de droit aux réunions du CSE.

Ils peuvent y assister, si et seulement si, les titulaires sont absents.

RÉFLEXE MILITANT

Nous vous conseillons de prévoir dans le règlement intérieur, ou de négocier dans un accord communément appelé « de droit syndical », la présence des suppléants aux réunions.

Nous vous rappelons que le règlement intérieur peut prévoir, avec l'accord de l'employeur, des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation de tous les titulaires ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation pour les titulaires siégeant dans un collège spécifique ;
- augmenter uniquement le nombre de titulaires et suppléants ;
- réduire le nombre de titulaires et de suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation dans le collège ;
- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et réduire le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège.

Les limites de la modification à la baisse du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation

La possibilité de baisser le nombre de sièges et ou le volume individuel d'heures de délégation est toutefois encadrée par la loi, le décret d'application et la jurisprudence. Elle connaît ainsi trois limites :

- quelle que soit la modification réalisée, le volume d'heures dont bénéficie individuellement chaque titulaire doit respecter le crédit d'heures mensuel minimum de 16 heures dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- il est impossible de n'attribuer aucun siège à un collège ;
- le volume global des heures de délégation, par collège, doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. Par dispositions légales, il faut entendre, selon le questions/réponses du ministère du Travail publié en février 2018 celles résultant de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

De prime abord, la mise en œuvre concrète de cette dernière limite n'est pas évidente. La loi vise le volume global des heures par collège, mais ne fixe ni le volume d'heures de délégation par collège, ni une quelconque règle d'attribution des sièges à chaque collège, dont on pourrait déduire le volume global d'heures de délégation correspondant.

RÉFLEXE MILITANT

Compte tenu de l'impact négatif des ordonnances sur les moyens accordés à la représentation du personnel, l'objectif est d'obtenir dans le PAP une augmentation du nombre de représentants et/ou du nombre d'heures de délégation.

Si une telle négociation est impossible, nous vous conseillons de vous en remettre à l'application du décret R. 2314-1 du Code du travail (voir tableau ci-contre).

ATTENTION

La diminution du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation est limitée[4].

4. Voir infra.

En effet, le Code du travail se contente de fixer le nombre total de mandats au regard de l'effectif total de l'entreprise. La répartition du personnel et des sièges dans les collèges relève du PAP et n'est pas fixée directement par la loi.

Pour la modulation du nombre d'heures de délégation et d'élus, plusieurs étapes préalables sont nécessaires :

1. calculer le montant théorique de l'enveloppe globale des heures de délégation, tous collèges confondus, en fonction de l'effectif de l'entreprise en se référant à l'article R. 2314-1 du Code du travail ;
2. calculer le montant théorique de l'enveloppe des heures de délégation par collège.

Ces deux montants constituent, chacun à leur niveau, des planchers fixés en fonction des effectifs de l'entreprise.

Les calculs pour chaque collège sont importants car d'une part la loi y fait référence puis d'autre part afin de vérifier que le volume global d'heures de délégation est bien respecté en fonction du nombre d'élus du collège concerné.

EXEMPLE

Une entreprise de 101 salariés ; 6 élus ; 21 h/élu (d'après le décret[5]);

Calculs théoriques (étape 1 et 2 cf. Ci-contre)	Enveloppe globale	6 x 21 h = **126 heures**
	Enveloppe par collèges	Collège 1 : 4 élus 4 x 21 = **84 heures**
		Collège 2 : 2 élus 2 x 21 = **42 heures**

16 h min/élu[6]. (car entreprise de plus de 50 salariés).

Ces volumes sont des planchers, un PAP peut moduler à la hausse le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation.

Par accord, on peut modifier ce montant en modulant le nombre d'élus ou le nombre d'heures, **à condition de respecter le volume plancher théorique global des heures (126 heures), le volume plancher théorique par collège (84 heures et 42 heures) ainsi que le minimum légal individuel (16 heures au vu de l'effectif).**

5. R. 2314-1 du Code du travail.
6. L. 2315-7 du Code du travail.

EXEMPLE

2 cas possibles :

