

Comité social et économique

Prérogatives en santé,
sécurité et conditions de travail

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels, l'INRS est un organisme scientifique et technique qui travaille, au plan institutionnel, avec la Cnam, les Carsat, Cramif, CGSS et plus ponctuellement pour les services de l'État ainsi que pour tout autre organisme s'occupant de prévention des risques professionnels.

Il développe un ensemble de savoir-faire pluridisciplinaires qu'il met à la disposition de tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, médecin du travail, instances représentatives du personnel, salariés. Face à la complexité des problèmes, l'Institut dispose de compétences scientifiques, techniques et médicales couvrant une très grande variété de disciplines, toutes au service de la maîtrise des risques professionnels.

Ainsi, l'INRS élabore et diffuse des documents intéressant l'hygiène et la sécurité du travail : publications (périodiques ou non), affiches, audiovisuels, sites Internet... Les publications de l'INRS sont diffusées par les Carsat. Pour les obtenir, adressez-vous au service Prévention de la caisse régionale ou de la caisse générale de votre circonscription, dont l'adresse est mentionnée en fin de brochure.

L'INRS est une association sans but lucratif (loi 1901) constituée sous l'égide de la Cnam et soumise au contrôle financier de l'État. Géré par un conseil d'administration constitué à parité d'un collègue représentant les employeurs et d'un collègue représentant les salariés, il est présidé alternativement par un représentant de chacun des deux collèges. Son financement est assuré en quasi-totalité par la Cnam sur le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS)

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France et les caisses générales de sécurité sociale disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service Prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ils sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, instances représentatives du personnel, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation. Ils assurent la mise à disposition de tous les documents édités par l'INRS.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle). La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

Comité social et économique

Prérogatives en santé,
sécurité et conditions de travail

Thomas Nivelet
Fabien Chevillard



INTRODUCTION

5



1. COMPOSITION DU CSE ET ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL 10

1.1 LE CONTEXTE DE L'ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL 12

1.2 LES MEMBRES DE DROIT 15



2. LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL 20

2.1 LES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES 22

2.2 LE DROIT D'ALERTE 27

2.3 LES CONSULTATIONS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS 30



3. LES MOYENS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL 38

3.1 LES HEURES DE DÉLÉGATION DES MEMBRES DU CSE 40

3.2 LA FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL 46

3.3 L'INFORMATION DU CSE 51

3.4 LES MOYENS JURIDIQUES, FINANCIERS ET MATÉRIELS 57

3.5 LE RECOURS À L'EXPERTISE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS 62

3.6 LE STATUT PROTÉCTEUR ACCORDÉ AUX SALARIÉS INVESTIS DE CERTAINS MANDATS 67



4. LE FONCTIONNEMENT DU CSE 70

4.1 LES RÉUNIONS DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS 72

4.2 LES RÉUNIONS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS 74

4.3 LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) 78

4.4 LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ 84

RÉFÉRENCES 90

SIGLES 91

INDEX DES QUESTIONS 92



Avertissement et conseils de lecture

Sauf précision contraire, tous les articles cités dans la brochure sont issus du Code du travail.

Lorsque la mention « Q/R » apparaît, le lecteur doit se référer au document « 100 questions-réponses sur le CSE » établi par le ministère chargé du Travail (téléchargeable en ligne).

La réglementation figurant dans cette brochure intègre les textes publiés jusqu'au 15 novembre 2018.



Introduction

☰ Du CHSCT au CSE

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a été instauré en 1982 par la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982, dite « 4^e loi Auroux¹ », étant précisé que sa création résultait de la réunion de deux instances existantes.

■ **Le comité d'hygiène et sécurité (CHS) créé en 1947².** Ce comité était obligatoire à partir de 50 salariés dans les entreprises industrielles et à partir de 500 salariés dans les autres. Lorsqu'il était mis en place dans une entreprise où était institué un comité d'entreprise ou d'établissement, le CHS fonctionnait comme une commission spéciale de ce comité. Outre la réalisation d'une enquête après tout accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP) « ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente partielle ou qui aurait révélé l'existence d'un danger grave », et la réalisation d'inspections en vue d'assurer l'application des prescriptions législatives et réglementaires, le CHS avait pour mission « d'organiser l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage » et de « développer par tous les moyens efficaces le sens du risque professionnel ».

■ **La commission d'amélioration des conditions de travail (CACT) créée en 1973³.** Le comité d'entreprise était associé à la recherche de solutions aux questions concernant notamment le travail de nuit, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une commission spéciale, la CACT. La mise en place de celle-ci était obligatoire dès lors que l'effectif de l'entreprise atteignait plus de 300 salariés et devait se réunir deux fois par an.

La fusion de ces deux instances a donné naissance au CHSCT et a ainsi consacré l'existence d'une instance représentative du personnel indépendante et autonome, chargée des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. La compétence unique reconnue au CHSCT en la matière devait « ainsi permettre de favoriser un examen global des problèmes rencontrés, intégrant tant les aspects économiques et organisationnels que la politique de santé ou de sécurité et d'éviter les dysfonctionnements rencontrés antérieurement en raison du partage de compétences entre les deux anciennes instances »⁴. L'élargissement des missions de l'instance aux conditions de travail était quant à elle expliqué par le fait « que les risques professionnels sont fréquemment le résultat de mauvaises conditions de travail liées à l'organisation du travail ou aux modes de production ».

Au fil des années, les missions du CHSCT n'ont cessé d'évoluer et de s'élargir, notamment :

- En 1993⁵, la mise en place d'un CHSCT devient obligatoire dans les établissements de 50 salariés et plus relevant du secteur BTP ;
- En 2002⁶, le CHSCT a également pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale du salarié et peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral ;
- En 2003⁷, le CHSCT des entreprises comprenant au moins une installation visée par des dispositions du Code de l'environnement ou du Code minier voit ses moyens renforcés. Il est notamment prévu, la majoration de 30 % des heures de délégation ;
- En 2010⁸, le CHSCT a également pour mission d'analyser l'exposition des salariés à des facteurs dits de « pénibilité » ;

1 Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (JO 26 décembre 1982).

2 Décret n° 47-1430 du 1^{er} août 1947 portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution de comités d'hygiène et de sécurité (JO 2 août 1947).

3 Loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail (JO 30 décembre 1973).

4 Étude « Vingt ans de CHSCT » remise au Conseil économique et social du 23 octobre 2001.

5 Décret n° 93-449 du 23 mars 1993 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et modifiant le code du travail, art. 1^{er} (JO 25 mars 1993).

6 Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, art. 174 (JO 18 janvier 2002).

7 Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, art. 7 et suivants (JO 31 juillet 2003).

8 Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, art. 62 (JO 10 novembre 2010).

– En 2016⁹, le CHSCT a désormais pour mission supplémentaire de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Outre l'élargissement des missions du comité, en 2015¹⁰, une réforme a préfiguré le remplacement des délégués du personnel, du CE et du CSSCT par le CSE. En effet, elle a permis aux entreprises de plus de 300 salariés¹¹ de procéder, par accord majoritaire, au regroupement des instances afin de « permettre un regroupement à géométrie variable » et « d'assouplir les règles de fonctionnement afin de rendre le dialogue plus efficace »¹².

Objectifs annoncés de la création des CSE

En 2017, le Gouvernement constate que le nombre d'entreprises ayant conclu un accord impliquant la fusion des instances représentatives est relativement faible et précise qu'il est donc « probable qu'aussi longtemps que l'instance fusionnée restera une possibilité, le processus de fusion des instances n'évoluera qu'avec lenteur, privant les entreprises d'un outil de simplification et de dynamisation du dialogue social »¹³. Souhaitant poursuivre et accélérer ce processus « tant pour des raisons de simplification que d'efficacité du dialogue social au sein des instances », le Gouvernement dépose un projet de loi d'habilitation lui permettant de légiférer par ordonnance. Ce dernier prévoit la création du CSE en faisant de la possibilité offerte aux entreprises de fusionner leurs instances dans certains cas, une obligation.

Les objectifs du projet sont détaillés dans le cadre d'une étude d'impact. Ils consistent notamment à :

– **renforcer les prérogatives des représentants du personnel par la mise en place d'une instance unique fusionnant les trois instances existantes** : « il s'agit de privilégier la finalité de la

représentation à sa structure en faisant le pari que cette finalité sera mieux portée par une instance fusionnée que par la juxtaposition d'instances dont l'articulation des compétences respectives est devenue de plus en plus complexe. Le cloisonnement est au demeurant de moins en moins pertinent au regard de la nature de plus en plus globale des enjeux à traiter. De surcroît, l'entreprise pourra adapter sa composition ou accentuer la spécialisation de certains de ses membres, par exemple au sein de commissions *ad hoc* » ;

– **améliorer la représentation des salariés et préciser les conditions dans lesquelles les représentants des salariés peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières** : « les représentants des salariés seront d'autant plus à même d'exercer ces prérogatives que l'instance unique leur permettra d'avoir une vision globale de l'entreprise dont l'éclatement des instances les prive ».

Mise en place du CSE et dispositions transitoires

Suite au projet de loi d'habilitation, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017¹⁴ est publiée. Celle-ci réorganise, dans sa globalité, les dispositions relatives aux instances représentatives du personnel.

Les missions des trois anciennes instances représentatives du personnel sont regroupées au sein d'une instance unique, le comité social et économique (CSE). Les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, relevant jusqu'à présent du périmètre des CHSCT, sont désormais prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise, soit par le CSE lui-même, soit par une commission de ce comité, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), soit par les représentants de proximité.

Possible depuis le 1^{er} janvier 2018, la mise en place du CSE est accompagnée d'une période transitoire jusqu'au 1^{er} janvier 2020 et au terme de laquelle

9 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 32 (JO 9 août 2016).

10 Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, art. 13 et 14 (JO 18 août 2015).

11 Pour les entreprises de moins de 300 salariés les entreprises pouvaient décider la mise en place d'une délégation unique du personnel (DUP) mais pas le regroupement des IRP.

12 Étude d'impact du 21 avril 2015 concernant le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi.

13 Étude d'impact du 27 juin 2017 concernant le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social.

14 Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (JO 23 septembre 2017).

toutes les entreprises d'au moins 11 salariés devront avoir mis en place ce comité.

Le CSE peut être mis en place à plusieurs niveaux :

- **au niveau de l'entreprise** si celle-ci ne dispose pas d'établissement ;
- **au niveau de chaque établissement distinct** le cas échéant, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans ce cas un CSE central doit également être mis en place ;
- **au niveau de l'Unité économique et sociale (UES)**, lorsqu'elle est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises distinctes de 11 salariés. Des CSE d'établissement et un CSE peuvent également être mis en place au niveau de l'UES ;
- **au niveau interentreprises** lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient.

Les stipulations des accords d'entreprise ou de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, relatifs aux anciennes IRP, cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel au CSE.

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes IRP au sein de l'entreprise, qu'elles soient d'établissement ou centrales, est transféré, à titre gratuit, de plein droit et en pleine propriété au CSE¹⁵. En pratique, lors de leur dernière réunion, les anciennes instances décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Par la suite, lors de sa première réunion, le CSE décide à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les anciennes instances, soit d'affectations différentes.

Par ailleurs, les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de

salaires ou honoraires au profit de l'État, ni à perception de droits ou de taxes.

Place centrale de la négociation dans la détermination des règles de mise en place et de fonctionnement du CSE et dispositions transitoires

Jusqu'à présent, les règles de mise en place et de fonctionnement de l'instance en charge des questions de prévention, c'est à dire le CHSCT ou à défaut, les délégués du personnel (DP), étaient prévues essentiellement par le Code du travail et précisées par la jurisprudence. Désormais, ce sont les accords collectifs qui déterminent en grande partie les prérogatives et les moyens d'action du CSE dans ce domaine. Cette nouvelle structuration nécessite de comprendre le nouvel agencement des dispositions du Code du travail et leur articulation avec les divers accords possibles, afin de mieux saisir l'importance de la négociation pour la prise en compte de la prévention des risques professionnels par le CSE.

→ Le rôle des accords

Pour un grand nombre de prérogatives ou de moyens d'actions du CSE (consultations, réunions, mise en place et fonctionnement de certaines commissions, etc.), les dispositions du Code du travail sont organisées selon le triptyque suivant :

- **dispositions d'ordre public** : elles sont applicables à toutes les entreprises dotées d'un CSE, quel que soit leur effectif, et ne peuvent être écartées ou modifiées dans un sens moins favorable par accord ;
- **dispositions relatives au champ de la négociation** : elles déterminent ce que l'accord peut aménager ;
- **dispositions supplétives** : elles fixent les règles qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord (de groupe, d'entreprise ou d'établissement) ou lorsque celui-ci n'aborde pas le point concerné.

¹⁵ Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, article 9 VI modifié.

Dans tous les domaines pour lesquels le Code du travail n'adopte pas cette structuration tripartite, les dispositions précisent au cas par cas ce qui relève du champ de la négociation.

En pratique, cette structuration des dispositions relatives au CSE confie une place importante aux accords dans la détermination des attributions et des règles de fonctionnement de l'instance. Cette marge de manœuvre devrait permettre une prise en compte de la prévention des risques professionnels adaptée à la réalité de l'organisation de l'entreprise.

→ Les différents types d'accords

Lorsque le Code du travail confie à un accord le soin de déterminer les règles applicables au CSE, il peut être fait référence à différents types d'accord. D'abord, le Code du travail renvoie systématiquement à l'accord d'entreprise conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail. En pratique, la rédaction des dispositions est telle que l'on peut imaginer qu'un seul accord d'entreprise soit conclu (regroupant alors tous les éléments relatifs CSE) ou qu'il en soit conclu plusieurs, chacun spécifique à une thématique (un accord sur le nombre et le périmètre des CSE dans l'entreprise et un autre sur les consultations, par exemple).

Ensuite, pour certains sujets, il est également fait référence à un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE. Cet accord n'est possible que dans certaines conditions, soit « à défaut » ou « en l'absence » d'accord d'entreprise, soit « en l'absence de délégué syndical ».

Enfin, en l'absence de l'un de ces accords, le Code du travail prévoit parfois que l'employeur puisse décider seul.

Concrètement, c'est donc dès la négociation de ces accords, et ainsi bien en amont des travaux du

CSE ou de l'adoption de son règlement intérieur, qu'il convient de prendre en considération les missions et prérogatives de l'instance en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail afin d'essayer de négocier au mieux pour la prévention.

≡ Publics visés

Les dispositions réglementaires présentées dans cette brochure, relative au CSE, sont applicables¹⁶ :

- aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés,
- aux établissements publics à caractère industriel et commercial,
- aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et aux groupements de coopération sanitaire de droit public¹⁷ pour lesquels les dispositions du Code du travail relatives au CHSCT demeurent applicables, dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la présente ordonnance.

≡ Domaines exclus

Ne sont pas abordées dans cette brochure :

- les dispositions réglementaires relatives aux attributions économiques du CSE,
- les dispositions réglementaires relatives aux attributions sociales et culturelles du CSE,
- les modalités spécifiques de mise en place et de fonctionnement du CSE central ainsi que l'articulation des attributions entre les CSE d'établissement et le CSE central.

¹⁶ Art. L. 2311-1.

¹⁷ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, art. 10 I.

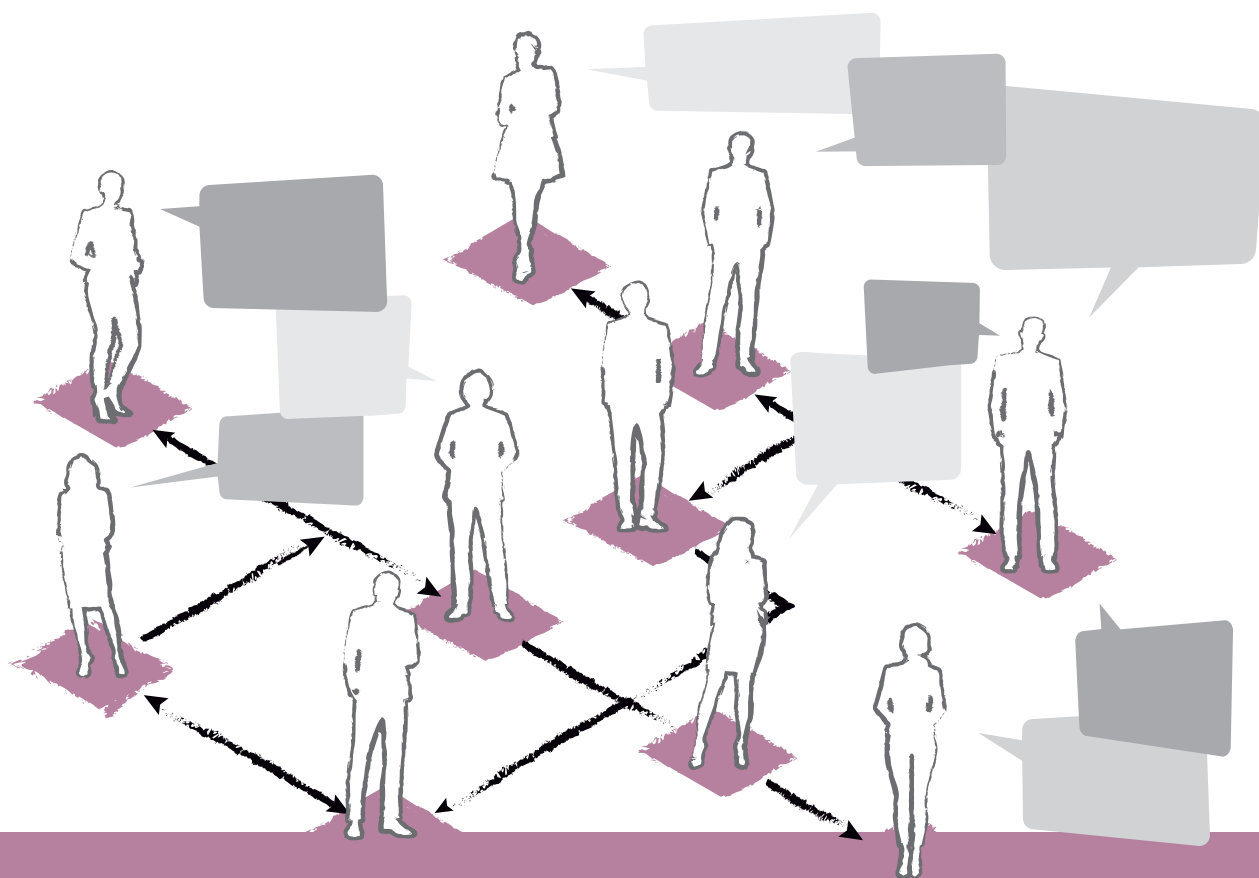
≡ Objectifs de la brochure

Cette brochure a pour objectif d'apporter des informations et des réponses aux questions que peuvent se poser les différents acteurs de la prévention en entreprise (salariés, employeurs, membres de la délégation du personnel au CSE, représentants de proximité lorsqu'ils sont mis en place), ou en dehors (médecins du travail, préventeurs institutionnels), sur les dispositions réglementaires relatives au CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En revanche, elle n'a pas vocation à détailler la réglementation applicable à la prévention de certains risques particuliers ou de certaines situations de travail qui pourraient intéresser le CSE dans le cadre de l'exercice de ses missions.

Elle s'appuie sur les dispositions réglementaires du Code du travail ainsi que divers textes d'application non codifiés (décrets, arrêtés). La brochure se fonde également sur diverses précisions apportées par le ministère chargé du Travail au travers du document « 100 questions-réponses sur le CSE ».

Plus concrètement, cette brochure aborde les thématiques suivantes :

- **en première partie**, les dispositions relatives à la composition et aux élections du CSE,
- **en deuxième partie**, les attributions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail,
- **en troisième partie**, les moyens dont dispose le CSE en matière de santé et sécurité au travail.
- **en quatrième partie**, le fonctionnement du CSE, et en particulier les dispositions applicables à la CSSCT et aux représentants de proximité.



1. COMPOSITION DU CSE ET ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSE

1.1 Le contexte de l'élection des représentants du personnel

12

1.2 Les membres de droit

15



Le CSE est composé de l'employeur, des représentants du personnel au CSE et de représentants syndicaux, auxquels peuvent s'ajouter d'autres acteurs de la prévention obligatoirement convoqués aux réunions (voir la partie 4 de cette brochure). Les représentants du personnel au CSE sont élus par l'ensemble des salariés.





1.1 LE CONTEXTE DE L'ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

||| Cette partie s'intéresse au rôle important du protocole d'accord préélectoral (PAP) dans la détermination des modalités de l'élection et des moyens accordés aux futurs élus. Elle ne détaille toutefois pas les règles applicables aux élections des représentants du personnel au CSE qui, bien qu'essentielles à la mise en place de l'instance, n'ont pas de lien direct avec la prévention des risques professionnels.

Selon quelles modalités l'employeur doit-il informer le personnel de la tenue des élections ?

Art. L. 2314-4

Lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, l'employeur informe le personnel de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. Le document diffusé doit préciser la date envisagée pour le 1^{er} tour, étant précisé que ce dernier doit se tenir au plus tard 90 jours après la diffusion de l'information. Pour autant que l'effectif minimal demeure atteint, cette information est répétée tous les quatre ans.

Le 1^{er} tour doit toujours se tenir au maximum 90 jours après la diffusion de l'information. Il n'y a pas lieu de distinguer, comme c'était le cas pour le CE (ancien article L. 2324-4 du Code du travail), selon que le CSE est renouvelé ou mis en place pour la première fois.

Comment est organisé le processus électoral ?

Art. L. 2314-5

L'organisation matérielle des élections est définie par le protocole d'accord préélectoral (PAP). Ainsi, un grand nombre de modalités relatives aux élections des représentants du personnel au CSE est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales. En pratique, il convient de rappeler que la négocia-

tion du PAP n'est possible que pour autant que le périmètre de l'élection est défini. Autrement dit, la détermination du nombre et du périmètre de mise en place du ou des CSE est une étape préalable à la négociation du PAP.

Le nombre et le périmètre des établissements sont déterminés par accord d'entreprise conclu dans les conditions de l'article L. 2232-12 du Code du travail. En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical, ils sont déterminés par accord entre l'employeur et le CSE. Par ailleurs, avant de pouvoir déterminer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts, l'employeur doit avoir loyalement et vainement négocié sur le sujet (arrêt de la Cour de cassation du 17/04/2019, pourvoi n° 18-22948). En l'absence de ces accords, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte-tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Dans un arrêt du 19 décembre 2018 (pourvoi n° 18-32655), la Cour de cassation a précisé que caractérise un établissement distinct celui qui présente une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable.

L'employeur est tenu d'engager les négociations sur le PAP. L'employeur peut être dispensé de cette

obligation dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat dans le mois suivant l'information du personnel.

Selon quelles modalités le PAP est-il négocié ?

Art. L. 2314-5

→ Les organisations syndicales invitées à négocier le PAP

Toutes les organisations syndicales intéressées doivent être invitées à négocier le PAP, et pas uniquement les organisations syndicales représentatives. Doivent ainsi être invitées :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné ;
- celles reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

→ La forme de l'invitation à négocier

Cette forme varie selon les organisations syndicales concernées :

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel sont invités à négocier le PAP **par courrier** ;
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné sont invitées à négocier le PAP **par tout moyen**.

→ Les délais pour inviter à négocier

L'invitation à négocier le PAP et à établir des listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel doit parvenir aux organisations syndicales au plus tard 15 jours avant la date de la 1^{re} réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice et le 1^{er} tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Que peut contenir le PAP ?