Le nombre d'élu est augmenté **ET** **le nombre d'heures de délégation par élu est diminué**	**Le nombre d'élus est diminué** **ET** **le nombre d'heures de délégation par élu est augmenté**
Passer de 6 élus à 7 élus dont 4 élus au collège 1 et 3 élus au collège 2. Le volume global fixé à 126 h doit a minima être respecté dans la négociation. Soit, chacun des 7 élus a 18 heures de délégation (126/7), au lieu des 21 heures : 7 x 18 h = 126 heures. Le volume d'heures minimal dans le collège 1 doit a minima rester à 84 heures 4 élus x 21 h = 84 heures. Le volume d'heures minimal dans le collège 2 doit a minima rester à 42 heures 3 élus x 14 h = 42 heures. Quand bien même le volume par collège est respecté, cet exemple est impossible car le collège 2 ne respecte pas le volume minimum par élu, à savoir 16 heures. Il faut donc augmenter, par la négociation, le volume du collège 2 et, de fait, le volume global : Exemple de ce que vous pouvez négocier à minima : Volume par collège : Collège 1 : 4 élus x 21 h = 84 h (rien à modifier) Collège 2 : 3 élus x 16 h = 48 h (soit une augmentation de 2 heures par élus) Nouveau volume global 84 h + 48 h = 132 h.	**Passer de 6 élus à 3 élus dont 2 élus collège 1 et 1 élu collège 2.** Le volume global fixé à 126 h doit a minima être respecté dans la négociation. Soit, chacun des 3 élus a 42 heures de délégation (126/3), au lieu des 21 heures : 3 élus x 42 h = 126 heures. Le volume d'heures minimal dans le collège 1 doit a minima rester à 84 h. 2 élus x 42 h = 84 heures. Le volume d'heures minimal dans le collège 2 doit a minima rester à 42 h. 1 élu x 42 h = 42 heures. **Dans ce cas, on respecte les volumes planchers théoriques.**

ATTENTION

Une 3e configuration est possible : le nombre d'élus et le volume d'heures n'est pas modifié, l'accord modifie seulement la répartition entre élus.

En d'autres termes, le nombre individuel d'heures de délégation peut augmenter pour certains ou diminuer pour d'autres, au sein du même collège.

Nous vous conseillons de ne pas négocier cette configuration qui crée de facto une inégalité entre élus de même collège.

Y A-T-IL UNE REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DU CSE ?[7]

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

Cette disposition est d'ordre public. Aussi, un accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE ne peut interdire aux organisations syndicales de désigner un représentant syndical au CSE distinct du délégué syndical[9].

COMME C'ÉTAIT LE CAS POUR LA DUP, LE CSE PEUT-IL DÉSIGNER UN SECRÉTAIRE ADJOINT ?[10]

Non, le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, seulement son secrétaire et son trésorier. La désignation d'un secrétaire adjoint n'est pas prévue dans les textes. Mais rien ne l'interdit !

ATTENTION

Le tribunal[8] confirme le principe du non-cumul entre les mandats de RS et d'élu dans la nouvelle configuration du CSE, selon laquelle seuls les élus titulaires sont légalement autorisés à siéger en séance plénière. Pour le juge, le principe du non-cumul des mandats se justifie par le fait que :

- les suppléants peuvent être désignés en tant que membre des différentes →

RÉFLEXE MILITANT

La désignation d'un secrétaire adjoint, dans le règlement intérieur ou dans un accord communément appelé de droit syndical, est toujours possible.

Nous vous encourageons à le faire !

Les fonctions dévolues au secrétaire de l'ancien CE pourraient être attribuées à l'un des deux secrétaires et celles du CHSCT à l'autre secrétaire.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'AFFICHAGE D'INFORMATION EN ENTREPRISE ?[11]

La liste nominative des membres de chaque CSE est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité.

Le CSE peut faire afficher les renseignements qu'il a 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.

7. L. 2314-2, L. 2314-19 du Code du travail.
8. TI Lorient, 20 novembre 2018 (n° minute 2018/1077) ; TI Cherbourg, 18 décembre 2018 (n° 11-18-000784).
9. Cass. soc., 27 janv. 2021, no 19-23.421.
10. L. 2315-23 du Code du travail.
11. L. 2315-15 du Code du travail.

LES MEMBRES DU CSE ONT-ILS ACCÈS À UN LOCAL ?[12]

Oui, l'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le CSE peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

→ commissions du CSE telles que la CSSCT ou la commission économique ;

- le remplacement du titulaire peut intervenir de manière aléatoire ;
- il existe toujours une incompatibilité de nature entre les deux mandats (le RS a une voix consultative et l'élu une voix délibérative).