Le PAP aborde obligatoirement les points suivants :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (art. L. 2314-28) : la date des élections, les heures, le nombre et la composition des bureaux de vote, etc. ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux (art. L. 2314-13) ;
- s'il y a lieu, les dispositions prises pour faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (art. L. 2314-15).

Le PAP peut également aborder et/ou modifier :

- le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume d'heure global, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L. 2314-7) ;
- le nombre et la composition des collèges électoraux, à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise (art. L. 2314-12) ;
- la répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire (art. L. 2314-16) ;
- la tenue des élections en dehors du temps de travail, notamment en cas de travail en continu (art. L. 2314-27) ;
- le nombre de mandat successifs pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés (art. L. 2314-33).



Quelles sont les conditions de validité du PAP ?

Art. L. 2314-6

Pour être valide, le PAP doit avoir été signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Qu'advient-il en cas d'absence de candidature au CSE ?

Art. L. 2314-9

Lorsque le CSE n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur qui :

- le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant d'en donner date certaine ;
- le transmet à l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans les 15 jours, également par tout moyen permettant d'en conférer date certaine. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le formulaire Cerfa n° 15248*03 prévoit le modèle de procès-verbal de carence pour tous les collèges du CSE.

En l'absence de CSE, est-il possible d'organiser des élections ?

Art. L. 2314-8

En l'absence de CSE, lorsque l'employeur est saisi d'une demande d'organisation d'élection par une organisation syndicale ou un salarié, il dispose alors d'un mois pour engager la procédure d'information prévue à l'article L. 2314-5 du Code du travail.

Lorsque l'employeur a engagé un processus électoral et que ce dernier se solde par l'établissement d'un procès-verbal de carence, la demande d'organisation des élections par un syndicat ou un salarié ne peut intervenir que six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

Dans quelles circonstances des élections partielles doivent-elles être organisées en cours de mandat ?

Art. L. 2314-10

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité. Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-29 du Code du travail pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Quelles sont les modalités pratiques des élections ?

Art. L. 2314-11 à L. 2314-17 et R. 2314-3

pour les collèges électoraux.

Art. L. 2314-26 à L. 2314-29 et R. 2314-4 à

R. 2314-22 pour le scrutin et les résultats de l'élection.

Art. L. 2314-30 et L. 2314-31 pour la représentativité équilibrée des femmes et des hommes.

Les modalités techniques de l'élection des représentants du personnel au CSE font l'objet de nombreuses dispositions au sein du Code du travail. Celles-ci précisent le cadre applicable à la détermination des collèges électoraux, au mode de scrutin, à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, au résultat des élections, aux contestations diverses liées à l'élection (contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats, à la régularité des opérations électorales, etc.).

Ces différents éléments ne relevant pas directement du domaine de la prévention des risques professionnels, ne sont donc pas détaillés dans cette brochure. Pour plus d'informations sur les dispositions applicables, il est possible de se référer au site internet du ministère chargé du Travail :

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Ce site propose notamment des réponses pratiques et des outils pour accompagner les entreprises dans la préparation des élections. Il regroupe également l'ensemble des formulaires Cerfa liés aux élections des représentants du personnel au CSE.

1.2 LES MEMBRES DE DROIT

Quel que soit l'effectif de l'entreprise et les attributions du CSE, ce dernier est composé de façon à assurer la représentation patronale, salariée et syndicale. Pour assurer cette représentation, le CSE est composé de membres de droit que sont l'employeur, les représentants du personnel élus et les représentants syndicaux.

L'EMPLOYEUR

Quel est son rôle ?

Art. L. 2314-1

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur ou son représentant préside le CSE. Le CSE ne peut donc pas se réunir en dehors de la présence de l'employeur, qui est par ailleurs le seul à pouvoir le convoquer. En contrepartie, l'employeur est tenu d'organiser les réunions du CSE sous peine de commettre un délit d'entrave.

Le représentant de l'employeur doit être titulaire d'une délégation de pouvoirs spéciale et expresse. Ce mandat peut être accordé à titre permanent ou pour une réunion.

Les réunions du CSE, notamment en cas de carence de l'employeur, sont détaillées en partie 4.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Quelle est la composition de la délégation du personnel ?

Art. L. 2314-1, L. 2314-7, L. 2315-19 et R. 2314-1

Q/R n° 40

Le CSE comprend une délégation du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants, qui exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité. En principe, le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire mais un accord peut en disposer autrement.

Le nombre de représentants du personnel au CSE est fixé par le Code du travail en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Le PAP détermine le nombre de représentants du personnel au CSE et leur nombre d'heures de délégation, sous réserve que le nombre de représentants

NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

Effectif (nb de salariés)	Nb de titulaires	Effectif (nb de salariés)	Nb de titulaires	Effectif (nb de salariés)	Nb de titulaires
11 à 24	1	500 à 599	13	3000 à 3499	25
25 à 49	2	600 à 799	14	3500 à 4249	26
50 à 74	4	800 à 899	15	4250 à 4749	27
75 à 99	5	900 à 999	16	4750 à 4999	28
100 à 124	6	1000 à 1249	17	5000 à 5749	29
125 à 149	7	1250 à 1499	18	5750 à 5999	30
150 à 174	8	1500 à 1749	20	6000 à 6999	31
175 à 199	9	1750 à 1999	21	7000 à 8249	32
200 à 249	10	2000 à 2249	22	8250 à 8999	33
250 à 399	11	2250 à 2499	23	9000 à 9999	34
400 à 499	12	2500 à 2999	24	À partir de 10000	35



et le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soient au moins égal à ceux résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Cet accord est généralement négocié au niveau de chaque établissement mais peut également l'être au niveau de l'entreprise. À défaut de précision dans le PAP, les dispositions du Code du travail relatives au nombre de titulaires, détaillées dans le tableau de la page précédente, s'appliquent.

L'article L. 2314-1 du Code du travail précise qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres.

Pour quelle durée les représentants sont-ils élus ?

Art. L. 2314-33 et L. 2314-34

Les représentants du personnel au CSE sont élus pour une durée de quatre ans. Toutefois, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir une durée inférieure, comprise entre deux et quatre ans. Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans quelles circonstances un élu peut-il cesser ses fonctions en cours de mandat ?

Art. L. 2314-33, L. 2314-36 et L. 2314-37

Les fonctions de représentant du personnel au CSE prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour éligible. En revanche, les représentants conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle. Par ailleurs, tout membre de la délégation du personnel du CSE peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une de ces causes ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même

organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Le nombre de mandat est-il limité ?

Art. L. 2314-33

Q/R n° 46

Le nombre de mandats successifs de membre de la délégation du personnel au CSE est limité à trois, sauf dans les entreprises :

- de moins de 50 salariés,
- dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

Il convient de préciser que la limitation du nombre de mandat ne s'applique que pour les mandats d'élu au CSE et donc à partir de la mise en place du premier CSE. Cette limitation ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions représentatives du personnel.

Quelles sont les conditions générales pour être électeur et éligible ?

Art. L. 2314-18 et L. 2314-19

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus par les salariés âgés de 16 ans révolus travaillant depuis au moins trois mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis au moins un an, à l'exception du conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, des ascendants, des-

cendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur (il s'agit notamment des beaux-parents, la belle fille, le gendre...).

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Quelles sont les conditions pour être électeur ou éligible dans les entreprises de travail temporaire (ETT) ?

Art. L. 2314-20 et L. 2314-22

Dans les ETT, tous les salariés liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes peuvent être :

- électeurs à partir de trois mois d'ancienneté,
- éligibles à partir de six mois d'ancienneté.

Ces conditions d'ancienneté sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des 12 mois ou des 18 mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

- les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission,
- les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission.

Des règles spécifiques d'électorat et d'éligibilité sont prévues pour les salariés mis à disposition ou en portage salarial.

Des dérogations aux conditions d'ancienneté sont-elles possibles ?

Art. L. 2314-25 et R. 2314-4

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être élec-

teur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant sa notification, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Comment sont-ils désignés ?

Chaque organisation syndicale peut désigner un seul représentant syndical au CSE. Néanmoins, les règles de cette désignation varient selon l'effectif de l'entreprise.

→ Entreprises de moins de 300 salariés

Art. L. 2314-2 et L. 2143-22

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. Il est à ce titre destinataire des informations fournies au CSE.

En application de l'article L. 2143-3 du Code du travail, la désignation des délégués syndicaux peut intervenir au sein d'un établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Ainsi, il est possible qu'au sein du périmètre de mise en place d'un CSE une même organisation syndicale désigne plusieurs délégués syndicaux. Or, le Code du travail prévoit que chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul représentant syndical au CSE. En pareille situation, il conviendra donc, en principe, que l'organisation syndicale concernée choisisse parmi les délégués syndicaux celui qui exercera les fonctions de représentant syndical au CSE.



L'organisation syndicale peut renoncer à son représentant syndical, notamment afin de faire élire son délégué syndical comme membre titulaire du CSE. En effet, en tant que titulaire, le délégué syndical élu au CSE aura alors une voix délibérative.

→ Entreprises d'au moins 300 salariés

Art. L. 2314-2 et L. 2314-19

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement distinct peut désigner un représentant syndical au CSE. Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception du conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, des ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

L'ancienneté s'apprécie au niveau de l'entreprise et non d'un même établissement. Ainsi, un salarié affecté depuis moins d'un an dans l'établissement concerné par la désignation mais présent depuis au moins un an dans l'entreprise remplit la condition d'ancienneté.

Leur désignation suppose-t-elle l'accomplissement de certaines formalités ?

Art. D. 2143-4

Les nom et prénoms du représentant syndical au CSE sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.

Quelles sont leurs attributions ?

Art. L. 2314-2

Le représentant syndical assiste avec voix consultative aux réunions du CSE. Il peut donc donner son avis mais ne participe pas aux votes. Au cours des réunions, il exprime à la fois son opinion personnelle et celle de son organisation syndicale sur les sujets abordés. L'expression de cette position n'engage aucunement l'organisation syndicale concernée, sauf à ce que celle-ci l'ait expressément mandaté pour cela.

Dans la mesure où les représentants syndicaux au CSE sont membres de droit du comité, ils doivent être convoqués aux réunions en même temps et selon les mêmes modalités que les représentants du personnel élus au CSE.

Peut-on contester leur désignation ?

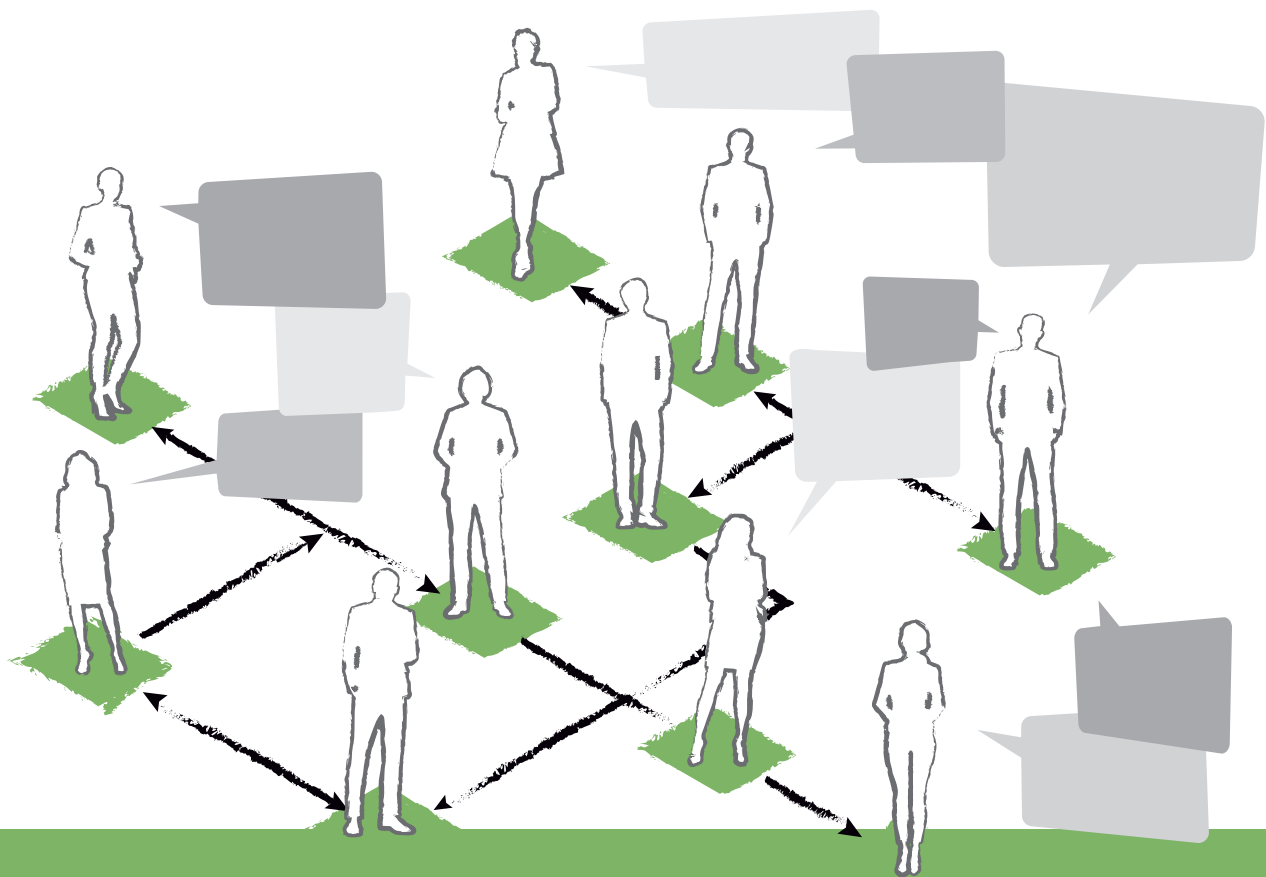
Art. L. 2314-32 et R. 2314-23 à R. 2314-25

La contestation relative à la désignation des représentants syndicaux au CSE est de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe. Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant la désignation.

Le tribunal d'instance statue dans les 10 jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.



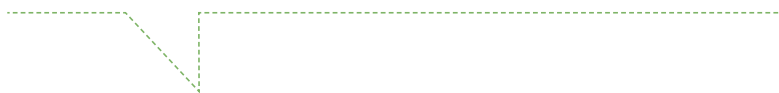
2. LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

2.1 Les attributions générales	22
2.2 Le droit d'alerte	27
2.3 Les consultations dans les entreprises d'au moins 50 salariés	30



Le Code du travail prévoit expressément que le CSE est doté d'un certain nombre d'attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. À cet égard, les dispositions relatives à la prévention des risques professionnels et plus généralement celles qui concernent la santé et la sécurité au travail, sont regroupées dans la quatrième partie du Code du travail aux articles L. 4111-1 et suivants, mais également dans les dispositions en lien avec les attributions effectives du CSE. Il s'agit notamment de celles relatives au temps de travail, à l'organisation du travail, à la formation, à l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise etc.

La nature de ces attributions varie selon l'effectif de l'entreprise au sein de laquelle le CSE est mis en place. À ce titre, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, les conventions et accords applicables dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en plus des attributions des CSE des entreprises de 11 à 49 salariés, le comité bénéficie d'attributions élargies intégrant, par exemple, des attributions consultatives.





2.1 LES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES

▬ Cette partie n'a pas vocation à traiter de l'ensemble des attributions du CSE mais uniquement de celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Certaines de ces dispositions sont spécifiques à la taille des entreprises.

DANS TOUTES LES ENTREPRISES

Comment sont-elles définies ?

Art. L. 2312-1, al. 1 et 2

Les attributions du CSE varient en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il convient alors de distinguer les CSE d'entreprises :

- de 11 à 49 salariés, d'une part ;
- d'au moins 50 salariés, d'autre part.

Un accord collectif ou un usage peut-il modifier ces attributions ?

Art. L. 2312-4

Les dispositions du Code du travail relatives aux attributions du CSE ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives aux attributions du CSE résultant d'accords collectifs de travail ou d'usage.

Les attributions décrites ci-après constituent donc un minimum légal qui peut être enrichi par accord.

DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

Quelles sont les attributions du CSE ?

→ Attributions générales

Art. L. 2312-5

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle dispose également d'une compétence générale en matière

de santé, de sécurité et de conditions de travail puisque le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

→ Réalisation d'enquêtes

Art. L. 2312-5 al. 2, L. 2315-11 3^o et R. 2312-2

La délégation du personnel du CSE réalise des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (AT/MP). Ces enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins :

- l'employeur ou un représentant qu'il a désigné,
- un représentant du personnel siégeant au CSE.

Il ne faut pas confondre cette enquête avec celles prévues en cas d'exercice du droit d'alerte. En effet, dans ces situations, une délégation d'enquête et une procédure particulière sont prévues.

Par essence, l'enquête fait suite à un événement révélateur de certaines failles en matière de prévention. Son objectif est d'identifier les causes de l'évènement afin de les comprendre et de déterminer les mesures de prévention existantes à faire évoluer ainsi que les éventuelles nouvelles mesures et actions à mettre en œuvre afin d'éviter que la situation ne se reproduise. L'enquête du CSE n'a pas vocation à rechercher les potentielles erreurs ou fautes commises ou à servir d'appui à l'employeur dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

Le Code du travail ne prévoit pas de durée pour réaliser l'enquête, ni de délai dans lequel le CSE doit décider de la réaliser. Bien qu'il soit nécessaire de prendre le temps de la mener correctement,

l'enquête devrait être lancée le plus rapidement possible afin que le CSE puisse formuler des propositions et que d'éventuelles mesures soient mises en œuvre par l'employeur. En conséquence, il est souhaitable que le CSE détermine à l'avance, dans son règlement intérieur ou par accord avec l'employeur, les modalités de réalisation de l'enquête : modalités de désignation des représentants qui y participent, modalités de réalisation, rédaction et présentation des conclusions, etc.

La délégation chargée de réaliser l'enquête peut se déplacer librement, entendre les personnes nécessaires (victime, témoin, etc.) et consulter les documents appropriés. À l'issue de cette enquête, la délégation chargée de la mener ou l'ensemble du CSE analyse les faits recueillis. Pour cela, elle peut utiliser la méthode de l'arbre des causes.

Se référer à la brochure INRS ED 6163

« La méthode de l'arbre des causes – L'analyse de l'accident du travail ».

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux enquêtes n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les titulaires. Ce temps est payé comme temps de travail effectif.

→ Exercice du droit d'alerte

Art. L. 2312-5 al. 3

Les représentants du personnel au CSE exercent un droit d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

L'exercice du droit d'alerte est détaillé en 2.2.

→ Saisine de l'inspection du travail

Art. L. 2312-5 al. 5

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Contrairement aux entreprises d'au moins 50 salariés, aucune disposition n'impose la présence d'un membre du CSE en cas de visite de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, même lorsqu'elle fait suite à une observation ou à une réclamation transmise par le CSE. Cette présence était pourtant anciennement prévue pour les délégués du personnel.

Le CSE exerce-t-il ses attributions au profit des seuls salariés de l'entreprise ou de tous les travailleurs présents ?

Art. L. 2312-6

Les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit de tous.

- Au profit des travailleurs salariés, y compris temporaires, des stagiaires, ainsi que de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.
- Au profit des salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'employeur de l'entreprise utilisatrice pour leurs réclamations individuelles et collectives relatives aux conditions d'exécution du travail qui relèvent de l'employeur de l'établissement utilisateur.

Pour les salariés temporaires, les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent notamment pour leurs réclamations sur l'application des dispositions des articles :

- L. 1251-21 à L. 1251-23 du Code du travail en matière de conditions de travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaires et jours fériés, santé et sécurité au travail, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs).
- L. 1251-24 du Code du travail en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives (locaux de restauration par exemple).



DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

À quel moment le CSE commence-t-il à exercer ses attributions ?

Art. L. 2312-2

Q/R n° 55

Le CSE commence à exercer ses nouvelles attributions à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil d'effectif déterminant ses attributions a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Ce délai a notamment pour objectif de permettre à l'employeur de constituer le fond documentaire qui servira à transmettre des informations à la délégation du personnel au CSE dans le cadre des consultations à venir.

L'article L. 2312-2 du Code du travail précise que dans le cas où, à l'expiration du délai de 12 mois à compter du franchissement du seuil de 50 salariés, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement. Dans ce cas précis, le CSE commencera donc à exercer les attributions récurrentes d'information et de consultation 12 mois après son renouvellement.

En pratique, en dehors du cas précédemment mentionné, à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, il semble opportun de prévoir dans l'accord qui met en place le CSE, une augmentation du nombre de titulaires ou du nombre d'heures de délégation. Cela pourra permettre aux représentants du personnel au CSE de disposer des moyens pour pouvoir exercer effectivement leurs attributions récurrentes d'information et de consultation dans l'attente du renouvellement de l'instance ou de la mise en place de nouvelles élections par l'employeur.

■ **Soit l'entreprise était déjà dotée d'un CSE qui exerçait les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés :** dans ce cas, le CSE commence à exercer les attributions récurrentes d'information et de consultation liées au franchissement du seuil de 50 salariés à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

■ **Soit l'entreprise était dépourvue de CSE :** le comité, lorsqu'il est mis en place, commence à exercer ses attributions récurrentes d'information et de consultation à l'issue d'un délai d'une année après sa mise en place.

Lorsque l'effectif de 50 salariés n'est pas atteint pendant 12 mois, à quel moment le CSE exerce-t-il de nouveau les attributions des CSE d'entreprises de 11 à 49 salariés ?

Art. L. 2312-3

Dans une telle situation, lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, c'est lors de son renouvellement que le CSE exerce exclusivement les attributions des CSE d'entreprises de 11 à 49 salariés et cesse d'exercer les attributions des CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans les entreprises composées de plusieurs établissements, quelles sont les attributions des CSE d'établissements dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés ?

Art. L. 2312-2

Les attributions des CSE sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise et non de celui de l'établissement. Ainsi, à titre d'exemple, dans une entreprise de 92 salariés divisée en trois établissements distincts de respectivement 38, 22 et 32 salariés, les CSE exercent les attributions étendues propres aux CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Quelles sont les attributions des CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés ?

→ Reprise de l'ensemble des attributions des CSE d'entreprises de 11 à 49 salariés

Art. L. 2312-8, al. 8

Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce l'ensemble des attributions prévues pour les CSE d'entreprises de 11 à 49 salariés, notamment : réclamations individuelles, enquête en matière d'AT/MP, droit d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent, saisine de l'inspection du travail, etc.

→ Attributions générales en matière de santé et de sécurité

Art. L. 2312-9 et L. 2312-12

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs dits de « pénibilité », mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail. Le refus de l'employeur doit être motivé.

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions : de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ; de vie dans l'entreprise ; de mise en œuvre de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale¹⁸.

→ Présence lors des visites de l'inspection du travail

Art. L. 2312-10

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

→ Inspections

Art. L. 2312-13 et R. 2312-4

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Cette mission peut être déléguée à la CSSCT.

Les inspections peuvent avoir plusieurs objectifs, et notamment :

- de veiller à l'application, des prescriptions légales et réglementaires ainsi que des consignes de sécurité ;
- d'effectuer un suivi d'une situation ou de la mise en œuvre des mesures préconisées ;
- de rechercher ou de constater sur le terrain l'existence de risques ou de situations dangereuses.

La fréquence de ces inspections doit être au moins de quatre par an, ce qui correspond à la fréquence minimale des réunions du CSE devant porter en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Comme pour les enquêtes en matière d'AT/MP, les modalités de réalisation des inspections peuvent être déterminées à l'avance, par le règlement intérieur du comité ou par accord avec l'employeur. Par ailleurs, après avoir collecté toutes les informations utiles en lien avec l'inspection envisagée, une réunion préparatoire à l'inspection peut être organisée afin de définir :

- les objectifs de l'inspection (évaluer les conséquences d'un changement organisationnel ou d'un changement d'équipement de travail, comprendre les signalements et plaintes adressés au CSE par certains salariés, etc.) ;
- les modalités de l'inspection (observation,

¹⁸ Il s'agit, entre autres, de la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'inaptitude et du risque chômage.



réalisation d'entretiens, méthodologie de travail et d'analyse utilisée, etc.) ;

- les personnes qui participent à l'inspection ;
- le moment le plus opportun pour réaliser la visite.

L'inspection devrait conduire à l'élaboration d'un rapport mettant notamment en avant les conclusions et propositions des membres du comité. Ce rapport devrait être présenté à l'employeur lors d'une réunion du CSE ou de la CSSCT.

→ **Audition du chef d'une entreprise voisine**

Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Le comité est ensuite informé des suites réservées à ses observations.

→ **Sollicitation du concours d'un tiers**

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

→ **Informations et consultations**

En matière de santé, de sécurité et conditions de travail, le CSE est informé et consulté, soit régulièrement soit ponctuellement selon les sujets.

L'ensemble des consultations régulières et ponctuelles du CSE est détaillé en 2.3.

2.2 LE DROIT D'ALERTE

- ▬ L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.
- ▬ Lorsqu'une situation dangereuse apparaît, il doit prendre les mesures nécessaires en vue de la supprimer. Lorsque cela n'est pas fait,
- ▬ le Code du travail prévoit qu'un membre de la délégation du personnel au CSE puisse prévenir l'employeur, en l'alertant d'une situation
- ▬ qu'il juge grave et dangereuse pour la santé du salarié ou celle des autres.

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un droit d'alerte en cas :

- d'atteintes aux droits des personnes,
- de danger grave et imminent.

Cette fiche n'a pas vocation à traiter du droit d'alerte économique ou du droit d'alerte social.

Les dispositions relatives au droit d'alerte sont communes à tous les CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Il n'y a donc pas lieu de distinguer selon que le CSE soit mis en place dans une entreprise de 11 à 49 salariés ou d'au moins 50 salariés.

LE DROIT D'ALERTE EN CAS D'ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES

Qu'est-ce que ce droit d'alerte ?

Art. L. 2312-59 al. 1

Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'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, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte 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.

Qui peut l'exercer ?

Art. L. 2312-59

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes. Les membres de la CSSCT sont obligatoirement membres du CSE. Il en résulte qu'ils peuvent également exercer ce droit d'alerte. S'agissant des représentants proximité, il convient de distinguer deux situations possibles :

- s'ils sont également membres du CSE, ils peuvent de plein droit exercer le droit d'alerte ;
- s'ils ne sont pas membres du CSE, l'accord les mettant en place doit définir leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. À ce titre, l'accord peut donc prévoir qu'ils exercent le droit d'alerte seuls ou en concurrence des membres du CSE et de la CSSCT.

Les attributions des représentants de proximité sont détaillées en 4.4.

Quelles mesures doit prendre l'employeur suite à cette alerte ?

Art. L. 2312-59 al. 2 et 3

Suite à une alerte, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel au comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE, si le salarié concerné a été averti par écrit et ne s'y oppose pas, peut saisir



le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

LE DROIT D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Qui peut exercer ce droit d'alerte ?

Art. L. 2312-60

Les membres de la délégation du personnel au CSE, ainsi que les membres de la CSSCT peuvent exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. S'agissant des représentants proximité, il convient de distinguer deux situations possibles :

- s'ils sont également membres du CSE, ils peuvent de plein droit exercer le droit d'alerte ;
- s'ils ne sont pas membres du CSE, l'accord les mettant en place doit définir leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. À ce titre, il peut prévoir qu'ils exercent, seuls ou en concurrence des membres du CSE et de la CSSCT, le droit d'alerte.

Le droit d'alerte a pour corollaire le droit de retrait. Ce droit permet au travailleur de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (art. L. 4132-1). En toute circonstance, en cas de danger grave et imminent, l'employeur doit prendre les mesures appropriées et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (art. L. 4132-5).

Quelle est la procédure à suivre pour signaler un danger ?

Art. L. 4131-2, L. 4132-2 al.1, D. 4132-1 et D. 4132-2

Le représentant du personnel au CSE qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, doit en alerter immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au 1^{er} alinéa de l'article L. 4132-2 du Code du travail. Cette procédure prévoit que

lorsque le représentant du personnel au CSE alerte l'employeur en cas de danger grave et imminent, il consigne son avis par écrit dans un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité. L'avis doit être daté, signé et indiquer :

- les postes de travail concernés par la cause du danger constaté,
- la nature et la cause de ce danger,
- le nom des travailleurs exposés.

L'employeur a la responsabilité de tenir ce registre spécial à la disposition des représentants du personnel au CSE.

Quelles mesures doit prendre l'employeur ?

Art. L. 4132-2 al. 2

Suite à une alerte pour danger grave et imminent, l'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Ainsi :

- soit des mesures sont mises en œuvre pour faire cesser le danger, dans ce cas c'est la fin de la procédure d'alerte ;
- soit il existe entre l'employeur et le représentant du CSE une divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser.

Qu'advient-il en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser ?

Art. L. 4132-3 et L. 4132-4

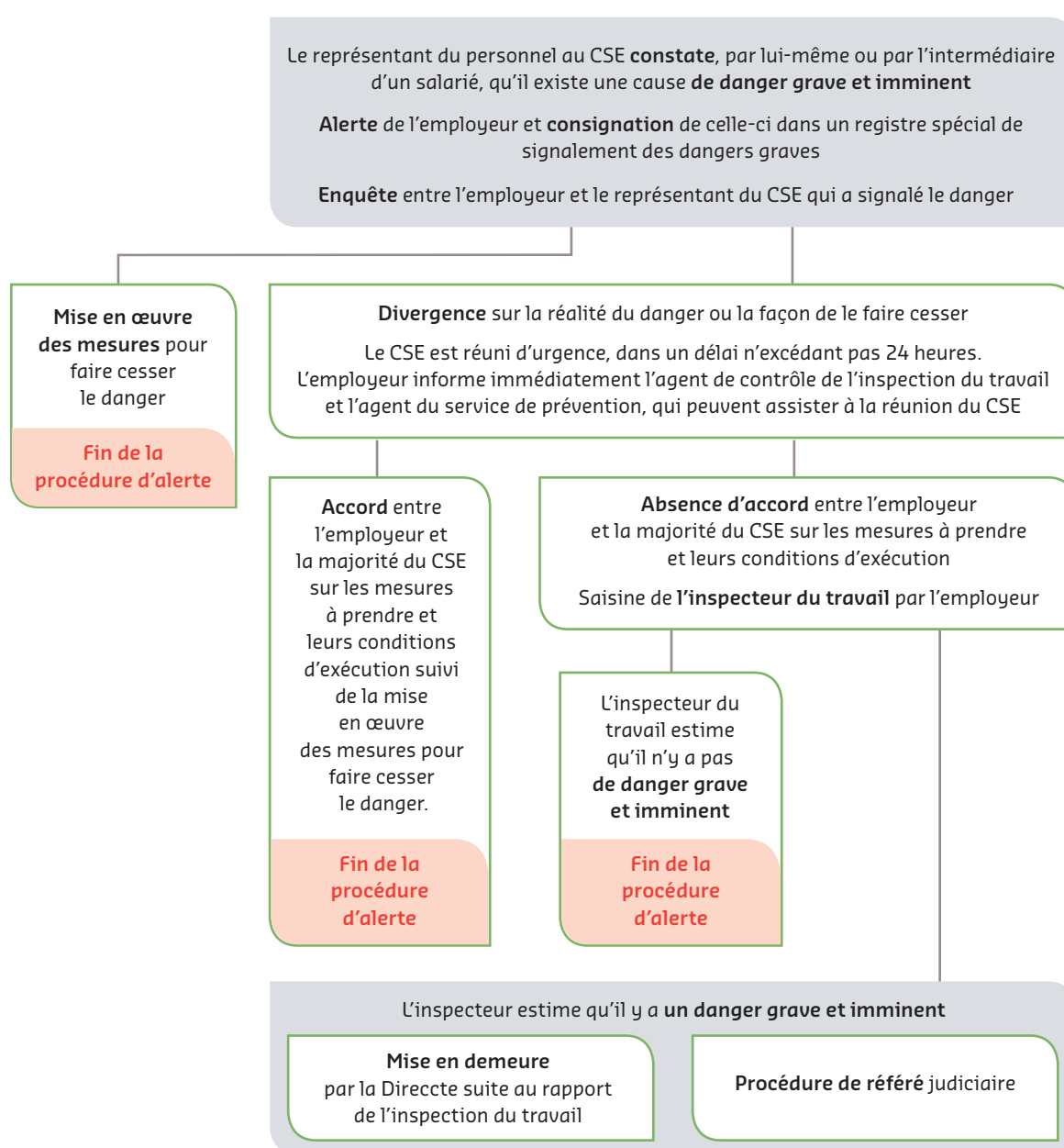
En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CSE. À la suite de cette réunion :

- soit un accord peut être trouvé entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution ;
- soit aucun accord n'est trouvé entre l'employeur et la majorité du CSE. Dans ce cas, **l'employeur saisit immédiatement** l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Celui-ci peut estimer :

- qu'il existe un danger grave et imminent et mettre en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévue par l'article L. 4721-1 du Code du travail, soit la procédure de référé judiciaire, dans le but de faire cesser le danger ;
- qu'il n'existe pas de danger grave et imminent et alors mettre fin à la procédure d'alerte.

Lorsque le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent a été exercé, il est recommandé d'inscrire un point y faisant référence à l'ordre du jour d'une ou plusieurs prochaines réunions du CSE ou de la CSSCT. En effet, cela permettra d'assurer un suivi des mesures mises en œuvre pour faire cesser le danger.

PROCÉDURE SCHÉMATIQUE DE LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT





2.3 LES CONSULTATIONS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

- La consultation du CSE constitue l'une de ses principales attributions. En effet, le comité participe pleinement à la démarche de prévention des risques professionnels par les avis et vœux qu'il émet. Les consultations constituent également un temps d'échanges et de dialogue entre l'employeur et les représentants du personnel.
- Par principe, ce sont les accords qui déterminent les modalités de réalisation des consultations. Toutefois, le Code du travail prévoit un socle de dispositions auxquelles il n'est pas possible de déroger, même par accord.

DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONSULTATIONS RÉCURRENTES ET PONCTUELLES

Quand doivent être réalisées les consultations ?

Art. L. 2312-14 al. 1

Les consultations du CSE doivent avoir lieu avant que l'employeur ne prenne sa décision, sauf en cas de lancement d'une offre publique d'acquisition. En pratique, c'est à l'employeur d'apprécier le moment le plus opportun pour consulter le CSE. Le projet ou le document objet de la consultation doit être suffisamment avancé pour que les informations transmises aux membres du comité leur permettent de rendre un avis éclairé. Néanmoins, le document ou le projet ne doit pas être à un stade d'avancement tel qu'il n'est plus possible d'échanger et d'émettre des propositions.

Dans les entreprises à établissements distincts, comment sont réparties les attributions consultatives entre le CSE central et les CSE d'établissement ?

Art. L. 2316-1 à L. 2316-3

Le CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement. En matière consultative, cela se traduit par le fait que le CSE central est le seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise et qui ne comportent pas de mesures d'adaptation

spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux CSE d'établissement ;

- les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront l'objet ultérieurement d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;

- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements propres aux projets d'introduction de nouvelles technologies ou aux projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Par ailleurs, le CSE central est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, notamment en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

De quels délais dispose le CSE ou le CSE central pour rendre son avis ?

Art. L. 2312-16 – R. 2312-5 et R. 2312-6 I

Les membres de CSE ont besoin de temps pour préparer la consultation, afin notamment de pouvoir lire et analyser les différentes informations en lien avec la consultation, qu'ils ont collectées ou qui leur ont été transmises. Ce temps peut être variable, compte tenu de la nature et de l'importance des questions qui leurs sont soumises.

Par principe, les délais de consultation sont prévus par un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE ou le cas échéant le CSE central, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité.

L'accord peut fixer des délais notamment en fonction de l'objet de la consultation ou de la complexité de celle-ci.

Il est possible de conclure un ou plusieurs accords relatifs aux consultations (un accord global sur tout type de consultation, un accord sur les consultations récurrentes et un autre sur les consultations ponctuelles, un accord sur les consultations simples et un autre sur celles pour lesquelles il est décidé de recourir à un expert, etc.). Toutefois, un accord global peut susciter des difficultés pratiques en ce qu'il est peu probable qu'il soit adapté à chacun des types de consultations. Cet élément devrait donc être discuté lors des négociations relatives aux consultations.

À défaut de l'un de ces accords, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai :

- d'un mois de manière générale,
- de deux mois en cas d'intervention d'un expert,
- de trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

En l'absence d'accord, il convient d'appliquer les dispositions supplétives. Dans ce cas, ce n'est pas l'objet de la consultation qui détermine le délai dont dispose le CSE pour se prononcer, mais la complexité de celle-ci. Le caractère complexe est lié soit à l'intervention d'un expert, soit à une consultation à plusieurs niveaux.

Pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, ce dernier commence à courir à compter :

- soit de la communication par l'employeur des

informations prévues par le Code du travail pour la consultation visée,

- soit de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

Avec les anciennes instances, il n'était pas possible de prévoir par accord un délai de consultation inférieur à 15 jours. Avec la mise en place du CSE, rien n'empêche de fixer un délai qui soit non seulement inférieur au délai d'un mois prévu par les dispositions législatives, mais également inférieur au délai plancher de 15 jours prévu pour les anciennes instances. Cependant, le délai négocié dans le cadre des consultations du CSE devra être « suffisant » compte tenu de l'objet de la consultation, c'est-à-dire qu'il devra permettre au CSE « d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises » (art. L. 2312-16).

Comment sont aménagés les délais de consultation lorsque sont consultés à la fois le CSE central et les CSE d'établissement ?

Art. R. 2312-6

Les délais de consultation détaillés ci-avant (un, deux ou trois mois) s'appliquent au CSE central. Dès lors, l'avis de chaque comité d'établissement doit être transmis au CSE central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Si un comité d'établissement ne rend pas son avis au CSE central dans ce délai, il est réputé avoir rendu un avis négatif.

Lorsqu'il a été décidé de recourir à un expert, quelles sont les conséquences d'une contestation relative à l'expertise sur les délais de consultation ?

Art. L. 2315-86 al. 6

La saisine du juge par l'employeur dans le cadre des différentes contestations possibles de l'expertise suspend les délais dans lesquels le comité est consulté, jusqu'à la notification du jugement.



De quel recours dispose le CSE s'il estime ne pas être en possession des éléments nécessaires pour rendre un avis éclairé ?

Art. L. 2312-15 al. 4 et 5

S'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre son avis, le CSE peut saisir le président du TGI (tribunal de grande instance) statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue alors dans un délai de huit jours. Cette saisine ne prolonge pas le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai de consultation.

L'employeur est-il tenu de suivre l'avis rendu par le CSE ?

Art. L. 2312-15 al. 1 et 6

Comme c'était le cas pour le CHSCT, l'employeur n'est pas tenu de suivre l'avis rendu par le CSE, notamment lorsque celui-ci est négatif. En effet, le comité exerce des attributions consultatives dans le cadre desquelles il émet des avis et des vœux.

Les consultations sont avant tout l'occasion pour les membres du CSE de pouvoir discuter avec l'employeur et la direction à propos des documents ou projets soumis à consultation. Dans ce cadre, les représentants du personnel peuvent utilement faire remonter les réalités du terrain et questionner l'employeur, solliciter des explications complémentaires et, surtout, faire valoir leur point de vue et formuler de nouvelles pistes de réflexion, de nouvelles propositions.

Ainsi, la consultation est un passage obligé pour l'employeur qui permet de confronter ses projets à l'avis des représentants du personnel, contribuant ainsi à l'exercice du dialogue social.

Par ailleurs, il convient de préciser :

- qu'un avis motivé et détaillé est susceptible de convaincre l'employeur de suivre les remarques et les éventuelles préconisations du comité. En effet, l'employeur est tenu de rendre compte de façon motivée de la suite donnée aux avis et vœux émis par le CSE. Dès lors, il lui sera plus compliqué de justifier de ne pas les avoir suivis ;
- qu'en cas d'accident du travail ou de maladie

professionnelle, et alors que le CSE avait au préalable transmis son avis à l'employeur sur la situation concernée, les juges pourront prendre en compte cet élément pour éventuellement en déduire que ce dernier a manqué à son obligation de sécurité.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CONSULTATIONS RÉCURRENTES

Sur quels sujets le CSE doit-il être régulièrement consulté ?

Art. L. 2312-17

Le CSE est obligatoirement et régulièrement consulté sur les trois sujets suivants :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Comment sont définies les modalités de ces consultations ?

Art. L. 2312-19

Un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité, détermine :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27 du Code du travail, qui ne peut être inférieur à six ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.

L'accord peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

À quelle fréquence doivent-elles être réalisées ?

Art. L. 2312-19 al. 7 et L. 2312-22 al. 1

Q/R n° 58

Par principe, la périodicité de chacune des consultations récurrentes est déterminée par un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité. Cette périodicité ne peut toutefois pas être supérieure à trois ans. À titre illustratif, si une entreprise revoit ses orientations stratégiques tous les deux ans, les acteurs de l'entreprise pourront fixer par accord la périodicité de la consultation du CSE sur ce sujet à deux ans.

À défaut de l'un de ces accords, le Code du travail prévoit que le CSE est consulté annuellement.

Dans les entreprises composées de plusieurs établissements, à quel niveau sont-elles conduites ?

Art. L. 2312-19 3° et L. 2312-22 al. 5 et 6

Par principe, le niveau de chacune des consultations récurrentes est déterminé par un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité.

En l'absence d'accord :

- les consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur sa situation économique et financière sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'existence d'un accord de groupe prévoyant une consultation au niveau du comité de groupe ;
- la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifique à chaque établissement.

Sur quels éléments le CSE peut-il se fonder pour rendre son avis ?

Art. L. 2312-18

Pour rendre un avis éclairé dans le cadre de la consultation, le CSE peut notamment s'appuyer sur la BDES mise à disposition par l'employeur. Celle-ci rassemble l'ensemble des informations nécessaires qui comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment sur les écarts de rémunération. La mise à disposition des rapports et informations dans la BDES vaut communication des rapports et informations au comité.

En l'absence d'accord, quel est le contenu de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ?

Art. L. 2312-19 1°, L. 2312-20 et L. 2312-24

Le contenu et les modalités de cette consultation sont normalement déterminés par l'accord d'entreprise majoritaire ou l'accord conclu entre l'employeur et le CSE.

En l'absence d'accord, le Code du travail prévoit que le CSE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences. Cela concerne :

- l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences ;
- l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les orientations de la formation professionnelle.

Le CSE émet un avis sur les orientations stratégiques et peut proposer des orientations alternatives. L'organe chargé de l'administration ou de la surveillance doit répondre à cet avis de manière argumentée. Le CSE peut ensuite réagir à cette réponse.

Un accord de groupe peut prévoir que cette consultation est effectuée au niveau du groupe. Dans ce cas, l'accord doit prévoir les modalités de transmission de l'avis du CSE de groupe :

- à chaque CSE du groupe, qui reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
- à l'organe chargé de l'administration de



l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article L. 2331-1 du Code du travail.

En l'absence d'accord, quel est le contenu de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ?

Art. L. 2312-25, R. 2312-16 et R. 2312-17

Le contenu et les modalités de cette consultation sont normalement déterminés par l'accord d'entreprise majoritaire ou l'accord conclu entre l'employeur et le CSE.

En l'absence d'accord, il est prévu que la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise porte sur la politique de recherche et de développement technologique, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

En l'absence d'accord, l'article L. 2312-15 du Code du travail fixe l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à disposition du CSE dans le cadre de cette consultation. En outre, les articles R. 2312-16 et R. 2312-17 fixent les informations que l'employeur doit mettre à disposition selon que l'effectif de l'entreprise soit inférieur ou au moins égal à 300 salariés.

En l'absence d'accord, quel est le contenu de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ?

Art. L. 2312-26 à L. 2312-35, R. 2312-18 à R. 2312-20 et R. 4624-48

Elle porte notamment sur les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, l'aménagement du temps de travail, etc.

Pour se prononcer sur cette consultation, le CSE peut rendre un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou bien rendre plusieurs avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun des thèmes.

Pour que le CSE puisse se prononcer sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur doit mettre à sa disposition un certain

nombre d'informations prévues dans certaines rubriques de la BDES et énumérées à l'article L. 2312-26 II, R. 2312-18 et, selon l'effectif de l'entreprise, R. 2312-19 ou R. 2312-20 du Code du travail. S'agissant plus spécifiquement des questions de santé et de sécurité des salariés, en plus des informations évoquées, l'employeur doit présenter au CSE deux documents.

■ **Le rapport annuel écrit** : ce document fait le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 (facteurs dits de « pénibilité ») y sont traitées spécifiquement. La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail doit être présentée au CSE en même temps que le rapport annuel.

■ **Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** : ce document fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs dits de « pénibilité », ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et le programme annuels de prévention, le CSE peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. En cela, la ou les réunions consacrées à l'examen du rapport et du programme annuels sont particulièrement importante(s) dans la mesure où elles déterminent la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le CSE n'ont pas été prises en compte au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur doit énoncer les motifs de cette inexécution en annexe du rapport annuel. Le CSE est ainsi en mesure d'assurer un suivi sur plusieurs années et de discuter, voire de proposer la reprise de ces mesures inexécutées dans le cadre du nouveau programme annuel.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi porte en outre sur le **bilan social de l'entreprise**. Celui-ci récapitule les principales

données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Il comporte notamment des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, le CSE d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif est au moins de 300 salariés.

LE RAPPORT ET LE PROGRAMME ANNUELS

Les informations devant figurer au **rapport annuel** sont précisées par un arrêté du 12 décembre 1985. Différents éléments peuvent être utilisés pour l'établir, notamment :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels (circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002) ;
- le support de consignation des conseils donnés par le conseiller en radioprotection dans ses domaines de compétences (art. R. 4451-124).

S'agissant du **programme annuel**, l'article 2.5 de la circulaire DRT 93-15 du 25 mars 1993, applicable au CHSCT, précisait qu'il était souhaitable de faire coïncider sa présentation pour avis avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans l'établissement. Le programme fixe la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont également précisées.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CONSULTATIONS PONCTUELLES

Sur quels sujets le CSE peut-il être consulté ?

Art. L. 2312-8 et L. 2312-37

Les dispositions du Code du travail expressément consacrées au sujet prévoient que le comité est consulté sur les points suivants :

1. les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
2. la modification de son organisation économique ou juridique ;
3. les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
4. l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
5. les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
6. la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés (art. L. 2312-38) ;
7. les restructurations et les compressions des effectifs (art. L. 2312-39) ;
8. les licenciements collectifs pour motif économique (art. L. 2312-40) ;
9. les opérations de concentrations (art. L. 2312-41) ;
10. les offres publiques d'acquisition (art. L. 2312-42 à L. 2312-52) ;
11. les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (art. L. 2312-53 à L. 2312-54).