LE BUDGET

QUEL EST LE BUDGET ALLOUÉ AU CSE ?[13]

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés dispose de ressources destinées :

- d'une part, à permettre son fonctionnement ;
- d'autre part, à financer les activités sociales et culturelles qu'il gère.

Le budget du CSE comprend donc deux éléments :

- la subvention de fonctionnement ;
- la contribution destinée aux activités sociales et culturelles.

Toutes deux sont calculées sur la base de la masse salariale brute de l'entreprise. Elle est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes effectivement distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas inclues dans la masse salariale.

12. L. 2315-25, L. 2315-26, L. 2141-10 du Code du travail.
13. L. 2315-61, L. 2312-81, L. 2312-82, L. 2312-83, R. 2315-32 du Code du travail L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Le budget de fonctionnement

Pour son fonctionnement, le CSE perçoit de l'employeur une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Comme pour l'assiette de calcul du budget de fonctionnement, c'est au niveau de l'entreprise que se calcule l'effectif.

Le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise, ainsi qu'à la formation des représentants de proximité lorsqu'ils existent.

ATTENTION

Par transposition des règles retenues pour le CE, la délibération du CSE donne lieu à un vote auquel l'employeur ne participe pas.

Le budget des activités sociales et culturelles

Celui-ci est désormais fixé par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution (versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE) à la masse salariale brute ne peut être inférieure au même rapport existant pour l'année précédente.

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissements, la détermination du montant global de la contribution patronale aux ASC est effectuée au niveau de l'entreprise selon les règles précitées.

La répartition de la contribution entre CSE d'établissement est fixée par accord d'entreprise :

- au prorata des effectifs des établissements ;
- ou au prorata de la masse salariale ;
- ou au prorata de ces deux critères combinés.

À défaut d'accord, la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

ATTENTION

Faute de précision, il devrait s'agir d'un accord d'entreprise de droit commun : il devra être majoritaire à partir du 1er mai 2018, avec possibilité de référendum[14].

Jusqu'au 1er mai, l'accord doit recueillir au moins 30 % des suffrages exprimés et absence d'opposition majoritaire[15].

14. L. 2232-12 du Code du travail.
15. L. 2232-12 du Code du travail.

EST-IL POSSIBLE DE TRANSFÉRER LES EXCÉDENTS ENTRE LES DEUX BUDGETS ?[16]

Le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État.

Le CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, pendant les trois années qui suivent une prise en charge intégrale par l'employeur des frais d'expertise en principe soumise à un cofinancement (cf. fiche / CSE « L'expertise »).

Et inversement, il peut décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans des conditions et certaines limites.

- L'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations, dans la limite de 10 % de cet excédent.
- Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du CSE précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées.

ATTENTION

Par transposition des règles retenues pour le CE, la délibération du CSE donne lieu à un vote auquel l'employeur ne participe pas.

TRANSITION ENTRE LES ANCIENNES IRP ET LE CSE

LE PASSAGE D'UN CE À UN CSE A-T-IL DES IMPACTS SUR LES BUDGETS ?

La loi organise le transfert de patrimoine et laisse aux instances fusionnées d'une part, et à l'instance absorbante d'autre part, une marge de manœuvre sur l'affectation des biens, dont fait partie le budget du CE.

16. L. 2315-61, L. 2312-84, R. 2312-51 du Code du travail

Les instances décident de l'affectation des biens et des conditions du transfert, lors de la dernière réunion des anciennes instances et lors de la première réunion de la nouvelle instance, c'est-à-dire du CSE. Ces transferts donnent lieu à une délibération spécifique et s'effectuent à titre gratuit.
Les mandats des membres des anciennes instances représentatives du personnel arrivant à échéance au 31 décembre 2019, en l'absence de mise en place du CSE les budgets de l'ancien CE sont **bloqués dans l'attente de l'élection du CSE.**
Néanmoins, la subvention de fonctionnement et la contribution pour le financement des activités sociales et culturelles continuent **à être versées par l'employeur.**

LE CSE DISPOSE-T-IL D'UNE PERSONNALITÉ CIVILE ?[17]

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est doté de la personnalité civile. Il peut donc gérer son patrimoine et agir en justice.

Pour agir en justice et représenter les intérêts du CSE, un membre doit disposer d'un mandat de vote en séance.