En plus de ces 11 cas, certaines dispositions du Code du travail consacrées à des sujets spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail prévoient une obligation pour l'employeur de consulter ou de solliciter l'avis du CSE. C'est notamment le cas en matière de formation à la sécurité, de conception et d'aménagement des lieux de travail, d'exposition à certains risques (chimiques, rayonnements ionisants, bruit, ...), etc.



Un accord peut-il aménager les modalités de réalisation de ces 11 consultations ponctuelles ?

Art. L. 2312-55 et L. 2312-56

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir :

- le contenu des 11 consultations ponctuelles du CSE prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37, dans le respect des dispositions d'ordre public ;
- les modalités de ces consultations ;
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

Par ailleurs, un accord de groupe peut prévoir que ces 11 consultations ponctuelles prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 sont effectuées au niveau du groupe. Dans ce cas, l'accord prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- à chaque CSE des entreprises du groupe qui reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise ;
- à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominant le groupe, définie à l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Les modalités des consultations ponctuelles n° 6 à 11 sont d'ordre public. Par conséquent, un accord ne peut pas modifier les dispositions prévues pour chacune d'elles.

Quelles sont les règles applicables en l'absence d'accord ?

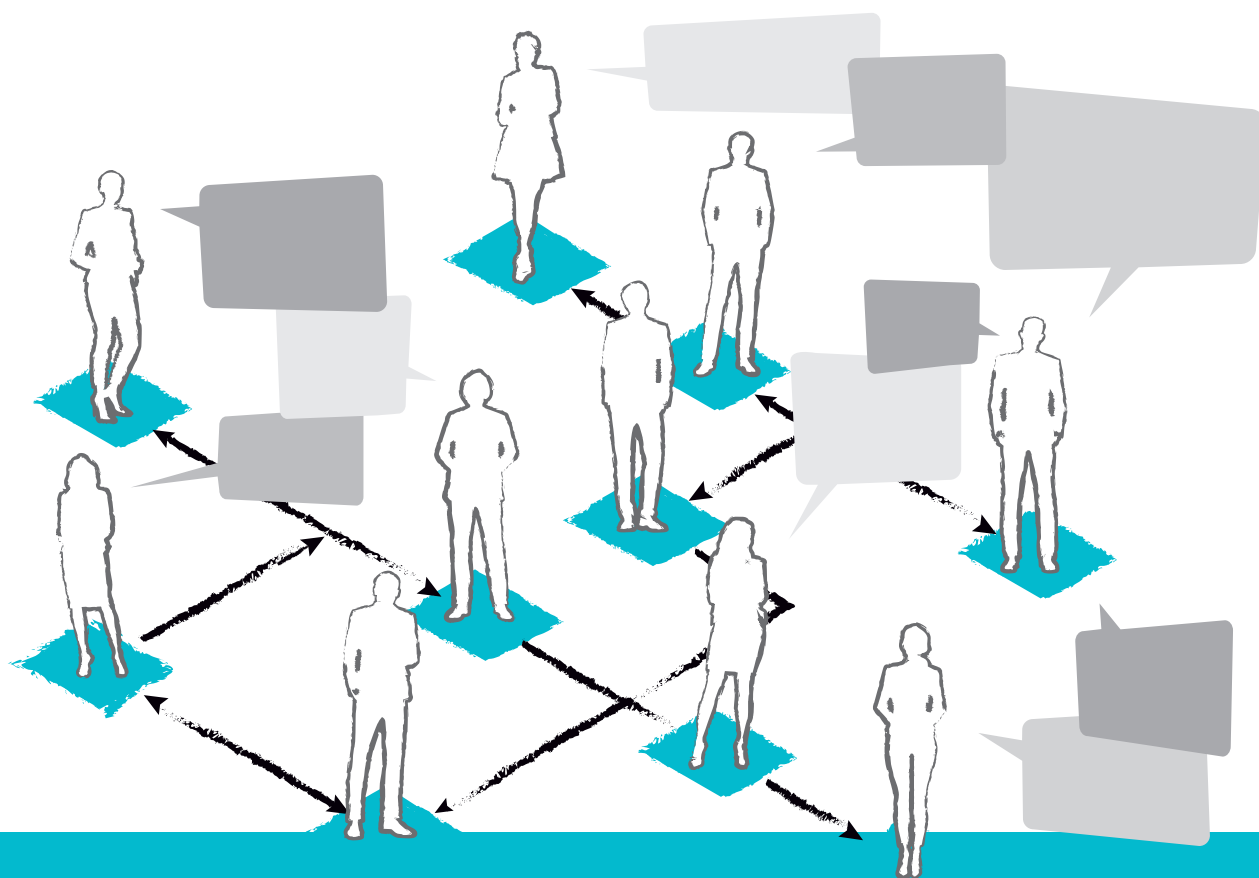
Art. L. 2312-57 et L. 2312-58

Comme cela a déjà été précisé, certaines modalités des consultations ponctuelles n° 6 à 11 sont d'ordre public. Cela signifie qu'outre le fait qu'un accord ne puisse aucunement les modifier, ces modalités s'appliquent également en l'absence d'accord.

De plus, il est prévu qu'en l'absence d'accord, l'employeur doit communiquer une documentation économique et financière au CSE dans le mois qui suit chaque élection. Cette documentation doit préciser :

- les formes juridiques de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

En outre, à défaut d'accord et lorsqu'un projet de restructuration et de compression des effectifs est soumis au CSE (consultation ponctuelle n° 7) et est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante. Le CSE de cette dernière est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.



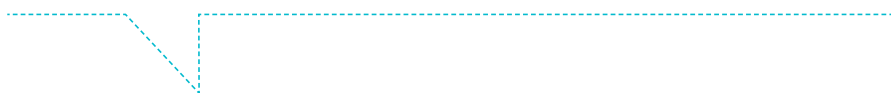
3. LES MOYENS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

3.1 Les heures de délégation des membres du CSE	40
3.2 La formation en santé, sécurité et conditions de travail	46
3.3 L'information du CSE	51
3.4 Les moyens juridiques, financiers et matériels	57
3.5 Le recours à l'expertise dans les entreprises d'au moins 50 salariés	62
3.6 Le statut protecteur accordé aux salariés investis de certains mandats	67



Pour remplir les missions qui ont été évoquées dans la partie précédente de cette brochure, le CSE dispose d'un certain nombre de moyens : heures de délégation, droit à la formation et à l'information, recours à un expert, protection contre le licenciement, moyens matériels, financiers, juridiques, etc.

Dans des entreprises aux structures complexes, et plus précisément dans celles comportant des établissements distincts, l'articulation des moyens du CSE central et des CSE d'établissement doit être réfléchi et tenir compte de la répartition des prérogatives entre les différents comités.





3.1 LES HEURES DE DÉLÉGATION DES MEMBRES DU CSE

Pour pouvoir exercer ses missions, la délégation du personnel au CSE a, avant tout, besoin de temps. Ainsi, l'employeur doit laisser la disponibilité nécessaire à l'exercice des fonctions de chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE, des représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés, des représentants syndicaux au CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Quel est le nombre d'heures prévu par le Code du travail ?

Art. L. 2315-7 et R. 2314-1

À défaut de stipulation dans l'accord préélectoral, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leur fonction par les membres au CSE est fixé par le Code du travail à l'article R. 2314-1. Ce temps est fixé en fonction, à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation. > Voir le tableau 1 ci-contre.

Un accord peut-il modifier ce nombre d'heures ?

Art. L. 2314-7

Q/R n° 64

Le PAP peut modifier le nombre de représentants ainsi que le nombre d'heures de délégation prévus par le Code du travail, sous réserve que le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

En pratique, cela signifie que l'accord peut :

- diminuer le nombre d'heures de délégation individuelle, sous réserve d'une augmentation concomitante du nombre d'élus pour permettre de maintenir le volume global des heures de délégation (cas n°1) ;
- augmenter le nombre d'heures de délégation individuelle tout en diminuant le nombre d'élus, dans la mesure où le volume global mensuel d'heures de délégation est maintenu (cas n°2) ;
- augmenter le volume global des heures de délégation prévu par le Code du travail, puisque ce dernier constitue un plancher (cas n°3). Le volume

global d'heures de délégation peut également être augmenté par un accord collectif de droit commun, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur > Voir le tableau 2 ci-contre.

Les représentants peuvent-ils dépasser leur crédit d'heures mensuel en cas de circonstances exceptionnelles ?

Art. R. 2314-1

Le nombre d'heures de délégation peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles en lien avec les attributions effectives du CSE.

Quelles sont les modalités d'utilisation des heures pour les salariés au forfait en jours sur l'année ?

Art. R. 2315-3

Sauf accord collectif contraire, lorsque les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE ont conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année dans le cadre de l'article L. 3121-58 du Code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Par exemple, un salarié au forfait jours dans une entreprise de 548 salariés, qui applique les dispositions du Code du travail en matière d'heures de délégation, dispose d'un certain nombre d'heures de délégation. > Voir le tableau 3.

TABLEAU 1 : NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

Effectif (nb de salariés)	Nb de titulaires	Nb mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation	Effectif (nb de salariés)	Nb de titulaires	Nb mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	2000 à 2249	22	26	572
25 à 49	2	10	20	2250 à 2499	23	26	598
50 à 74	4	18	72	2500 à 2999	24	26	624
75 à 99	5	19	95	3000 à 3499	25	26	650
100 à 124	6	21	126	3500 à 3999	26	27	702
125 à 149	7	21	147	4000 à 4249	26	28	728
150 à 174	8	21	168	4250 à 4749	27	28	756
175 à 199	9	21	189	4750 à 4999	28	28	784
200 à 249	10	22	220	5000 à 5749	29	29	841
250 à 399	11	22	242	5750 à 5999	30	29	870
400 à 499	12	22	264	6000 à 6749	31	29	899
500 à 599	13	24	312	6750 à 6999	31	30	930
600 à 799	14	24	336	7000 à 7499	32	30	960
800 à 899	15	24	360	7500 à 7749	32	31	992
900 à 999	16	24	384	7750 à 8249	32	32	1024
1000 à 1249	17	24	408	8250 à 8999	33	32	1056
1250 à 1499	18	24	432	9000 à 9749	34	32	1088
1500 à 1749	20	26	520	9750 à 9999	34	34	1156
1750 à 1999	21	26	546	10000	35	34	1190

TABLEAU 2 : EXEMPLES D'ACCORDS MODIFIANT LE VOLUME D'HEURES DE DÉLÉGATION

Exemple d'entreprise avec un effectif de 1562 salariés	Nb de représentants	Nb d'heures de délégation individuelle (par élu)	Nb total d'heures de délégation (ensemble des élus)
Ce que prévoit le Code du travail en l'absence d'accord	20	26	520
L'accord diminue le nombre d'heures de délégation individuelle (cas n°1)	26	20	520
L'accord augmente le nombre d'heures de délégation individuelle (cas n°2)	13	40	520
L'accord augmente le nombre total d'heures de délégation (cas n°3)	20	28	560



TABLEAU 3 : EXEMPLE DE CAS

Nb d'heures de délégation	24 heures
Nb de demi-journées	6 demi-journées de 4h
Nb de jours imputés sur le contingent annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait	3 jours

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants titulaires au CSE au forfait jours qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année prévues à l'article R. 2314-1 disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Est-il possible d'utiliser les heures sur une durée supérieure à un mois ?

Art. L. 2315-8 et R. 2315-5

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Toutefois, cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Exemple - Dans une entreprise de 264 salariés qui applique les seuils réglementaires prévus à l'article R. 2314-1 du Code du travail, chacun des 11 membres de la délégation du personnel au CSE dispose de 22 heures de délégation par mois. Ainsi, un élu peut reporter ses heures de délégation du mois de janvier au mois de février, par exemple. Cependant, son crédit d'heures au mois de février ne pourra pas dépasser 33 heures (22 X 1.5).

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant du personnel informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les heures de délégation peuvent-elles être mutualisées ?

Art. L. 2315-9 et R. 2315-6

Les représentants du personnel titulaires au CSE peuvent, chaque mois, se répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. La mutualisation des heures ne peut conduire un membre de la délégation du personnel au CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Il convient de noter que la participation conjointe aux réunions de titulaires et de suppléants, conduit à déduire respectivement à chacun le nombre d'heures lié à la réunion.

Exemple - Dans une entreprise de 264 salariés qui applique les seuils réglementaires prévus à l'article R. 2314-1 du Code du travail, chacun des 11 membres de la délégation du personnel au CSE dispose de 22 heures de délégation par mois. Ainsi, un élu peut répartir ses heures auprès d'un autre titulaire ou d'un suppléant. Chacun d'eux ne peut alors disposer de plus de 33 heures de délégation (22x1.5).

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Les représentants du personnel dans certains établissements à risques particuliers bénéficient-ils d'heures supplémentaires ?

Art. L. 4523-7-1

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base et dans les installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, à défaut d'accord, le nombre d'heures de délégation accordé aux représentants du personnel au CSE pour exercer leurs fonctions est majoré de 30 %.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient-ils d'un crédit d'heures spécifique ?

Art. L. 2315-41

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 du Code du travail fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT. Il définit notamment ses modalités de fonctionnement, ce qui inclut le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions.

Ces heures de délégation, qui sont fixées par l'accord d'entreprise, ne sont pas intégrées dans le contingent d'heures de délégation au CSE, prévues quant à elles par l'accord préélectoral. Elles doivent donc être ajoutées aux heures prévues dans le PAP, d'autant plus que l'article R. 2315-7 du Code du travail prévoit que le temps passé aux réunions de la CSSCT ne peut pas être déduit des heures de délégation prévues par le PAP ou, à défaut, par le Code du travail.

Les représentants de proximité bénéficient-ils d'un crédit d'heures spécifique ?

Art. L. 2313-7 et R. 2314-1, al. 3

Lorsque l'accord d'entreprise met en place des représentants de proximité, il doit également fixer le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Lorsque les membres du CSE sont également représentants de proximité, l'accord d'entreprise peut prévoir que le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction reste inchangé par rapport à celui dont ils disposent en vertu du PAP ou de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Quelles sont les règles applicables aux représentants syndicaux ?

Art. L. 2315-12 et R. 2315-4

Les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés et les représentants syndicaux au CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil disposent, sauf circonstances exceptionnelles, au maximum de 20 heures de délégation par mois. Le temps qu'ils passent aux réunions du CSE avec l'employeur est rémunéré comme du temps de travail. Par ailleurs, ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Sauf accord collectif contraire, lorsque les représentants syndicaux sont des salariés au forfait en jours sur l'année (art. L. 3121-58), le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants syndicaux au forfait en jours qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail, disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Les heures de délégation doivent-elles être rémunérées ?

Art. L. 2315-10, L. 2315-11, L. 2315-16 et R. 2315-7

Q/R n° 69

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et doivent être payées à l'échéance normale.

Les membres du CSE bénéficient d'une présomption de bonne utilisation de leur crédit d'heures. Cela signifie que l'employeur qui entend contester l'utilisation des heures de délégation doit le faire devant le conseil de prud'hommes et ne peut en aucun cas décider de son propre chef de ne pas les payer.

Pour certaines activités des membres de la délégation du personnel du CSE, le temps qui y est consacré doit également être payé comme du temps de travail



effectif bien qu'il ne soit pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires. Il s'agit du temps passé :

1. **à la recherche de mesures préventives** dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail ;
2. **aux réunions du comité et de ses commissions**, étant précisé par l'article R. 2315-7 du Code du travail que :
 - le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions du CSE n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que leur durée annuelle globale n'excède pas :
 - 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés,
 - 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés ;
 - le temps passé aux réunions de la CSSCT n'est jamais déduit des heures de délégation, peu importe la durée annuelle globale des réunions de cette commission. Autrement dit, les heures de réunion de la CSSCT ne se déduisent pas de la durée globale évoquée précédemment ;
3. **aux enquêtes menées** après un accident du travail grave ou après des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
4. **aux formations en santé, sécurité et condition de travail.**

L'effectif global est apprécié une fois par an, sur les 12 mois précédents, à compter du 1^{er} mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.

Si elles sont utilisées en cas de circonstances exceptionnelles, ces heures doivent-elles être rémunérées ?

Q/R n°48

En cas d'utilisation d'heures de délégation supplémentaires pour circonstances exceptionnelles, l'employeur peut demander au représentant du personnel de justifier de leur utilisation avant de les payer car elles ne bénéficient pas d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent-ils se déplacer durant ces heures ?

Art. L. 2315-14

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel au CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés de manière importante.

Quelles spécificités au sein des entreprises de travail temporaires (ETT) ?

Art. L. 2315-13

Dans les ETT, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du CSE pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'ETT au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du CSE.

Les compétences acquises au cours des heures de délégation peuvent-elles être abordées lors de l'entretien professionnel du salarié ?

Art. L. 2141-5, al. 4

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

À compter du 1^{er} janvier 2020, dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 2000 salariés, le recensement des compétences acquises visera tous les salariés représentants du personnel ou titulaire d'un mandat syndical, sans considération de la part que prennent les heures de délégation sur leur durée de travail. Seules les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2000 salariés devront limiter ce recensement aux titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.



3.2 LA FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL

Cette fiche est consacrée à la formation santé, sécurité et conditions de travail dont bénéficient les représentants du personnel du CSE et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Elle ne traite pas de la formation économique destinée aux membres titulaires du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés en application de l'article L. 2315-63 du Code du travail.

Qui bénéficie de cette formation ?

Art. L. 2315-18

Tous les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation en santé, sécurité et conditions de travail, y compris lorsqu'existe une CSSCT.

La formation de l'ensemble des membres du CSE, et pas seulement de ceux de la CSSCT, est indispensable dans la mesure où les avis rendus dans le cadre des consultations et la décision de recourir à un expert sont adoptés par le CSE et non pas par la CSSCT.

Les attributions de la CSSCT sont détaillées en 4.3.

Les dispositions relatives à la formation sont communes à tous les CSE, quel que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement. Contrairement à d'autres règles de fonctionnement du comité, il n'y a donc pas lieu de distinguer entre les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et ceux d'au moins 50 salariés.

Quelle est la durée de la formation ?

Art. L. 2315-40

Elle varie selon que l'entreprise soit dotée ou non d'une CSSCT et selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée minimale de formation prévue pour les membres de CSSCT est d'ordre public. Il n'est donc pas possible de réduire ce plancher, même par accord.

	Entreprise ou établissement doté d'une CSSCT	Entreprise ou établissement non doté d'une CSSCT
Entreprises de moins de 300 salariés	3 jours minimum de formation pour les membres de la CSSCT Pas de durée réglementaire prévue pour les élus non membres de la CSSCT	Aucune durée prévue réglementairement
Entreprises d'au moins 300 salariés	5 jours minimum de formation pour les membres de la CSSCT Pas de durée réglementaire prévue pour les élus non membres de la CSSCT	

Bien que la formation en santé et sécurité soit prévue pour tous les membres du CSE, membres de la CSSCT ou non, les durées minimales de formation (trois ou cinq jours) ne sont prévues que pour les membres de la CSSCT. Aussi, il convient de distinguer plusieurs situations possibles¹⁹.

Lorsque le CSE de l'entreprise ou de l'établissement n'est pas doté d'une CSSCT, les membres du CSE exercent collectivement l'ensemble des missions relatives à la santé et à la sécurité des

19. À la question/réponse n° 72, le ministère chargé du Travail propose une interprétation des dispositions relatives à la durée de formation.

salariés ainsi qu'à leurs conditions de travail. Dès lors, il est préconisé une durée de formation identique à celle réglementairement prévue pour les membres de la CSSCT, à savoir trois à cinq jours minimum. Une telle solution est d'ailleurs préconisée dans le cadre de la réponse n° 72 du document 100 questions-réponses sur le CSE réalisé par le ministère chargé du Travail.

■ Lorsque le CSE de l'entreprise ou de l'établissement est doté d'une CSSCT, la formation en matière de santé et de sécurité au travail des membres de la CSSCT est fixée par l'article L. 2315-40 du Code du travail et des formations complémentaires spécifiques peuvent être nécessaires en fonction des risques identifiés dans l'entreprise. > **Voir le tableau ci-contre.**

Néanmoins, l'obligation de formation pour les membres de la CSSCT, selon des durées fixées réglementairement, ne se substitue pas à la formation requise pour les représentants au CSE non membres de la CSSCT. En effet, l'article L. 2315-18 du Code du travail prévoit une formation dispensée aux membres de la délégation du personnel au CSE, sans considération de leur appartenance à la CSSCT. Dès lors, la durée et le contenu de la formation des membres de la délégation du personnel au CSE non membres de la CSSCT devront être adaptés à la mission exercée par ces membres, en fonction notamment des attributions consultatives du CSE en matière de santé et de sécurité au travail.

Autrement dit, dans ce cas de figure, l'absence d'une durée minimale de formation fixée réglementairement doit permettre aux entreprises ou établissements d'adapter la formation à la réalité des attributions respectives du CSE et de la CSSCT en matière de santé et de sécurité.

Quels sont les objectifs de la formation ?

Art. L. 2315-41 6°, R. 2315-9 et R. 2315-10

La formation santé, sécurité et conditions de travail a pour but :

- de développer l'aptitude du stagiaire à déceler puis à mesurer les risques professionnels et sa capacité d'analyse des conditions de travail ;
- d'initier le stagiaire aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation doit être dispensée dès la première

désignation des membres selon un programme théorique et pratique qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise, des caractères spécifiques de l'entreprise et du rôle des membres de la délégation du personnel au CSE.

Par ailleurs, une formation supplémentaire peut être dispensée aux membres de la CSSCT. Cette formation spécifique doit alors correspondre aux risques ou facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise.

Quelle est la place de l'accord collectif dans la détermination des modalités de formation ?

Art. L. 2315-41 à L. 2315-44

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 du Code du travail, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT en définissant notamment :

- les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 du Code du travail ;
- le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise, peut être dispensée aux membres de la commission.

En l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE fixe les modalités de formation évoquées précédemment.

Quelles sont les formalités à suivre pour bénéficier d'un congé pour cette formation ?

Art. R. 2315-17 et R. 2315-18

Pour bénéficier de son droit au congé de formation, l'élu doit faire une demande à l'employeur précisant la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. Cette demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage. En principe le congé de formation est pris en une seule fois. Toutefois, le bénéficiaire du stage et l'employeur peuvent décider d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Par priorité, à sa date de présentation, la demande de congé est imputée sur les contingents mentionnés à l'article L. 2145-8 du Code du travail.



L'employeur peut-il refuser la demande de congé pour cette formation ?

Art. L. 2145-8 et R. 2315-19 – Arrêté du 7 mars 1986

Lorsque l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut refuser la demande de congé de formation. Le refus doit alors être notifié à l'intéressé dans les huit jours à compter de la réception de la demande. En conséquence du refus, le congé de formation peut être reporté, dans la limite de six mois.

Par ailleurs, l'article L. 2145-8 du Code du travail prévoit que le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations économiques, sociales et syndicales des membres de la délégation du CSE, ne peut dépasser un maximum fixé par un arrêté. Il s'agit de l'arrêté du 7 mars 1986 pris pour l'application de l'article L. 451-1 du Code du travail (devenu l'article L. 3142-10 lors de la recodification du Code du travail par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 puis transféré à l'article L. 2145-8 par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016). Cet arrêté fixe, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre de ces congés.

Lorsque plusieurs salariés demandent un congé de formation (économique, sociale ou syndicale), l'employeur peut **différer certaines demandes** si :

- 2 % des salariés sont absents simultanément au titre de ce congé, dans les établissements de plus de 99 salariés ;
- deux salariés sont simultanément absents au titre de ce congé, dans les établissements de 25 à 99 salariés ;
- un salarié est absent au titre de ce congé, dans les établissements de moins de 25 salariés.

L'employeur peut également **refuser une demande** si le nombre total de jours de congés pris dans l'année civile par l'ensemble des salariés au titre des trois congés formation (économique, sociale ou syndicale) dépasse les seuils suivants :

Nb de salariés dans l'établissement (au 1 ^{er} janvier de l'année considérée)	Nb maximum de jours susceptibles d'être pris dans l'établissement
1 à 24	12 jours ¹
25 à 499	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
Plus de 4 999	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

¹ Dans les établissements de un à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à 18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Par exemple, l'employeur pourra refuser une demande si le nombre maximum de jours de congé dépasse :

- 36 jours pour un établissement de 50 à 74 salariés,
- 240 jours pour un établissement de 475 à 499 salariés,
- 324 jours pour un établissement de 800 à 849 salariés,
- 420 jours pour un établissement de 1400 à 1499 salariés.

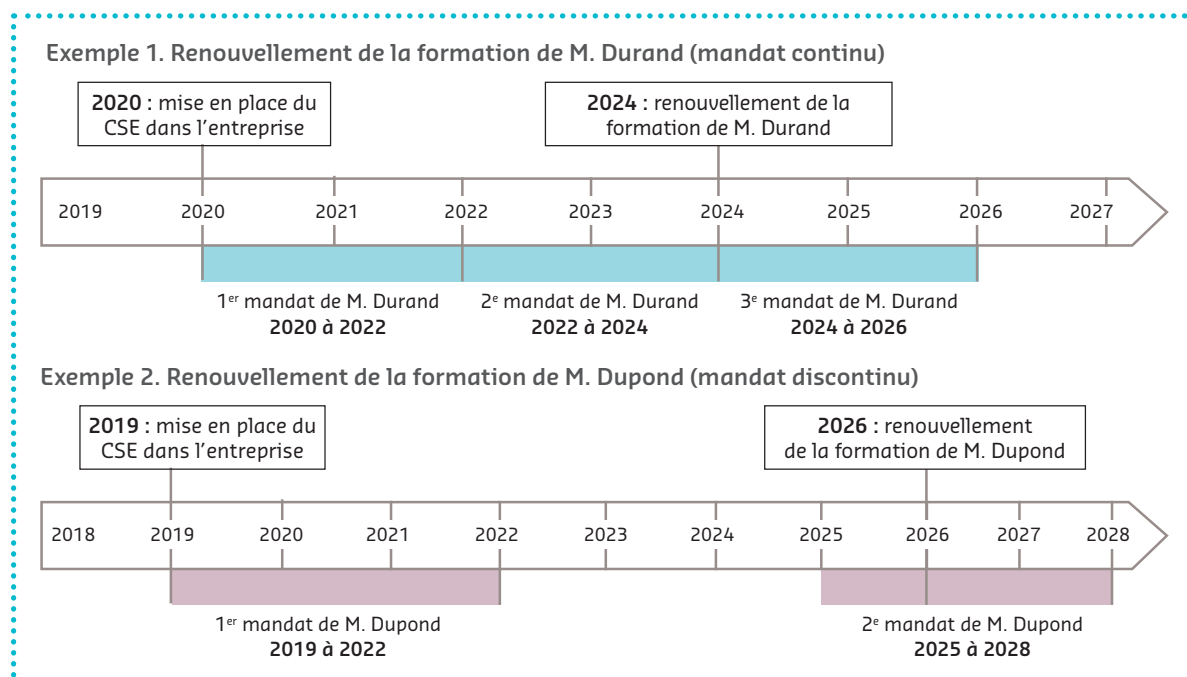
La formation doit-elle être renouvelée régulièrement ?

Art. L. 2315-17 et R. 2315-11

La formation doit être renouvelée lorsque les membres de la délégation du personnel au CSE ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Exemple 1. L'entreprise de M. Durand a mis en place le CSE en 2020. Dans cette société, l'accord prévoit que les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour une durée de deux ans. Monsieur Durand est élu au CSE en 2020 puis est réélu en 2022 et 2024. Il exerce alors ses mandats de manière continue de 2020 à 2026. En conséquence, sa formation doit être renouvelée en 2024, c'est-à-dire lorsqu'il entame son 3^e mandat. > **Voir schéma ci-contre.**

Exemple 2. L'entreprise de M. Dupond a mis en place le CSE en 2019. Dans cette société, l'accord prévoit que les représentants du personnel au CSE sont élus



pour une durée de trois ans. Monsieur Dupond est élu au CSE en 2019 mais ne s'est pas représenté en 2022. Il est cependant réélu en 2025. Il exerce alors ses mandats de manière discontinuée de 2019 à 2028. En conséquence, sa formation doit être renouvelée en 2026, c'est-à-dire au cours de son 2^e mandat.

> Voir schéma ci-dessus.

Le renouvellement de la formation doit faire l'objet d'un stage distinct de celui organisé au moment de la première désignation. En effet, les objectifs de la formation de renouvellement sont différents dans la mesure où elle vise à permettre au stagiaire d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.

À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation doit être plus spécialisé et adapté aux demandes particulières du stagiaire. Il doit également tenir compte des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activités.

Quelles sont les obligations du stagiaire à l'issue de la formation ?

Art. R. 2315-15

Lorsqu'il reprend son travail, le stagiaire doit remettre à son employeur une attestation d'assiduité délivrée par l'organisme à l'issue de la formation.

Qui doit prendre en charge les dépenses liées à la formation ?

Art. L. 2315-18, al. 2 et art. R. 2315-20 à R. 2315-22

Le financement est pris en charge par l'employeur. Les modalités sont variables selon le type de frais remboursés :

- les frais de déplacement sont pris en charge à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation ;
- les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires, soit au maximum 60€ ;
- les frais relatifs à la rémunération des organismes de formation sont pris en charge à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC).

Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement ou de séjour des stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 6331-1 du Code du travail. Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la



rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0.08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

L'article L. 2315-61, alinéa 5, du Code du travail énonce que 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.

Le temps de formation se déduit-il des heures de délégation ?

Art. L. 2315-16

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Qui peut dispenser ces formations ?

Art. L. 2315-17, al. 1 - R. 2315-8 et R. 2315-12

Les formations en santé, sécurité et conditions de travail à destination des membres du CSE peuvent être dispensées par :

- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le ministre chargé du Travail ;
- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) ;
- les centres rattachés aux organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et interprofessionnel mentionnées à l'article L. 2135-12 du Code du travail ;
- des instituts spécialisés.

En application des articles R. 6123-3 à R. 6123-3-15 du Code du travail, le Crefop est chargé du diagnostic, de l'étude, du suivi et de l'évaluation des politiques de coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi d'une part, et la cohérence des programmes de formation dans la région d'autre part, en lien avec le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop).

Quelles sont les conditions pour figurer sur la liste préfectorale ?

Art. R. 2315-13

Pour figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région, les organismes doivent établir leur aptitude à assurer la formation des membres de la délégation du personnel du CSE compte tenu des dispositions du Code du travail relatives au contenu et à l'organisation de la formation (art. R. 2315-9 à R. 2315-11). Ils doivent notamment justifier des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail.

Le préfet de région se prononce après avis du Crefop. À ce titre, le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

Un organisme peut-il être radié de la liste préfectorale ?

Art. R. 2315-14

Après avis du Crefop, le préfet de région peut décider de radier un organisme de formation lorsque ce dernier cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription sur la liste préfectorale.

3.3 L'INFORMATION DU CSE

Sans information, les membres du CSE ne pourraient pas exercer leurs missions, notamment leurs attributions consultatives, ou préparer les réunions. La transmission et l'accès à l'information constituent donc un moyen essentiel pour le comité afin que ses membres puissent contribuer efficacement à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

UN DROIT À L'INFORMATION ÉTENDU

Existe-t-il un droit à l'information au bénéfice des membres du CSE ?

Art. L. 2312-5, L. 2312-15, L. 2315-3, R. 2312-1 et R. 2312-3

Le CSE dispose d'un droit général à l'information, garanti par plusieurs dispositions du Code du travail relatives aux attributions générales du CSE.

- Dans toutes entreprises, quelle que soit leur taille, le CSE peut obtenir des informations par ses propres moyens, notamment à l'occasion des inspections, visites ou enquêtes qu'il mène. Ces informations, généralement recueillies auprès des salariés et au plus proche du terrain, permettent de diversifier les sources d'informations.
- Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les membres du CSE ou, le cas échéant, les membres de la CSSCT, peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie IV du Code du travail, c'est-à-dire par celle relative à la santé et à la sécurité au travail.
- Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les membres du CSE sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L. 4711-1 du Code du travail, à savoir les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail. Ils peuvent en demander la communication.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE exerce des attributions consultatives. Dans ce cadre, le Code du travail prévoit que pour émettre ses avis et ses vœux, le comité dispose « d'infor-

mations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations ».

Il ressort de ces éléments que le droit d'information des membres du CSE dépasse les seules informations prévues réglementairement. En effet, une information qui serait utile à ses membres pour rendre un avis ou formuler des propositions doit leur être transmise, quand bien même le Code du travail ne le prévoit pas expressément.

En contrepartie de ce droit à l'information, les membres de la délégation du personnel au CSE et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Ils sont également tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Sous quel délai l'employeur doit-il communiquer les informations ?

Dans la plupart des cas, le Code du travail ne précise aucun délai pour que l'employeur informe les représentants du personnel au CSE. Dès lors, sauf à ce que cela soit contraire à l'esprit du texte, l'information peut être faite à tout moment, notamment lors de la prochaine réunion ordinaire.

Cependant, dans certaines situations le justifiant, il est prévu que la transmission des informations soit faite dans des délais rapides.

- Information sans délai de tout accident ou incident ayant pu entraîner la dissémination d'un agent biologique susceptible de provoquer chez l'homme une infection ou une maladie grave. Par ailleurs, l'employeur doit informer les élus le plus rapidement possible de la cause de cet accident ou incident et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation (art. R. 4425-2).



MODALITÉS DE TRANSMISSION SELON LA NATURE DES INFORMATIONS DÉLIVRÉES

	Les informations, documents ou registres tenus à disposition du CSE	Les informations communiquées au CSE	Les informations et documents présentés au CSE
Modalités de transmission des informations	En pratique, cette obligation s'impose lorsque l'information, le document ou le registre n'existe qu'en un seul exemplaire. L'employeur doit permettre aux élus d'avoir accès à ces informations	L'employeur doit, de sa propre initiative, porter à la connaissance des élus certaines informations	En pratique, il est fréquent que ces informations et documents soient présentés par l'employeur au cours d'une réunion du CSE
Exemples d'informations concernées	<ul style="list-style-type: none"> • Ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie IV du Code du travail relative à la santé et à la sécurité (art. R. 2312-3) • Document unique d'évaluation des risques professionnels (art. R. 4121-4) • Registre des accidents bénins (art. L. 441-4 du Code de la sécurité sociale) • Registre spécial des droits d'alerte et de retrait (art. D. 4132-2) • Documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés (art. R. 4323-5) • Carnet de maintenance (art. R. 4323-20) • Fiches de données de sécurité (art. R. 4412-38) • Résultats des mesures des niveaux d'exposition au bruit (art. R. 4433-4) • Résultats de l'évaluation ou des mesures des niveaux de vibration mécaniques (art. R. 4444-4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats des mesures et rapports de contrôle technique de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques CMR (art. R. 4412-79) • Résultats des contrôles de niveau d'empoussièrement en fibre d'amiante (art. R. 4412-109) • Rapport du médecin du travail dans le cadre de son action en milieu de travail (art. R. 4624-8) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan et programme annuels (art. L. 2312-27) • Fiche d'entreprise établie par le médecin du travail et qu'il transmet à l'employeur, cette fiche étant produite avec le bilan annuel (art. R. 4624-48) • Bilan statistique de la surveillance de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants (art. R. 4451-72)

■ Information sans délai du constat de situation dangereuse effectué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail (art. R. 4721-7).

Dans certaines circonstances, il se déduit de la rédaction des articles ou de l'articulation avec d'autres dispositions que l'information du CSE doit être rapide. Par exemple, dans les installations nucléaires de base et les installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, le CSE doit être informé **à la suite** de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Quelles sont les modalités d'accès des membres du CSE aux informations, documents et registres nécessaires à l'exercice de leurs missions ?

Toutes les informations ne sont pas transmises par l'employeur et accessibles de la même façon. Il est possible de distinguer plusieurs modalités d'information. > Voir *tableau ci-dessus*.

Est-il possible de définir en amont les modalités d'information ?

Art. L. 2315-24

Dans un règlement intérieur, le CSE détermine les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise. Les différentes modalités de transmissions des informations (moyens, supports, délais, etc.) peuvent ainsi être prévues dans ce cadre.

Les membres du CSE peuvent-ils recueillir des informations auprès de sources extérieures à l'entreprise ?

Art. L. 2312-13

Lorsque des questions de santé et de sécurité sont liées à l'activité d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs du ressort du CSE à des nuisances particulières, les membres du comité

peuvent demander à entendre le responsable de celle-ci. Ils doivent à ce titre, être tenus informés des suites données à ses observations.

Par ailleurs, les membres du CSE peuvent recueillir des informations dans le cadre des formations qu'ils suivent auprès d'organismes extérieurs (formation initiale, formation spécifiques, actualisation des connaissances, etc.). Ils peuvent également s'adresser au médecin du travail, aux agents des caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat), aux agents de contrôle de l'inspection du travail, ainsi qu'à des organismes extérieurs tels que l'INRS ou l'OPPBT, etc.

Le CSE doit-il tenir compte de toutes les informations qui lui sont transmises ?

Exiger de l'employeur les informations qu'il est dans l'obligation de transmettre au CSE n'a d'intérêt que si celles-ci sont exploitées, afin de servir de base aux travaux du comité. Aussi, plutôt que d'exiger l'ensemble des informations que l'employeur est dans l'obligation de transmettre, il paraît pertinent que le comité se fixe annuellement des objectifs de travail. Ces derniers pourraient être définis au regard des priorités fixées dans le programme annuel. Ainsi, les représentants du personnel peuvent cibler les informations dont ils ont besoin afin d'en demander la communication à l'employeur.

L'INFORMATION DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES : LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

À quel moment une BDES est-elle mise à disposition du CSE ?

Art. L. 2312-18 et R. 2312-17

L'employeur est tenu de mettre en place une BDES et de la tenir à disposition du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Cette base rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux informations et consultations récurrentes du comité et comporte en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité.

La mise en place de la BDES ne peut être écartée par accord. En effet, les dispositions relatives à sa mise à disposition au profit des membres du CSE sont d'ordre public.

Comment sont déterminées ses modalités de mise en place et de fonctionnement ?

Art. L. 2312-21

En principe, un accord d'entreprise majoritaire, ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel, fixe :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ;
- les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, le support, les modalités de consultation et d'utilisation.

Cet accord peut également intégrer dans la BDES les informations nécessaires :

- aux négociations sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-1) ;
- aux négociations collectives obligatoires sur les thèmes prévus au 1^o de l'article L. 2242-11 (notamment celles qui visent à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, celles relatives à la qualité de vie au travail, etc.) ;
- aux 11 consultations ponctuelles issues des articles L. 2312-8 et L. 2312-37.

Ces 11 consultations sont détaillées en 2.3.

L'accord d'entreprise doit impérativement respecter les points suivants :

- la BDES doit comporter au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise ;
- l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES sont tels



qu'ils permettent au CSE et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences. Cela signifie que le contenu des informations doit permettre aux membres du CSE de rendre un avis éclairé.

En négociant à la fois sur les consultations et sur la BDES, l'entreprise peut ainsi s'assurer que le contenu des informations transmises au CSE à travers la BDES est adapté et cohérent avec le contenu et la périodicité des consultations.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et à défaut d'accord d'entreprise majoritaire et d'accord entre l'employeur et le CSE, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES.

Jusqu'à présent, l'ancien article L. 2323-8 du Code du travail ne permettait aux accords de branche que d'enrichir le contenu de la BDES. Désormais, ces accords peuvent déterminer également l'organisation, l'architecture et le fonctionnement de la BDES.

En l'absence de l'un de ces trois accords (accord d'entreprise, accord entre l'employeur et le CSE, ou accord de branche), il convient de mettre en place la BDES légale, c'est-à-dire celle issue des dispositions supplétives détaillées ci-après.

En l'absence d'accord, à quel niveau est constituée la BDES ?

Art. R. 2312-11 al. 1 et R. 2312-15

En l'absence d'accord, la BDES est constituée au niveau de l'entreprise. Lorsque celle-ci est dotée d'un CSE central, la BDES comporte les informations que l'employeur met à disposition du CSE central et des CSE d'établissement.

Le choix du niveau de mise en place de la BDES est à mettre en parallèle avec le niveau de consultation prévu par le Code du travail en l'absence d'accord. En effet, les consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur la situation économique et financière sont conduites au niveau de l'entreprise. Quant à la consultation sur la politique sociale, elle est conduite au niveau du CSE central et au niveau des CSE d'établissement lorsque des mesures spécifiques sont prévues pour ces derniers.

Par ailleurs, et sans préjudice de l'obligation de mettre en place la BDES au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une BDES au niveau du groupe. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit notamment déterminer les personnes ayant accès à la base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de celle-ci.

En l'absence d'accord, quelles informations doit-elle contenir ?

Art. L. 2312-36 1° à 9° et al. 14

En l'absence d'accord, les informations contenues dans la BDES portent sur :

- les investissements sociaux (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle, évolution professionnelle et conditions de travail) et les investissements matériels et immatériels,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
- les fonds propres et l'endettement,
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- les activités sociales et culturelles,
- la rémunération des financeurs,
- les flux financiers à destination de l'entreprise,
- la sous-traitance,
- les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe le cas échéant.

Le contenu des informations présentées pour chacun de ces thèmes peut varier selon l'effectif :

- le contenu des informations que doit comporter la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés est détaillé à l'article R. 2312-8 du Code du travail ;
- le contenu des informations que doit comporter la BDES dans les entreprises d'au moins 300 salariés est détaillé à l'article R. 2312-9 du Code du travail.

En l'absence d'accord, quelles sont les périodes couvertes par ces informations ?

Art. L. 2312-36 al. 13 et R. 2312-10 al. 1

En l'absence d'accord, les informations contenues dans la BDES portent sur :

- les deux années précédentes,
- l'année en cours,
- les perspectives des trois années à venir telles qu'elles peuvent être envisagées.

En cas d'accord, lorsqu'il est dérogé au contenu prospectif sur les trois années à venir, il semble pertinent de tenir compte de la périodicité des consultations récurrentes (qui peut aller jusqu'à trois ans selon l'accord) pour déterminer le nombre d'années couvertes par les informations contenues dans la BDES.

En l'absence d'accord, sous quelle forme sont présentées les données ?

Art. R. 2312-10 al. 2

Les informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les années à venir, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique et précise les raisons pour lesquelles les informations, pour ces années, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, eu égard à leurs natures ou aux circonstances.

En l'absence d'accord, sur quel support doivent être retranscrites ces informations ?

Art. R. 2312-12 al. 1

En l'absence d'accord, la BDES est obligatoirement sur support informatique pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Elle peut être sur support infor-

matique ou sur support papier dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Jusqu'ici, les entreprises avaient le choix entre le support papier ou le support informatique, quel que soit leurs effectifs. Parmi les entreprises d'au moins 300 salariés qui avaient choisi le format papier, celles qui appliqueront les dispositions supplétives ou qui décideront de recourir au format informatique par accord devront donc organiser la transition.

En l'absence d'accord, selon quelle périodicité les informations doivent-elles être actualisées ?

Art. R. 2312-11 al. 2 et R. 2312-12 al. 2

En l'absence d'accord, il est prévu que les éléments d'information de la BDES sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail. Pour ce faire, l'employeur doit notamment tenir compte de la période couverte par les informations contenues dans la BDES, c'est-à-dire les deux années précédentes et l'année en cours.

L'employeur doit informer les personnes ayant accès à la BDES de son actualisation selon des modalités qu'il fixe.

La mise à disposition actualisée dans la BDES des informations contenues dans les rapports et des informations transmises de manière récurrentes au CSE vaut communication à celui-ci lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail ;
- l'employeur met à disposition des membres du CSE les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le Code du travail.

Seule une mise à disposition actualisée des informations dans la BDES vaut communication au CSE. Or, la date de cette communication détermine notamment le point de départ du délai de consultation.



En l'absence d'accord, quelles sont les personnes qui peuvent avoir accès à la BDES ?

Art. L. 2312-36 al. 15 et R. 2312-12 al. 1

En l'absence d'accord, la BDES est tenue à disposition :

- des membres de la délégation du personnel au CSE d'établissements,
- des membres de la délégation du personnel au CSE central,
- des délégués syndicaux.

Les membres de la CSSCT sont également membres du CSE. Ils ont donc accès à la BDES bien que la commission soit obligatoirement dépourvue d'attributions consultatives. Les représentants de proximité quant à eux, sauf à être membres du CSE ou sauf accord en ce sens, n'ont pas accès à la BDES.

En l'absence d'accord, comment sont définies les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES ?

Art. R. 2312-12 al. 2 et 3

En l'absence d'accord, les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES sont fixées par l'employeur, sous réserve de permettre aux personnes qui y ont accès d'exercer utilement leur compétence. Par ailleurs, ces modalités d'accès, de consultation et d'utilisation doivent tenir compte du fait que les élus doivent pouvoir accéder en permanence à la BDES.

La circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise précise la notion de permanence.

Celle-ci ne peut pas s'entendre comme une obligation pour toutes les entreprises de rendre la BDES accessibles aux élus 24h/24 et sept jours sur sept. Pour des raisons pratiques (fermeture nocturne et/ou hebdomadaire de l'entreprise), la BDES peut ne pas être accessible 24 h/24 lorsque sa consultation nécessite un accès aux locaux de l'entreprise, par exemple quand elle est tenue à disposition sous forme papier ou accessible seulement par l'intranet de l'entreprise.

Par conséquent, il résulte de l'article L. 2312-21 du Code du travail, qu'il appartient à l'accord mettant en place la BDES de définir ses modalités d'accès, de consultation et d'utilisation.

Les élus sont-ils tenus à des obligations à l'égard des informations accessibles ?

Art. L. 2312-36 al. 15 et R. 2312-13

Les membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE central et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Ce dernier doit préciser la durée du caractère confidentiel.

3.4 LES MOYENS JURIDIQUES, FINANCIERS ET MATÉRIELS

■ Sans moyens juridiques, financiers et matériels, le CSE ne peut organiser ses travaux, les mettre en œuvre et les financer. Au même titre que les heures de délégation et la transmission d'information, ces moyens constituent donc un facteur essentiel pour que le comité puisse accomplir ses missions.

LA PERSONNALITÉ CIVILE DANS LES CSE D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Quels sont les CSE qui disposent de la personnalité civile ?

Art. L. 2315-19, L. 2315-23, L. 2316-13 et L. 2316-25

Dans les CSE des entreprises de moins de 50 salariés, il est prévu que les membres de la délégation du personnel au CSE exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité.

Dans les CSE des entreprises d'au moins de 50 salariés, le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Dans le cas de la mise en place d'un CSE central et de CSE d'établissement, le CSE central est doté de la personnalité civile et, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les CSE d'établissement en sont également dotés. Cela s'explique par le fait que, même si un CSE d'établissement est mis en place dans un établissement de moins de 50 salariés, puisqu'il s'agit d'une entreprise d'au moins 50 salariés, il exerce les prérogatives des CSE d'entreprise d'au moins 50 salariés (recours à l'expertise, consultation, etc.).