À défaut de représentant désigné dans le règlement intérieur du CSE, celui-ci doit désigner un membre pour le représenter en justice.

À défaut, aucun membre du comité n'est habilité à representer le CSE (Cour d'appel de Toulouse, 15/04/2021, n° 20/01548).

QUELLES SONT LES COMMISSIONS DU CSE ?

Dans une entreprise de plus de 50 salariés, le CSE peut mettre en place des commissions. Pour avoir des éléments complémentaires, nous vous invitons à lire la fiche pratique CSE relative aux commissions du CSE.

17. L. 2315-23 du Code du travail.

LE DROIT D'ALERTE

QUELLES SONT LES SITUATIONS QUI PERMETTENT D'EXERCER UN DROIT D'ALERTE[18] ?

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent déclencher l'ensemble des droits d'alerte qui étaient attribués aux DP, CE et CHSCT.

Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

L'alerte peut être lancée lorsqu'il existe 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.

Droit d'alerte économique

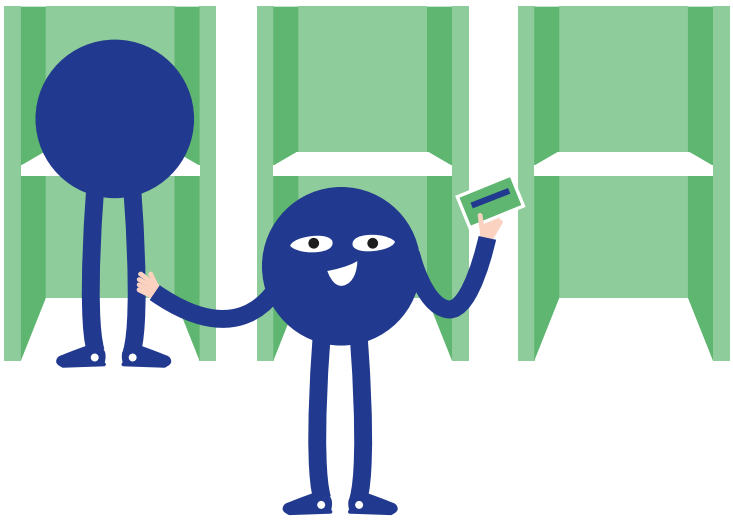
Ce droit d'alerte peut être exercé lorsque des faits sont de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du CICE

Une telle alerte peut être initiée lorsqu'il est constaté, lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, que le CICE n'a pas été utilisé de manière conforme.

Droit d'alerte sociale

Il s'agit d'alerter l'employeur ou l'inspection du travail en cas d'accroissement important du nombre de salariés en CDD, de salariés temporaires, en contrats de missions, ou en portage salarial.



Mes notes

18. L. 2312-59 à L 2312-71, et L4131-1 à L 4133-4 du code du travail.

Droit d'alerte en cas de danger grave ou imminent

Comme son nom l'indique, cette alerte peut être effectuée lorsqu'il existe une cause de danger, qui soit grave et imminent.

Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Ce droit d'alerte peut être exercé lorsque des produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise, font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

LE CSE PEUT-IL RECOURIR À L'EXPERTISE ?

Pour avoir des éléments de réponse, nous vous invitons à lire la fiche pratique CSE relative à l'expertise.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE VOTE ET DE DÉLIBÉRATION DU CSE ?[19]

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. Le CSE peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

Aucun minimum de membres présents à la réunion n'est demandé pour valider le vote.

Il est d'autant plus risqué de boycotter une réunion au cours de laquelle le CSE doit rendre un avis consultatif que le Code du travail impose aux élus de rendre un avis à l'issue d'un délai préfix. Si aucun avis n'est exprimé à l'issue de ce délai, le comité est réputé avoir été consulté et avoir donné un avis négatif, ce qui permettra à l'employeur de passer à l'étape suivante en mettant en œuvre son projet. Même si aucun élu n'est présent au moment du vote, l'expiration du délai de consultation fait automatiquement présumer un avis négatif du CSE.

ATTENTION

Même si la majorité des membres du CSE a décidé de quitter la réunion après une suspension de séance, l'avis consultatif émis sur un projet de cession par les élus restés présents est valable.

19. L. 2315-32, L. 2315-33 du Code du travail + arrêt TJ Nanterre, 7 mai 2021, n° 21/00826.

Mes notes