Que permet la personnalité civile ?

D'un point de vue pratique, cela signifie que le CSE doté de la personnalité juridique a des droits propres, distincts de ceux de ses membres. Ces droits lui permettent notamment :

- **de conclure des contrats** : le CSE peut conclure des contrats en son nom dans le cadre des attributions et missions qui lui sont confiées. À titre d'exemple, il pourra embaucher du personnel,

conclure des contrats avec des cabinets d'expertise, des organismes de formation, etc. ;

- **de posséder et gérer un patrimoine** ;
- **d'agir en justice**, par l'intermédiaire d'un mandat donné à un de ses représentants, pour défendre les intérêts du comité. À titre d'exemple, en cas de litige concernant le calcul de son budget de fonctionnement et de la subvention versée par l'employeur aux titres des activités sociales et culturelles, le CSE pourra se constituer partie civile dans le cadre d'une action devant les juridictions pénales en cas de délit d'entrave à son fonctionnement.

Le président, le secrétaire ou le trésorier peuvent-ils représenter le CSE dans l'exercice de ses droits et obligations ?

Aucune disposition du Code du travail ne prévoit que le président, le secrétaire ou le trésorier sont investis d'un pouvoir de représentation du CSE. Il convient donc de déterminer qui peut le faire :

- soit en le prévoyant dans le règlement intérieur,
- soit en habilitant un des membres du CSE par une délégation expresse, soit de manière permanente, soit de manière ponctuelle en fonction des circonstances. Le mandat doit alors être adopté à la majorité des membres lors d'une réunion.

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

Le règlement intérieur du CSE a pour objectif de préciser les dispositions du Code du travail relatives au fonctionnement du comité afin d'organiser les travaux de l'instance en tenant compte de l'organisation effective de l'entreprise ou de l'établissement.



Quels sont ses deux grands objectifs ?

Art. L. 2315-24 al. 1

Le règlement intérieur du CSE vise à :

- définir ses modalités de fonctionnement,
- préciser les rapports du CSE avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions.

En l'absence d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui sert à définir les modalités de fonctionnement de la CSSCT lorsque celle-ci est mise en place (art. L. 2315-44).

Le règlement intérieur est-il obligatoire ?

Art. L. 2315-24

Le règlement intérieur du CSE est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Rien n'interdit réglementairement l'adoption d'un règlement intérieur dans les CSE des entreprises de moins de 50 salariés. Ce règlement intérieur pourra s'avérer utile pour permettre aux membres de la délégation du personnel de formaliser les différentes règles de fonctionnement de l'instance.

Quel est son contenu ?

Art. L. 2315-24 al. 2

Le contenu du règlement intérieur du CSE n'est pas précisé par le Code du travail. C'est le CSE qui devra le déterminer. Néanmoins, les dispositions qu'il contient ne doivent pas être contraires aux textes réglementaires qui s'appliquent aux attributions et au fonctionnement du CSE. En tout état de cause, elles ne pourront pas être contraires à l'ordre public. De plus, sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses qui font naître des obligations à sa charge et qui ne résultent pas de dispositions légales. Néanmoins, si des obligations nouvelles sont portées à sa charge avec son accord, celles-ci constituent un engagement unilatéral de l'employeur. En pratique, l'employeur pourra le dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE.

À titre d'exemple, le règlement intérieur peut contenir des dispositions sur les thématiques suivantes :

- le fonctionnement du CSE : précision des attributions du secrétaire et du trésorier, organisation des travaux des commissions, etc.
- les modalités d'exercice des attributions : modalités pratiques de réalisation des visites ou des enquêtes, etc.
- les réunions du CSE : réunions préparatoires, modalités particulières liées à la convocation et à l'ordre du jour ou aux délibérations, diffusion des procès-verbaux de réunion, etc.
- les moyens du CSE : type de matériel mis à disposition, documentations disponibles, modalités d'information, procédure de remboursement des frais, etc.
- le fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). En effet, la mise en place et le fonctionnement de la CSSCT sont fixés par un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité (art. L. 2315-42). En l'absence d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui les définit (art. L. 2315-44).

Comment est-il adopté ?

Art. L. 2315-32

Aucune disposition spécifique n'envisage les modalités d'adoption du règlement intérieur. Il convient donc, sauf accord, d'appliquer les règles classiques propres aux délibérations du CSE.

En pratique, il est conseillé de confier l'élaboration du règlement intérieur à un groupe de travail constitué de quelques membres du CSE. Une fois que le projet est établi, celui-ci est transmis à tous les membres du CSE (employeur, titulaires et suppléants) puis débattu au cours d'une réunion avant d'être soumis au vote et adopté à la majorité des membres présents ayant le droit de vote. L'employeur peut, au choix, s'abstenir ou participer au vote du règlement intérieur.

Il est conseillé de débiter les travaux d'élaboration du règlement intérieur le plus rapidement possible après la mise en place de l'instance.

A-t-il une durée de validité ?

Aucune disposition réglementaire ne précise la durée de validité du règlement intérieur. Ainsi et de manière non exhaustive, il est possible d'envisager un règlement intérieur valable :

- pour la durée du mandat et ainsi de revoir et d'adapter les règles de fonctionnement à chaque changements d'élus ;
- pour une durée indéterminée. Dans cette hypothèse, le renouvellement du CSE n'entraîne pas la caducité du règlement intérieur adopté par le précédent comité et il pourra être modifié en fonction des besoins.

LES MOYENS FINANCIERS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les dispositions relatives au budget ne concernent que les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés. Cela s'explique notamment par le fait que seuls ces CSE disposent de la personnalité civile²⁰.

De quel type de budget le CSE dispose-t-il ?

L. 2315-61 et L. 2312-81

Le CSE dispose de deux budgets distincts : une subvention de fonctionnement, d'une part, et des subventions pour le financement des activités sociales et culturelles, d'autre part.

Budget de fonctionnement	Contributions aux activités sociales et culturelles
<p>L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ; - 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés. 	<p>La contribution versée par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise.</p> <p>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.</p>

20. La personnalité juridique permet aux CSE de plus de 50 salariés de gérer leur patrimoine et d'agir en justice par l'intermédiaire d'un mandat donné à l'un de leurs représentants.

Comment est définie la masse salariale servant d'assiette au calcul du budget ?

Art. L. 2315-61 al. 5

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Cette définition de la masse salariale est applicable aussi bien pour le budget de fonctionnement que pour le budget des activités sociales et culturelles.

Jusqu'à présent, la masse salariale servant d'assiette de calcul pour le budget du comité d'établissement prenait en compte d'autres sommes, notamment les indemnités légales et conventionnelles de rupture du contrat de travail, les indemnités transactionnelles, les indemnités pour rupture conventionnelle pour la partie qui ne dépasse pas l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Ce n'est plus le cas avec le CSE.

L'employeur peut-il déduire de la subvention de fonctionnement les moyens déjà attribués ?

Art. L. 2315-61 al. 4

Si l'employeur fait déjà bénéficier le CSE d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute, la subvention de fonctionnement qu'il verse peut être diminuée.

À quoi peut servir ce budget de fonctionnement ?

Le budget de fonctionnement est destiné à couvrir les dépenses engagées par le CSE pour son fonctionnement et pour l'exercice de ses attributions. Il lui permet d'exercer ses missions en toute indépendance. À titre d'exemple, le budget de fonctionnement pourra permettre :

- le financement de la formation des délégués syndicaux et des représentants de proximité (art. L. 2315-61 al. 5) ;



- le financement des expertises mises en tout ou partie à la charge du comité (art. L. 2315-80 et L. 2315-81) ;
- le remboursement de sommes perçues par l'expert, en cas d'annulation du recours à une expertise par le juge (art. L. 2315-86 al. 7) ;
- le financement des frais de déplacement des membres de la délégation du personnel au CSE et autres frais de fonctionnement.

Certaines dépenses sont obligatoirement mises à la charge de l'employeur. C'est, notamment, le cas des dépenses liées à la formation en santé et sécurité des membres du CSE et de la CSSCT, aux frais de déplacement liés aux réunions à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du comité. Un accord d'entreprise peut déterminer les dépenses prises en charge par l'employeur. À défaut, ces frais, tels que ceux de déplacement pour les visites par exemples, seront pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Comment le budget de fonctionnement du CSE central est-il déterminé dans les entreprises qui comportent plusieurs CSE d'établissement ?

Art. L. 2315-62 et R. 2315-32

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. À défaut d'accord, et à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, le tribunal d'instance fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.

Comment le budget de financement des activités sociales et culturelles est-il réparti entre les CSE d'établissements et le CSE central ?

Art. L. 2315-82

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et

culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise par accord.

La répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. À défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

Est-il possible de prévoir un transfert entre budgets ?

Art. L. 2315-61 al. 5 et R. 2312-51, R. 2315-31-1

Le CSE peut transférer le surplus de l'un de ces budgets à l'autre budget. Il peut ainsi décider de transférer :

- tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles dans la limite de 10 % de cet excédent ;
- en cas de reliquat budgétaire, une partie des subventions de financement des activités sociales et culturelles vers le budget de fonctionnement.

Les budgets sont gérés de façon indépendante durant l'exercice comptable. C'est seulement à partir de la clôture de l'exercice comptable que les membres de la délégation du personnel au CSE pourront décider de transférer ou non une partie des reliquats des budgets.

Existe-t-il des modalités particulières à respecter pour transférer le budget ?

Art. L. 2315-61, L. 2315-65 et L. 2315-69

En cas de transfert d'un budget vers l'autre, des obligations comptables doivent être respectées. Ainsi les sommes transférées et leurs modalités d'utilisation devront être inscrites :

- dans les comptes annuels du CSE ou, le cas échéant, dans son livre de comptes ;
- dans le rapport d'activité du CSE présentant des informations qualitatives sur ses activités et sa gestion financière.

LA MISE À DISPOSITION D'UN LOCAL, DE MATÉRIELS ET D'UN LIEU D'AFFICHAGE

Cette mise à disposition est-elle obligatoire ?

Art. L. 2315-20 et L. 2315-25

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit mettre un local à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE afin de leur permettre d'accomplir leurs missions et, notamment, de se réunir.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en plus de prévoir la mise à disposition d'un local aménagé, il est prévu que le CSE dispose du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Qu'advient-il des biens des anciennes instances représentatives du personnel (IRP) ?

Art. 9 VI modifié de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes IRP au sein de l'entreprise, qu'elles soient d'établissement ou centrales, est transféré, à titre gratuit, de plein droit et en pleine propriété au CSE. En pratique, lors de sa première réunion, le CSE doit se prononcer à la majorité de ses membres, sur les affectations prévues par les anciennes instances, soit en les acceptant, soit en décidant d'affectation différentes. Par ailleurs, les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État, ni à perception de droits ou de taxes.

Le CSE dispose-t-il d'un lieu permettant de communiquer au personnel les informations liées à ses missions ?

Art. L. 2315-15

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail. En pratique cela peut, par exemple, permettre de diffuser le procès-verbal d'une réunion du CSE, un communiqué, etc.

LA LIBERTÉ DE CIRCULATION DES MEMBRES DU CSE

Quelles sont les modalités de déplacement et de circulation des membres de la délégation du personnel ?

Art. L.2315-14

Les membres de la délégation du personnel au CSE et les représentants syndicaux au CSE doivent pouvoir se déplacer pour exercer leurs missions. À ce titre, ils peuvent :

- se déplacer à l'extérieur de l'entreprise, durant leurs heures de délégation, pour l'exercice de leurs fonctions ;
- circuler librement dans l'entreprise, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail. Dans ce cadre, ils peuvent prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante au travail des salariés.

L'accès à certains locaux ou certains services peut toutefois être soumis à un contrôle pour des raisons de confidentialité ou bien de sécurité. C'est le cas par exemple des sites nucléaires, des imprimeries de billets de banque ou encore des sites abritant d'importants pôles de recherche et de développement. L'employeur doit alors fixer les modalités d'accès à ces zones avec les représentants du personnel sous réserve que celles-ci n'aient pas pour effet de limiter l'exercice des fonctions représentatives.

Qui prend en charge ces frais de déplacement ?

Certaines dépenses de déplacement sont obligatoirement mises à la charge de l'employeur. C'est notamment le cas des dépenses liées à la formation en santé et sécurité des membres du CSE et de la CSSCT, aux frais de déplacement liés aux réunions à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du comité. Un accord d'entreprise peut déterminer les dépenses prises en charge par l'employeur. À défaut, ces frais, tels que ceux de déplacement pour les visites par exemple, seront pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.



3.5 LE RECOURS À L'EXPERTISE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

||| Cette fiche est consacrée aux expertises décidées par le CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Jusqu'à la création des nouvelles instances, les expertises étaient réservées aux CE et aux CHSCT, c'est-à-dire aux entreprises d'au moins 50 salariés. ||| Ce seuil d'effectif est conservé.

Dans quelles entreprises le CSE peut-il décider de recourir à l'expertise ?

Art. L. 2315-78

Seuls les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés peuvent recourir à un expert.

Qui peut décider de recourir à un expert ?

Art. L. 2315-78 et L. 2316-3

Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité, sur proposition des commissions constituées en son sein, et notamment lorsqu'elle existe, sur proposition de la CSSCT.

Lorsque dans l'entreprise, il existe un CSE central et des CSE d'établissement, il appartient au CSE central de désigner l'expert dans le cadre des projets importants concernant l'entreprise en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. C'est notamment le cas pour des projets d'introduction de nouvelles technologies ou des projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Dans quels cas le CSE peut-il faire appel à un expert ?

Art. L. 2315-81 et L. 2315-87 à L. 2315-95

Le CSE peut faire appel à un **expert-comptable** dans les cadres suivants :

- lors des trois consultations récurrentes sur : les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise ; les conditions de travail et l'emploi ;
- lors de consultations ou événements ponctuels relatifs aux opérations de concentration, à l'exercice

du droit d'alerte économique, aux licenciements collectifs pour motif économique, aux offres publiques d'acquisition, etc.

Le CSE peut 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 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, le CSE peut faire appel à **tout type d'expertise** pour la préparation de ses travaux.

En application des articles L. 4523-5, R. 4523-2 et R. 4523-3 du Code du travail, dans les établissements comportant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique (excepté dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base), le CSE peut faire appel à un expert en risques technologiques à deux moments :

- avant d'émettre l'avis sur la demande d'autorisation préfectorale prévue pour les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) par l'article L. 512-1 du Code de l'environnement ;
- en cas de danger grave en rapport avec l'ICPE.

Qu'est-ce qu'un expert habilité ?

Art. R. 2315-51 et R. 2315-52

Avant la réforme introduite par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le CHSCT pouvait faire appel à des experts agréés par le ministère chargé du Travail. Ces derniers étaient agréés pour une durée maximale de cinq ans renouvelable et pour l'un ou les deux domaines suivants : « Santé et Sécurité au Travail » ou « Organisation du Travail et de la Production ».

À compter du 1^{er} janvier 2020, cette procédure d'agrément est supprimée. Pour toute expertise dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, le CSE devra faire appel à un expert habilité par un organisme certificateur, lui-même accrédité.

Cette habilitation est une certification justifiant des compétences de l'expert. Elle est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ou par tout autre organisme d'accréditation mentionné à l'article R. 4724-1 du Code du travail.

Un arrêté du ministre chargé du Travail, non paru en mai 2019, doit déterminer les modalités et conditions d'accréditation des organismes. Ce texte devrait également déterminer les modalités et conditions de certification des experts, en tenant compte, notamment, de ses compétences techniques et du domaine d'expertise dans lequel il intervient.

Quelles sont les dispositions transitoires applicables ?

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE, art. 6 II

Q/R n° 94

Les dispositions concernant l'habilitation des experts entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Pendant la période transitoire, du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019, les dispositions suivantes sont définies :

- les experts agréés antérieurement au 1^{er} janvier 2020 seront habilités à procéder à des expertises pour la durée de leur agrément (y compris après le 1^{er} janvier 2020) ;
- les experts agréés dont l'agrément expire au cours de cette même période voient celui-ci prorogé jusqu'au 31 décembre 2019, sans qu'il soit nécessaire de déposer un dossier de demande de renouvellement d'agrément. Cet agrément peut tou-

jours être suspendu ou retiré lorsque les experts ne remplissent plus certaines conditions ou lorsque la qualité des expertises cesse d'être conforme aux obligations professionnelles, méthodologiques et déontologiques.

- les experts non encore agréés peuvent adresser au ministère chargé du Travail une demande d'agrément selon les modalités et les conditions prévues aux articles R. 4614-6 à R. 4614-17 du Code du travail. À ce titre, en 2018 et 2019, deux campagnes annuelles d'agrément sont maintenues.

Un accord peut-il aménager les modalités relatives à l'expertise ?

Art. L. 2315-79

Il résulte des articles L. 2315-32, alinéa 2 et L. 2315-78 du Code du travail que l'employeur ne participe pas aux délibérations décidant de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité. Cependant, 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, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes (consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, consultation sur la situation économique et financière et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

Quelle est la procédure à suivre pour recourir à un expert ?

Art. L. 2315-81-1 - Art. R. 2315-45 et R. 2315-46

Dès lors que l'expert est désigné par les membres du CSE, ces derniers peuvent établir un cahier des charges afin notamment de circonscrire le périmètre de l'expertise.

À compter de sa désignation, l'expert doit :

- demander, au plus tard dans les trois jours, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre dans les cinq jours suivant cette demande ;
- notifier à l'employeur, dans un délai de 10 jours, le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.



Quels sont les droits et obligations de l'expert ?

Art. L. 2315-82 à L. 2315-84

L'expert doit avoir libre accès à l'entreprise pour les besoins de sa mission. L'employeur est en outre tenu de lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

De son côté, l'expert est tenu à une obligation de secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

De quels délais dispose l'expert pour remettre son rapport ?

Art. L. 2315-85 - R. 2315-47 et R. 2312-6

Pour les expertises effectuées dans le cadre d'une consultation du CSE (par exemple, l'expertise en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi), l'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du comité.

■ Dans le cadre d'une consultation pour laquelle il a été décidé de recourir à un expert, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales. Dans ce cas, l'expert doit donc rendre son rapport 15 jours avant l'expiration de ce délai.

■ Dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement et impliquant l'intervention d'une ou plusieurs expertises, le délai de consultation est porté à trois mois. Dans ce cas, l'expert doit donc rendre son rapport 15 jours avant l'expiration de ce délai.

Dans le cas du recours à un expert-comptable lors d'une consultation relative à une opération de concentration à laquelle participe l'entreprise, l'expert remet son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier.

Pour toutes les autres expertises, c'est-à-dire celles qui ne sont pas réalisées dans le cadre d'une consul-

tation du CSE (notamment expertise en cas de risque grave, etc.), un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel détermine le délai dans lequel l'expert doit rendre son rapport. À défaut d'accord, l'expert remet son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

En application des articles L. 1233-30 II et L. 1233-34 alinéa 5 du Code du travail, des délais spécifiques sont prévus pour la remise du rapport d'expertise lorsque, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours.

Par ailleurs, dans les établissements comportant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique (excepté dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base), lorsque le CSE fait appel à un expert en risques technologiques, ce dernier doit remettre son rapport dans les délais suivants :

- avant la clôture de l'enquête publique lorsque le CSE est consulté sur la demande d'autorisation préfectorale prévue pour les ICPE. Il doit ensuite présenter son rapport en réunion du CSE avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier ;
- dans le délai de 45 jours à compter de sa saisine, en cas de danger grave en rapport avec l'installation.

En cas d'expertise portant sur plusieurs champs, quelles sont les modalités à respecter ?

Art. R. 2315-48

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs (santé et sécurité au travail, compression des effectifs, ...), un seul rapport d'expertise unique est établi.

L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise. L'expert désigné vérifie alors que ces derniers disposent

des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou, le cas échéant, d'une habilitation.

Qui finance les expertises ?

Art. L. 2315-80 et L. 2315-81

En application de l'article L. 2315-61 du Code du travail, le CSE est doté d'un budget de fonctionnement dont une partie est subventionné par l'employeur, ce qui n'était pas le cas pour le CHSCT. La question de savoir si l'employeur doit financer les expertises en matière de santé et de sécurité alors même que le CSE dispose d'un budget est donc légitime. Le Code du travail apporte une réponse en prévoyant que les frais d'expertise sont pris en charge de la façon détaillée ci-après.

En matière de santé et de sécurité au travail, les frais peuvent être soit pris en charge par l'employeur, soit pris en charge par le CSE, soit répartis entre les deux.

Les frais d'expertise sont pris en charge à **100 % par l'employeur**, notamment lorsqu'il est décidé de recourir à un expert :

- en cas de risque grave, identifié, et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement ;
- dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les frais d'expertise sont pris en charge à **20 % par le CSE** sur son budget de fonctionnement et à **80 % par l'employeur**, notamment :

- en cas d'introduction de nouvelles technologies,
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés et en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la BDES.

Enfin, les frais d'expertise sont pris en charge à **100 % par le CSE**, sur son budget fonctionnement, en cas de recours à toute autre expertise en vue de préparer ses travaux.

L'employeur doit-il financer l'expertise si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant ?

Art. L. 2315-80 al. 3

Lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise qu'il devait prendre en charge à hauteur de 20 % et qu'il n'y a pas eu de transfert d'excédent annuel vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes, l'employeur finance l'expertise dans son intégralité.

L'employeur peut-il contester l'expertise ?

Art. L. 2315-86

L'employeur peut contester :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de celle-ci ;
- la désignation de l'expert par le CSE, s'il entend contester le choix de celui-ci ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges, s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise, s'il entend contester ce coût.

Quelle est la procédure à suivre pour contester l'expertise ?

Art. L. 2315-86 - R. 2315-49 et R. 2315-50

L'employeur doit saisir le président du TGI en la forme des référés dans un délai de 10 jours à compter de la délibération du CSE, de la désignation de l'expert ou de la notification par l'expert à l'employeur du coût prévisionnel de l'expertise selon ce qu'il entend contester.

Le juge statue dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette dernière suspend, jusqu'à la notification du jugement, l'exécution de la décision du CSE ainsi que les délais dans lesquels il est consulté en application de l'article L. 2312-15 du Code du travail.

Le délai de pourvoi en cassation formé à l'encontre du jugement est de 10 jours à compter de sa notification.




Qu'advient-il des sommes perçues par l'expert si la contestation conduit à l'annulation de la délibération du CSE ?

Art. L. 2315-86 al. 7

En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut cependant, à tout moment, décider de les prendre en charge.

3.6 LE STATUT PROTECTEUR ACCORDÉ AUX SALARIÉS INVESTIS DE CERTAINS MANDATS

 Pour licencier un membre du CSE, un représentant syndical au CSE ou un représentant de proximité, l'employeur doit suivre une procédure spéciale, dérogatoire à celle applicable au licenciement d'un salarié non élu ou désigné. Pour cette raison, le Code du travail qualifie les salariés investis de l'un de ces mandats de « salariés protégés ». Les objectifs de cette protection sont de donner aux salariés titulaires des mandats concernés les moyens d'exercer en toute quiétude leurs prérogatives et de les protéger contre d'éventuelles mesures prises en vue de les influencer ou de les sanctionner.

De quels mandats doivent être investis les salariés pour bénéficier de la protection ?

Art. L. 2411-1, L. 2412-1, L. 2411-5 al. 1, L. 2411-8 al. 1, L. 2411-10 al. 1 et L. 2411-13 al. 1

Q/R n° 50

Les salariés investis notamment de l'un des mandats suivants bénéficient d'un statut protecteur, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation :

- membre de la délégation du personnel au CSE (titulaire ou suppléant),
- représentant syndical au CSE,
- représentant de proximité,
- membre de la délégation du personnel au CSE interentreprises,
- représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la CSSCT d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant à la liste prévue à l'article L. 515-36 du Code de l'environnement (ICPE dites Seveso) ou mentionnée à l'article L. 211-1 du Code minier.

Les membres de la CSSCT ne sont pas expressément visés par ces dispositions. Néanmoins, dans la mesure où ils sont obligatoirement nommés parmi les membres du CSE, même en cas d'accord, ils bénéficient de la protection contre le licenciement au titre de leur mandat de membre du CSE.

En quoi consiste la protection des salariés investis de ces mandats ?

La nature de la protection accordée aux salariés investis de l'un de ces mandats varie en fonction de la nature de leur contrat de travail.

→ Protection contre le licenciement pour les salariés en CDI

Art. L. 2411-1 à L. 2411-10-1

Le licenciement d'un salarié en CDI investi de l'un des cinq mandats évoqués ne peut intervenir qu'après autorisation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

→ Protection contre la rupture anticipée du contrat de travail pour les salariés en CDD

Art. L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-5 et L. 2412-8

La rupture du contrat de travail d'un salarié en CDD n'est possible que dans cinq cas :

- d'un commun accord entre l'employeur et le salarié,
- en cas de faute grave du salarié,
- en cas de force majeure,
- en cas d'inaptitude du salarié,
- ou en cas d'embauche en CDI.

Dès lors, pour les salariés investis de l'un des cinq mandats évoqués, la rupture du CDD avant l'échéance du terme en raison, par exemple, d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou bien à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de le renouveler,



ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Il convient de noter que des délais de protection particuliers sont prévus pour les salariés en CDD dans le cadre d'emplois à saisonniers, amenés à effectuer des tâches susceptibles de se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons notamment.

→ Protection contre l'interruption du contrat de mission pour les travailleurs temporaires

Art. L. 2413-1

La notification du non-renouvellement ou l'interruption de la mission d'un salarié temporaire par l'entrepreneur de travail temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail lorsque le salarié est notamment investi d'un mandat d'élu ou de représentant de proximité.

→ Protection en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement

Art. L. 2414-1

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur (notamment par succession, vente, fusion, transformation du fond, mise en société de l'entreprise) tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Dans ce contexte, le transfert d'un salarié investi de l'un des cinq mandats évoqués précédemment, compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Sur quelle période court la protection de ces salariés ?

Art. L. 2411-5, L. 2411-8, L. 2411-10 et L. 2411-13

Pour licencier un salarié investi de l'un des cinq mandats évoqués précédemment, l'employeur doit préalablement obtenir de l'agent de contrôle de l'inspection du travail l'autorisation de rompre le contrat. Cette protection est donc valable pour toute la durée du mandat.

La protection contre le licenciement est également acquise au-delà de la durée du mandat concerné, selon les modalités suivantes :

- les anciens membres élus de la délégation du personnel au CSE ainsi que les anciens représentants syndicaux au CSE élus depuis deux ans, bénéficient de la protection contre le licenciement pendant les six premiers mois suivants l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution ;
- les anciens représentants de proximité, les anciens membres de la délégation du personnel au CSE interentreprises et les anciens membres du CSE d'une entreprise extérieure bénéficient également de cette protection durant les six mois suivants l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Les délais de protection sont identiques pour les salariés en CDI ou en CDD.

Les salariés qui se sont portés candidats à l'un des cinq mandats évoqués bénéficient-ils de la même protection ?

Art. L. 2411-7, L. 2411-9, L. 2411-10-1 et L. 2411-14

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat dans deux cas.

- Pour le candidat au premier ou au deuxième tour des élections, aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du CSE, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur. Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu à la délégation du personnel du CSE a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.
- Pour le candidat aux fonctions de représentant de proximité ou de fonctions de membre de la délégation du personnel du CSE interentreprises ou de représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la CSSCT, à partir du dépôt de sa candidature. Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Les salariés qui ont demandé la tenue d'élections bénéficient-ils de la protection contre le licenciement ?

Art. L. 2411-6

L'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au CSE ou d'accepter d'organiser ces élections. Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Le licenciement ou le transfert font-ils l'objet de procédures distinctes ?

Art. L. 2421-1 à L. 2421-10 et R. 2421-1 à R. 2422-1

La procédure est identique que ce soit pour demander le licenciement d'un salarié en CDI, la rupture d'un CDD ou l'interruption ou le non-renouvellement d'une entreprise de travail temporaire. En revanche, les procédures sont différentes selon le mandat dont est investi le salarié.

■ D'une part, mandats de :

- membre de la délégation du personnel au CSE,
- représentant syndical au CSE,
- représentant de proximité,
- représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la CSSCT d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant à la liste prévue à l'article L. 515-36 du Code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-1 du Code minier.

■ D'autre part, mandat de membre de la délégation du personnel au CSE interentreprises.

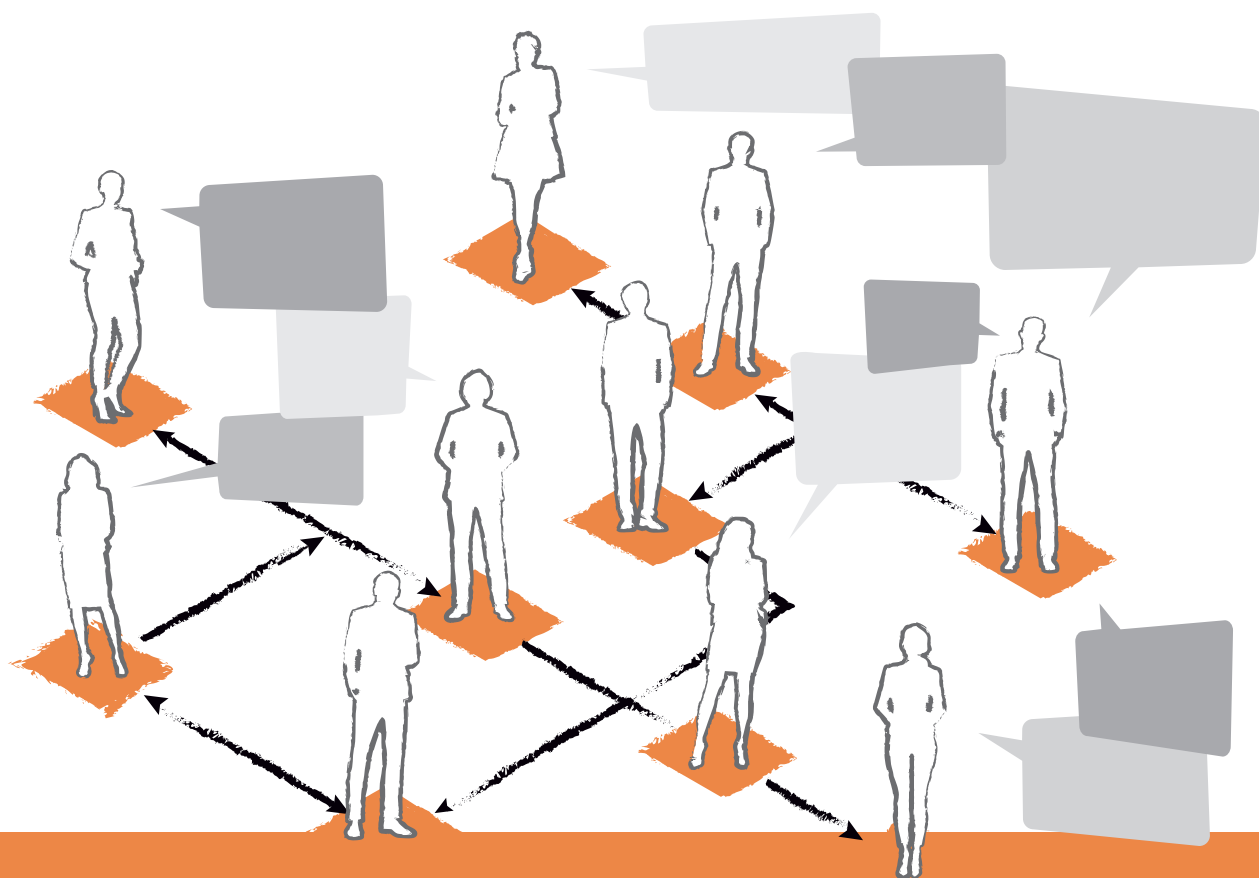
Par ailleurs, le transfert partiel d'entreprise ou d'établissement fait l'objet d'une procédure particulière.

Quelles sont les sanctions encourues par l'employeur en cas de non-respect des règles de protection contre le licenciement ?

Art. L. 2432-1 à L. 2434-1

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié investi de l'un des cinq mandats évoqués, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative de licenciement est puni d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.

Par ailleurs, est puni des mêmes peines le fait de transférer le contrat de travail d'un membre élu à la délégation du personnel au CSE ou d'un représentant syndical à ce comité ou d'un représentant de proximité compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative.



4. LE FONCTIONNEMENT DU CSE

4.1	Les réunions dans les entreprises de 11 à 49 salariés	72
4.2	Les réunions dans les entreprises d'au moins 50 salariés	74
4.3	La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	78
4.4	Les représentants de proximité	84



Pour mener à bien ses missions, le CSE se réunit régulièrement, en présence de l'employeur ou de son représentant. Par ailleurs, il peut déléguer à d'autres instances certaines de ses prérogatives, parce qu'il s'agit de domaines particuliers ou pour renforcer sa proximité avec le terrain.





4.1 LES RÉUNIONS DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les élus au CSE sont reçus collectivement, par l'employeur ou son représentant, au moins une fois par mois. Ces réunions ont pour objectif de discuter de l'ensemble des demandes qu'ils ont formulées par écrit à l'employeur en amont, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Quelle est la périodicité de ces réunions ?

Art L. 2315-21 al. 1 et 3

La périodicité à laquelle se réunissent les membres de la délégation du personnel au CSE varie selon le type de réunions (ordinaires, exceptionnelles, réunions à la demande par catégorie).

■ **Les réunions ordinaires.** Les membres de la délégation du personnel au CSE doivent être reçus collectivement par l'employeur ou son représentant, au moins une fois par mois.

■ **Les réunions exceptionnelles en cas d'urgence.** En cas d'urgence, les membres du CSE doivent être reçus dès qu'ils en font la demande.

■ **Les réunions à la demande, individuellement, par catégorie, par atelier, par service ou spécialités professionnelles.** Les membres de la délégation du personnel du CSE sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Qui y participe ?

Art L. 2314-1 et L. 2315-21 al. 2

L'employeur préside les réunions du CSE auxquelles participent les représentants du personnel. Il peut se faire assister par des collaborateurs, à condition qu'ils ne soient pas ensemble en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les membres de la délégation du personnel du CSE participent également aux réunions.

Aux termes de l'article L. 2314-3 du Code du travail, ni le médecin du travail, ni l'agent de contrôle de l'inspection du travail ou les agents des services de prévention ne sont invités à participer aux réunions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés.

Comment se déroulent-elles ?

Art L. 2315-22 al. 1 et 2

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivants la réunion.

Faut-il établir une traçabilité des demandes formulées et des réponses ?

Art L. 2315-22 al. 3

Les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

À l'inverse des réunions dans les entreprises d'au moins 50 salariés, aucun texte réglementaire ne prévoit une obligation d'établir un procès-verbal de réunion.

Qui peut consulter le registre des réponses de l'employeur aux demandes du CSE ?

Art L. 2315-22 al. 4 et 5

Il est prévu que ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'entreprise désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et des membres de la délégation du personnel du CSE.

Le temps passé aux réunions est-il déduit du crédit d'heures de délégation ?

Art. R. 2315-7

À défaut d'accord d'entreprise, le temps passé, avec l'employeur ou son représentant, aux réunions du comité et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Le temps passé aux réunions est détaillé en 3.1.



4.2 LES RÉUNIONS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

- Dans les entreprises d'au moins de 50 salariés, les élus se réunissent avec l'employeur au moins six fois par an. Au moins quatre de ces rencontres doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Quelle est la périodicité des réunions ordinaires ?

Art. L. 2312-19, L. 2315-27 et L. 2315-28 Q/R n° 73

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord d'entreprise majoritaire, ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut définir le nombre de réunions annuelles du comité. Dans tous les cas, il ne peut pas être inférieur à six réunions par an.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE, le comité doit se réunir :

- au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Dans les entreprises à établissement multiples, le nombre annuel de réunions des CSE d'établissement est déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise, et non des établissements. Par exemple : dans une entreprise de 315 salariés comprenant deux établissements distincts de 140 et 175 salariés, le CSE de chacun de ces établissements doit se réunir une fois par mois, à défaut d'accord en disposant autrement.

Quelles sont les circonstances pouvant entraîner une réunion exceptionnelle ?

Art. L. 2315-27

Outre les réunions mensuelles évoquées précédemment, certaines situations ou la survenue de certains événements peuvent provoquer la réunion du CSE :

- en cas d'accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves,
- en cas de risque d'atteinte à la santé publique ou à l'environnement,
- à la demande motivée de deux des membres des représentants du personnel au CSE sur les sujets relevant de la santé et de la sécurité au travail,
- sur demande d'au moins la moitié des membres du CSE, lorsque l'employeur est défaillant dans l'organisation des réunions en matière de santé et de sécurité, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail et siéger sous sa présidence.

Certaines réunions doivent-elles obligatoirement aborder les questions liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail ?

Art. L. 2315-27 al. 1 et R. 2315-7

Au moins quatre réunions du CSE doivent porter annuellement, en tout ou partie, sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il s'agit ici d'une règle d'ordre public à laquelle l'employeur ne peut pas déroger, aux risques de commettre un délit d'entrave.

Quatre réunions annuelles représentent un minimum. Le CSE peut aborder ces questions plus fréquemment, en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Il est possible de prévoir par accord d'entreprise que les suppléants assistent aux réunions.

D'autres personnes, externes aux CSE, assistent par ailleurs aux réunions qui portent en tout ou partie sur les questions de santé, de sécurité ou de conditions de travail. > **Voir tableau ci-dessous.**

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Le comité peut également demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Qui participe aux réunions ?

Art. L. 2314-1 à L. 2314-3, L. 2315-23 et L. 2312-13, L. 2315-27 et L. 2315-30

Participent à toutes les réunions :

- l'employeur ou son représentant, en tant que président. Il peut éventuellement être assisté de trois collaborateurs qui ont voix consultatives ;
- les élus titulaires, les suppléants n'y assistant qu'en leur absence. Les suppléants doivent toutefois toujours être convoqués aux réunions pour connaître la date et l'heure de la réunion et être destinataires des mêmes documents que les titulaires ;
- les représentants syndicaux, avec voix consultatives.

Quelles sont les modalités pour établir et communiquer l'ordre du jour des réunions ?

Art. L. 2315-29 à L. 2315-31

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire.

Membres de droit	Participations/invitations aux réunions	Obligations de l'employeur
Le médecin du travail ou le membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail et ayant reçu une délégation	Il peut assister avec voix consultative : <ul style="list-style-type: none"> • aux réunions sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ; • aux réunions de la CSSCT 	L'informer annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. Lui confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions
Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail	Il peut assister avec voix consultative : <ul style="list-style-type: none"> • aux réunions sur les questions de l'ordre du jour relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ; • aux réunions de la CSSCT 	
Les agents des Carsat L'agent de contrôle de l'inspection du travail	Ils doivent être invités : <ul style="list-style-type: none"> • à toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ; • aux réunions du CSE organisées à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE : <ul style="list-style-type: none"> - portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail ; - organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail ; • aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel. 	Les informer annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. Leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions, Leur envoyer l'ordre du jour de la réunion du CSE au moins 3 jours avant la réunion.



Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire. L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le président aux membres du comité (titulaires et suppléants), à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi qu'aux agents des Carsat/Cramif/CGSS au moins trois jours avant la réunion. Lorsque le CSE se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour.

Des documents doivent-ils obligatoirement être présentés aux membres du CSE lors des réunions ?

Art. R. 2315-23

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail doivent être présentés au CSE au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur. Chaque membre peut, par ailleurs, demander à tout moment leur transmission.

Le président informe le comité des observations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

L'information des membres du CSE par l'employeur, est détaillé en 3.3.

Les réunions peuvent-elles être enregistrées ou sténographiées ?

Art. L. 2315-34 al. 4 et D. 2315-27

L'employeur ou la délégation du personnel du CSE peut décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE.

Lorsque la décision de recourir à l'enregistrement ou la sténographie émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer, sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme telles.

Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du CSE.

Les réunions peuvent-elles se tenir en visioconférence ?

Art. L. 2315-4, D. 2315-1 et D. 2315-2

Le recours à la visioconférence peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Ces dispositions ne font pas obstacle à la tenue de suspension de séance.

Lorsqu'il est procédé à un **vote à bulletin secret** : le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par **voie électronique**, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. En outre :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions énoncées précédemment ;
- le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Selon quelles modalités les résolutions sont-elles adoptées ?

Art. L. 2315-32, L. 2315-33 et R. 2315-24

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.

Conformément aux dispositions du Code du travail, certains votes sont toutefois réalisés selon des modalités particulières. À titre d'exemple, le CSE doit se prononcer par un vote à bulletin secret, à la majorité de ses membres régulièrement convoqués, présents ou représentés pour le scrutin relatif :

- à la nomination du médecin du travail (art. R. 4623-6),

- au licenciement d'un membre de la délégation du personnel au CSE ou d'un représentant de proximité (art. R. 2421-9).

Le CSE peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Quelles sont les modalités pour établir et communiquer le procès-verbal (PV) des réunions ?

Art. L. 2315-34, R. 2315-25 et D. 2315-26

Les délibérations du CSE sont consignées dans un PV établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définies par un accord. À l'issue de ce délai, le PV est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion suivante sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

En l'absence d'accord :

- les délibérations du CSE sont consignées dans des PV établis par le secrétaire dans un délai de 15 jours et communiqués à l'employeur et aux membres du comité ;
- le PV est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du CSE dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion. Ce délai est raccourci à un ou trois jours en cas de consultation dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique, selon que l'entreprise soit ou non en redressement ou en liquidation judiciaire ;
- le PV établi par le secrétaire contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Est-il possible de communiquer aux salariés le contenu du PV ?

Art. L. 2315-35

Le PV des réunions du CSE peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions est-il déduit de leur crédit d'heures de délégation ?

Art. R. 2315-7

À défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions du comité et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés,
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Par dérogation aux dispositions précédemment citées, le temps passé aux réunions de la CSSCT n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Le temps passé aux réunions est détaillé en 3.1.

Outre les réunions avec l'employeur, le CSE peut-il organiser des réunions d'information du personnel ?

Art. L. 2315-26

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.

Pour ces réunions, le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions relatives aux réunions syndicales (art. L. 2142-10 et L. 2142-11 du Code du travail).

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.



4.3 LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

- Au sein du CSE, deux commissions sont obligatoires dès lors qu'un certain seuil d'effectif est atteint. Il s'agit de la commission santé, sécurité et conditions de travail et de la commission des marchés.
- Dès lors que les conditions de mise en place sont remplies, elles devront donc être constituées, même en présence d'un accord collectif relatif au fonctionnement du CSE.

En l'absence d'accord, le Code du travail prévoit la création de quatre commissions supplémentaires dont il fixe les attributions et les modalités de fonctionnement :

- la commission économique,
- la commission de la formation,
- la commission d'information et d'aide au logement,
- la commission de l'égalité professionnelle.

En présence d'un accord, il peut être décidé d'insérer d'autres commissions. L'accord doit alors préciser leurs modalités de mise en place et de fonctionnement, ainsi que leurs missions.

Par ailleurs, un accord d'entreprise conclu entre l'employeur ou son représentant et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

Seul l'accord peut décider de la création d'une commission. Autrement dit, le CSE ne peut décider de sa propre initiative, dans son règlement intérieur ou par délibération, d'en créer de nouvelles.

Dans quels cas une CSSCT est-elle créée au sein du CSE ?

La mise en place d'une CSSCT peut être soit, imposée par les textes en fonction de l'effectif ou de l'activité exercée, soit imposée par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, soit mise en place de manière volontaire. Un schéma inséré à la fin de cette partie récapitule les cas de mise en place de la CSSCT.

→ Mise en place dans les entreprises ou établissements atteignant le seuil de 300 salariés

Art. L. 2315-36 1^o et 2^o et L. 2316-18

Une CSSCT doit obligatoirement être mise en place au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Une CSSCT centrale doit en outre être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés ayant plusieurs établissements distincts.

Ainsi, si une entreprise de plus de 300 salariés est composée uniquement d'établissements de moins de 300 salariés, la CSSCT est mise en place au niveau de l'entreprise. Au contraire, si une entreprise de plus de 300 salariés comporte des établissements distincts dont certains atteignent le seuil de 300 salariés, la CSSCT est mise en place dans chaque établissement d'au moins 300 salariés et une CSSCT centrale est mise en place au niveau du CSE central.

Pour les entreprises composées de plusieurs établissements distincts dont certains n'atteignent pas le seuil de 300 salariés, le CSE des établissements concernés exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En effet, la CSSCT, n'est pas une institution représentative du personnel mais une commission créée au sein du CSE, ce dernier lui déléguant tout ou partie de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'existence d'une instance centrale suppose l'existence d'instances locales à coordonner. Pour la CSSCT centrale, il convient de noter que celle-ci devrait, en l'absence d'accord à ce sujet, coordonner les CSSCT d'établissement lorsqu'elles existent et, à défaut, les CSE en ce qui concerne leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il devrait donc s'agir d'une coordination fondée sur la thématique de la CSSCT et non pas sur la forme de l'instance.

→ Mise en place dans les établissements comportant certaines installations particulièrement dangereuses

Art. L. 2315-36 3^o et L. 4521-1

Une CSSCT doit obligatoirement être créée dans tous les établissements de plus de 11 salariés, comprenant au moins :

- une installation nucléaire de base²¹ ;
- une installation dans laquelle des substances, préparations ou mélanges dangereux sont présents dans des quantités telles qu'ils engendrent des dangers particulièrement importants pour la sécurité et la santé des populations voisines et pour l'environnement (installation Seveso seuil haut)²² ;
- une installation de stockages souterrains²³.

Dès lors qu'un établissement de plus de 11 salariés, comporte l'une ou l'autre de ces installations, la mise en place de la CSSCT est donc obligatoire.

→ Mise en place sur décision de l'agent de contrôle de l'inspection du travail

Art. L. 2315-37

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Aucun

délai n'est précisé par le Code du travail pour former la contestation.

L'article L. 2315-37 est inséré dans une section du Code du travail relative aux « dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés ». Il semble donc que l'agent de contrôle de l'inspection du travail ne puisse pas imposer la création d'une CSSCT dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, hors des cas précédemment mentionnés.

→ Mise en place volontaire

En dehors des cas où la CSSCT est mise en place de manière obligatoire (en raison de l'effectif, de l'activité exercée ou de la décision de l'agent de contrôle de l'inspection du travail), l'accord collectif relatif au nombre et au périmètre des établissements distincts ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, voire, en l'absence de l'un de ces accords, une décision unilatérale de l'employeur peut décider de la mise en place d'une ou plusieurs CSSCT. Cet accord doit alors fixer le nombre et le périmètre des CSSCT.

Compte-tenu de la liberté de déterminer le nombre et le périmètre des CSSCT mises en place volontairement, une CSSCT peut être mise en place dans chaque entreprise ou dans chaque établissement de moins de 300 salariés. Il est également envisageable de mettre en place une CSSCT inter-établissements lorsque ceux-ci ont chacun un effectif inférieur à 300 salariés (les établissements d'au moins 300 salariés devant obligatoirement être dotés d'une CSSCT).

Lorsque la CSSCT est mise en place de manière volontaire, l'employeur doit veiller à respecter les modalités prévues par le Code du Travail.

La mise en place volontaire de la CSSCT est possible y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

21. Au sens de l'article L. 593-1 du Code de l'environnement.

22. Au sens de l'article L. 515-36 du Code de l'environnement.

23. Installations soumises aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du Code minier.



Comment sont déterminées les modalités de mise en place et de fonctionnement ?

Art. L. 2315-41, L. 2315-42, L. 2315-43 et L. 2315-44

En présence d'au moins un représentant syndical, elles sont déterminées par l'accord d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Pour rappel, pour être valable, cet accord doit être signé par l'employeur ou son représentant et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants. Si l'accord est signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli entre 30 % et 50 % des suffrages, aucun référendum ne peut être organisé contrairement aux règles applicables aux accords collectifs de droit commun.

L'accord définit :

- le nombre de membres de la ou des CSSCT ;
- les missions déléguées par le CSE à la ou aux CSSCT et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des CSSCT pour exercer leurs missions ;
- les modalités de formation des membres de la ou des CSSCT, conformément au article L. 2315-16 à L. 2315-18 du Code du travail ;
- les moyens alloués ;
- les conditions et les modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise, peut être dispensée aux membres de la commission.

En l'absence de délégué syndical, ces modalités sont déterminées par accord entre l'employeur et le CSE. Cet accord doit alors être adopté à la majorité des membres titulaires élus à la délégation du personnel du comité, et non à la majorité des titulaires présents lors du vote.

En application de l'article L. 2315-24 al. 2 du Code du travail, les possibilités offertes aux élus du CSE pour la détermination des modalités de mise en place de la CSSCT dans le règlement intérieur du CSE, sont restreintes. En effet, contrairement aux accords (d'entreprise ou entre l'employeur et le CSE), le règlement intérieur ne peut pas comporter de clauses imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales, sauf accord de sa part.

Lorsque la CSSCT est mise en place manière volontaire, le nombre de commissions, son périmètre, ainsi que ses modalités de fonctionnement seront fixés :

- soit par l'accord d'entreprise,
- soit en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au CSE.

En l'absence de l'un de ces accords :

- l'employeur fixe le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT,
- le règlement intérieur du CSE fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT.

Quelle est la composition de la CSSCT ?

Art. L. 2315-39 al. 1 à 3 et al. 5 et 6

La composition de la CSSCT est fixée par le Code du travail.

L'employeur, ou son représentant, préside la CSSCT. Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE. Toutefois, ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les représentants du personnel sont au moins au nombre de trois, dont au moins un représentant du second collège ou, le cas échéant, du troisième collège. Sous réserve de préserver le nombre minimal de membre et le siège réservé au second ou troisième collège, l'accord peut, de façon non exhaustive :

- augmenter le nombre de représentants à la commission,
- déterminer les critères de désignation : désignation uniquement parmi les membres titulaires au

CSE ou uniquement parmi les suppléants au CSE ou encore désignation indifféremment parmi les titulaires et suppléants.

Les représentants du personnel à la CSSCT sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Ils sont également tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

LES DIFFÉRENTS COLLÈGES (art. L. 2314-11)

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collègue des ouvriers et employés,
- d'autre part, par le collègue des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises (quel que soit leur effectif) dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE, parmi ses membres par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres du CSE. Les organisations syndicales ne peuvent

pas désigner directement les membres de la commission, même lorsque l'accord prévoit des sièges supplémentaires.

Si les membres de la CSSCT sont nécessairement membres du CSE, en l'absence de précision, il peut s'agir d'élus titulaires ou d'élus suppléants du CSE.

Faut-il inviter d'autres personnes aux réunions ?

Art. L.2315-39, al. 4

Il est prévu que les dispositions de l'article L. 2314-3 du Code du travail s'appliquent à la CSSCT lorsque celle-ci se voit confier tout ou partie des attributions du CSE. Au regard de ces dispositions, doivent donc être convoqués à toutes les réunions de la CSSCT :

- le médecin du travail (où le membre de l'équipe pluridisciplinaire à qui le médecin a donné délégation) ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (ou à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- et les agents des Carsat/Cramif/CGSS.

Les réunions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés sont détaillées en 4.2.

Quelles sont ses attributions ?

Art. L. 2315-38

Jusqu'à présent, le CHSCT était une instance de représentation du personnel dotée de compétences larges et exclusives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ses compétences étaient déterminées par le Code du travail et étaient identiques quels que soient l'activité et l'effectif de l'entreprise au sein de laquelle il était mis en place. Dorénavant, les missions confiées à la CSSCT sont déterminées par accord et par délégation du CSE. En effet, le Code du travail énonce que la CSSCT « se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert (...) et des attributions consultatives du comité ». Cela signifie donc qu'en fonction des accords signés, les missions



de la CSSCT, et plus précisément la répartition des attributions entre le CSE et la CSSCT, sont variables.

À titre d'exemple, le CSE peut donc confier à la CSSCT :

- le soin de procéder à des enquêtes,
- d'exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou d'atteinte aux droits des personnes,
- de mettre en œuvre les actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel,
- de procéder aux inspections périodiques, etc.

Ne peuvent toutefois pas être confiées à la CSSCT :

- la faculté de décider du recours à un expert : en la matière, la commission peut néanmoins formuler une proposition argumentée en faveur de ce recours. Cette proposition doit ensuite être soumise au CSE qui décide, ou non, par une délibération de recourir à un expert ;

- les attributions consultatives du CSE : dans ce cas, les travaux de la commission peuvent être utiles au comité pour se prononcer. La commission peut également jouer un rôle de préparation des avis qui seront rendus.

Le fait de confier des attributions en matière de santé et de sécurité à la CSSCT permet, notamment au travers des réunions de la commission, d'identifier des temps d'échanges entre l'employeur et les représentants du personnel consacrés uniquement à la santé et à la sécurité au travail.

De quels moyens disposent les membres de la CSSCT pour exercer leurs attributions ?

→ Moyens individuels : heures de délégation et formation

Art. L. 2315-18, L. 2315-40, L. 2315-41

L'accord doit déterminer si les membres de la commission bénéficient d'un crédit d'heures spécifiques et, le cas échéant, le volume de celui-ci. Il peut ainsi être prévu d'augmenter le crédit d'heure mensuel, d'accorder un crédit d'heures supplémentaire par trimestre ou encore d'accorder un crédit d'heures différent selon que les membres de la CSSCT sont titulaires ou suppléants au CSE.

Les membres de la CSSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière

de santé, de sécurité et de conditions de travail. La durée de formation des membres de la CSSCT est expressément prévue par le Code du travail :

- cinq jours à minima dans les entreprises d'au moins 300 salariés,
- trois jours à minima dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise, peut être dispensée aux membres de la commission. Dans ce cas, l'accord doit prévoir les conditions et les modalités de cette formation.

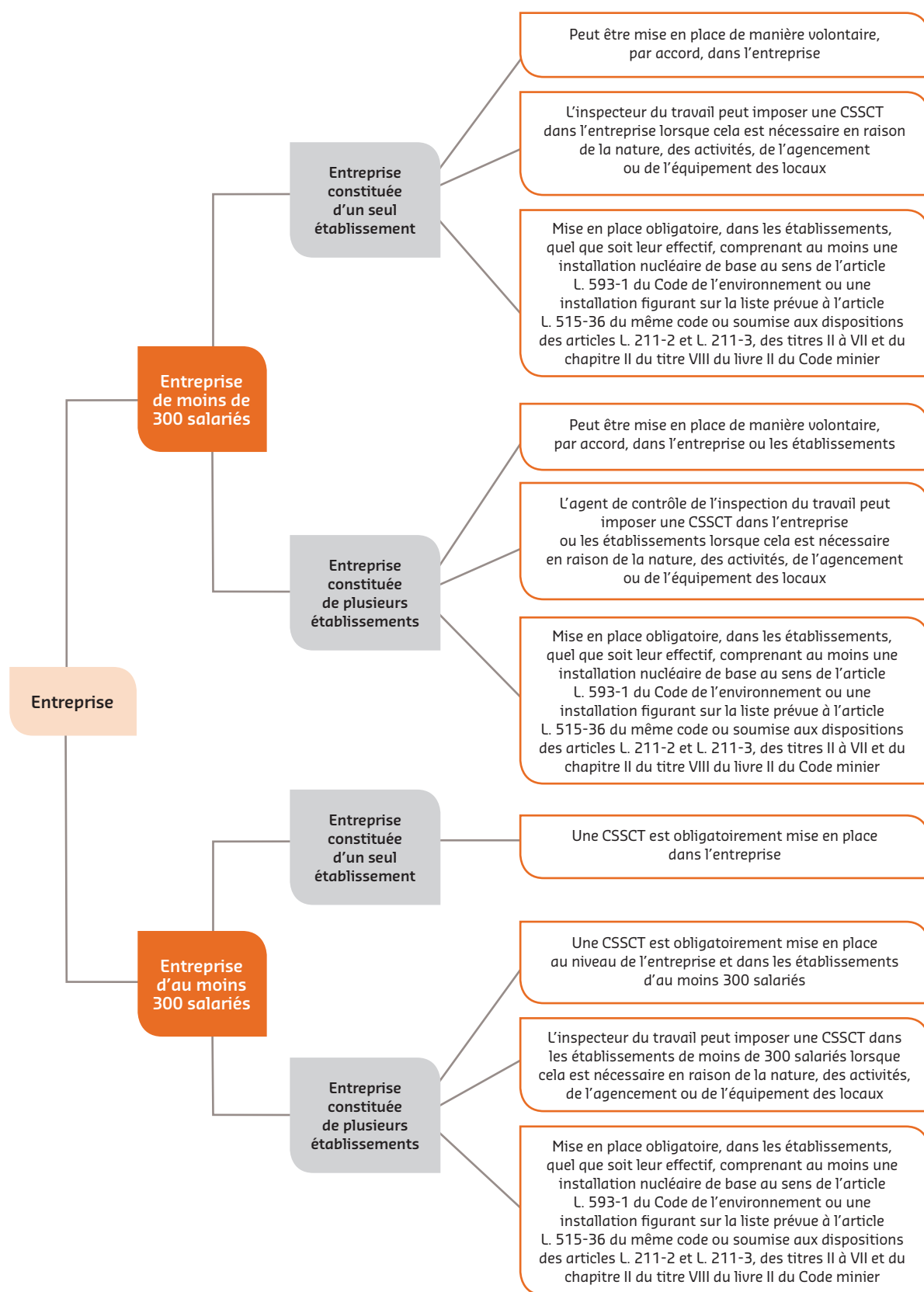
La santé, la sécurité et les conditions de travail sont détaillées en 3.2.

→ Moyens collectifs

Les membres de la CSSCT sont également membres du CSE. En conséquence, ils bénéficient des moyens mis à disposition du comité au sein duquel elle est constituée : local, moyen d'affichage, etc. L'accord peut toutefois accorder des moyens spécifiques à la commission compte-tenu des attributions qui lui sont confiées. À titre d'illustration, certains accords prévoient :

- que l'entreprise prend à sa charge le coût d'un abonnement d'éditeurs publiant des contenus spécifiquement adressés aux instances représentatives du personnel en charge des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- la mise en place d'un intranet spécifique.

SCHÉMA RÉCAPITULATIF DES CAS DE MISE EN PLACE D'UNE CSSCT





4.4 LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

- Les représentants de proximité peuvent être soit des membres du CSE, soit des personnes non membres mais qui ont été désignés par lui, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les représentants de proximité interviennent dans un champ de compétence plus restreint que celui du CSE d'établissement ou que celui du CSE qui l'a désigné. Leur mise en place peut notamment être décidée afin d'éviter que la fusion des anciennes institutions représentatives du personnel au sein du CSE et l'unification du périmètre de la représentation du personnel qui en découle ne se traduise, dans certains cas, par une centralisation excessive de cette représentation au niveau de l'entreprise.

La mise en place des représentants de proximité n'étant pas obligatoire, le Code du travail ne prévoit aucune disposition spécifique applicable en l'absence d'accord. L'accord qui les met en place doit donc être le plus précis et le plus complet possible, pour que les représentants de proximité puissent pleinement se saisir de leurs attributions.

Comment est décidée leur mise en place ?

Art. L. 2313-7

Q/R n° 29

Dans la mesure où la réglementation n'impose pas la mise en place de représentants de proximité dans l'entreprise, il appartient aux acteurs de celle-ci d'adapter la représentation du personnel à leurs besoins propres.

C'est donc l'accord collectif d'entreprise qui peut mettre en place des représentants de proximité. Pour rappel, cet accord doit être signé par l'employeur ou son représentant et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE. Par ailleurs, il n'est pas possible de faire valider par référendum l'accord conclu par des organisations syndicales ayant obtenu entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés.

Lorsqu'il est décidé de mettre en place des représentants de proximité, le Code du travail prévoit que l'accord doit obligatoirement déterminer et adapter au regard des besoins identifiés dans l'entreprise en matière de représentation du personnel :

- le nombre de représentants de proximité,
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- les modalités de leur désignation,
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Comment est déterminé leur nombre ?

L'accord qui met en place les représentants de proximité définit leur nombre, en tenant compte notamment :

- du périmètre de leur mise en place (entreprise d'un seul ou de plusieurs établissements ou encore établissements composés d'un ou plusieurs sites géographiques, etc.),
- de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement,
- de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement,
- des attributions qui leur sont confiées.

En pratique, avant de déterminer le nombre de représentants de proximité, il est donc indispensable de déterminer leur périmètre de compétence (site géographique, établissement, service ou atelier, etc.). > **Voir encadré 1***.

Comment sont-ils désignés ?

Art. L. 2317-7 al. 7

Q/R n° 30 et 31

Les représentants de proximité sont soit des membres du CSE (en l'absence de précision, il peut s'agir d'élus titulaires ou suppléants), soit des salariés de l'entreprise désignés par le CSE.

Il apparaît que les représentants de proximité sont nécessairement désignés par le CSE. En effet, l'accord qui met en place les représentants de proximité ne peut pas prévoir que les représentants de proximité soient désignés par les organisations syndicales ou qu'ils soient élus directement par les salariés du périmètre d'implantation concerné.

Dans les entreprises avec un effectif important, il peut paraître opportun de désigner des représentants de proximité en dehors des membres élus du comité. Les représentants de proximité pourront jouer un rôle de relai sur le terrain et faciliter la remontée d'informations afin d'apporter des éléments utiles aux élus du CSE dans l'exercice de leurs prérogatives.

De manière générale, c'est l'accord d'entreprise instituant les représentants de proximité qui prévoit les modalités de leur désignation : système de candidature, priorité ou non aux membres élus du CSE, critères d'éligibilité (ancienneté, appartenance à l'établissement, au site, au service), etc. > **Voir encadré 2.**

Pour quelle durée sont-ils désignés ?

Art. L. 2313-7 al. 7

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE pour une durée qui prend fin avec celle du mandat de ses membres. En complément, l'accord peut prévoir des stipulations relatives à la cessation

anticipée des fonctions, ainsi que les modalités de remplacement des représentants de proximité qui cessent leurs fonctions. > **Voir encadré 3.**

Quelles sont leurs attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

En l'absence de disposition réglementaire fixant des attributions spécifiques des représentants de proximité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, l'accord doit les prévoir. Une attention particulière doit à cet égard, leur être accordée dans la mesure où le Code du travail y fait explicitement référence sans pour autant apporter de précisions, laissant ainsi toute liberté aux employeurs de déterminer quels types d'attributions leurs seront confiés. > **Voir encadré 4.**

Quelles modalités de fonctionnement peuvent être fixées par l'accord d'entreprise ?

Q/R n° 32

Il convient de distinguer deux situations.

■ **Lorsque les représentants de proximité sont également membres élus du CSE**, ils bénéficient des moyens garantis aux membres du CSE. L'accord qui les institue peut prévoir des heures de délégation supplémentaires pour les membres qui sont déjà élus au CSE. Dans le cas contraire, les représentants de proximité utilisent leurs heures de délégation de membre du CSE pour exercer leurs fonctions.

1 NOMBRE DE REPRÉSENTANTS

• DANS DES ENTREPRISES MULTI ÉTABLISSEMENTS

Entreprise n°1. Mise en place de représentants de proximité dans chaque établissement d'au moins 150 salariés comportant au moins deux sites géographiques distincts. Dans ces établissements, un représentant de proximité est désigné par site géographique, déduction faite d'un site géographique par établissement (par exemple, un établissement comportant quatre sites géographiques est doté de trois mandats de représentants de proximité).

Entreprise n°2. Chaque établissement négocie un accord local fixant le nombre total de représentants

de proximité, ce dernier ne pouvant dépasser le nombre de suppléants au CSE concerné.

Entreprise n°3. Un représentant de proximité est attribué pour chaque site de plus de 20 salariés.

• DANS DES ENTREPRISES COMPORTANT UN SEUL ÉTABLISSEMENT

Entreprise n° 4 de plus de 1500 salariés.

12 représentants de proximité au maximum sont désignés.

Entreprise n° 5 de plus de 500 salariés.

Des représentants de proximité sont mis en place. Ils sont au nombre de six.

* Les encadrés proposés dans ces pages présentent tous des exemples d'accords d'entreprise.



■ **Lorsque les représentants de proximité sont désignés en dehors des membres du CSE** : l'accord qui les institue doit préciser les moyens et les droits dont ces derniers peuvent bénéficier et notamment leur participation aux réunions du CSE.

En toutes circonstances, c'est donc l'accord de mise en place des représentants de proximité qui définit également leurs modalités de fonctionnement.

→ Heures de délégation

Le Code du travail ne prévoit pas de minimum d'heures de délégation au bénéfice des représentants de proximité.

Lorsque les représentants de proximité ne sont pas membres du CSE, il est indispensable que l'accord détermine un crédit d'heures.

Le volume du crédit d'heures dépend notamment de la nature des attributions confiées aux représentants de proximité et de l'étendue de leur périmètre d'action. > **Voir encadré 5.**

→ Formation

Art. L. 2315-61, al. 5

Il paraît opportun de prévoir une formation des représentants de proximité, en interne ou en externe. Par ailleurs, le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité lorsqu'ils existent. > **Voir encadré 6.**

→ Moyens matériels

Comme toute instance représentative, pour exercer leurs missions, les représentants de proximité peuvent avoir besoin que des moyens matériels soient mis à leur disposition : un local pour les réunions ou les rencontres avec les travailleurs, des documentations

2 DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS

Entreprise n° 1. Dans le cas où un ou plusieurs salariés affectés sur le site ont été élus membres titulaires ou suppléants au CSE, la désignation d'un représentant de proximité n'est plus possible ou, dans le cas où l'accord autorise la désignation de plusieurs représentants de proximité pour ce site, le nombre de représentants de proximité pouvant être désignés est diminué du nombre d'élus présents sur ce site. En l'absence d' élu(s) titulaire(s) sur le site, dans le cas où un ou plusieurs salariés du site ont été élus suppléants au CSE, l'un d'entre eux, désigné par le CSE [...], bénéficiera des attributions et moyens du représentant de proximité [...].

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui [...]. Seuls des salariés affectés et travaillant effectivement sur le site peuvent être désignés représentants de proximité du site.

La désignation des représentants de proximité fait l'objet d'une délibération du CSE de l'établissement auquel est rattaché le site. La délibération donnant mandat de représentant de proximité doit être adoptée à la majorité des membres titulaires présents du CSE.

Entreprise n° 2. Les représentants de proximité sont désignés parmi les salariés non élus. Ces derniers doivent postuler auprès du CSE.

Entreprise n° 3. Les représentants de proximité sont désignés par un vote du CSE sur la base d'une liste commune proposée par les organisations syndicales représentatives, ayant au moins un élu titulaire ou suppléant au CSE. Chaque organisation syndicale représentative propose un nombre de représentants calculé en fonction du résultat obtenu au 1^{er} tour des élections du CSE.

Il est recommandé de désigner des représentants de proximité en priorité dans des établissements qui ne disposent pas de membre élu du CSE. Ces désignations ne pourront pas conduire à ce que plus d'un représentant de proximité soit désigné (toutes organisations syndicales confondues) au sein d'une entité de moins de 15 salariés.

Les représentants sont désignés parmi les salariés ayant au moins un an d'ancienneté [...].

Les organisations syndicales représentatives prennent en compte, pour la proposition de leurs représentants de proximité, leur aptitude en matière de rigueur et fiabilité, de polyvalence, d'écoute, de diplomatie et sens du contact, de capacité d'analyse et de synthèse, d'efficacité et de légitimité professionnelle.

3 DURÉE DES FONCTIONS

Entreprise n° 1. Le représentant de proximité qui quitterait l'entreprise avant l'échéance du terme de son mandat, pourra être remplacé, soit selon les règles de désignation, soit par un membre élu du CSE. En cas de démission de leur mandat avant l'échéance du terme, un seul remplacement sera possible selon les règles de désignation. Les autres représentants de proximité démissionnaires ne pourront donc être remplacés que par un membre élu du CSE.

Entreprise n° 2. Les représentants de proximité doivent relever du périmètre dans lequel ils sont désignés. La mutation en dehors du périmètre de désignation entraîne la perte du mandat de RP. En cas de vacance de siège (mutation en dehors du périmètre de désignation, rupture du contrat de travail, démission), le CSE procède à une nouvelle désignation pour le ou les sièges vacants.

4 ATTRIBUTIONS DES REPRÉSENTANTS

Entreprise n° 1. Les représentants de proximité peuvent faire des propositions au responsable du site concernant :

- le contenu des programmes d'amélioration à la sécurité et les mesures adoptées à la suite de l'analyse d'un accident,
- les améliorations dans l'organisation du travail du site et les aménagements des postes de travail.

Ils participent aux inspections et enquêtes que la CSSCT mène sur le périmètre de leur site.

Les représentants de proximité informent le rapporteur de la CSCCT de leur activité.

Entreprise n° 2. Les représentants de proximité constituent un relai d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE et de ses

commissions [notamment] en réalisant des missions déléguées par la CSSCT. Le représentant de proximité est notamment mandaté par la CSSCT pour réaliser des visites de site relatives aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Entreprise n° 3. Les représentants de proximité se voient conférer, dans la limite de la zone où ils ont été désignés, les compétences des CSE dans les matières suivantes :

- suivi de la procédure prévue en cas de droit d'alerte lié à l'atteinte aux droits des personnes,
- délégation de certaines missions qui doivent se faire au plus proche du terrain : inspections trimestrielles de la zone dans laquelle ils ont compétence, enquête suite à un accident du travail.

5 HEURES DE DÉLÉGATION

Entreprise n° 1. Les représentants de proximité bénéficient de 90 heures de délégation, non reportables d'une année à l'autre et non mutualisables. Le temps passé aux réunions du CSE, le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion sont payés comme du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

Entreprise n° 2. Les représentants de proximité sont désignés parmi les membres du CSE et bénéficient de 10 heures de délégation individuelle supplémentaire par mois.

Entreprise n° 3. Les représentants de proximité sont désignés parmi les membres du CSE. Les titulaires au CSE bénéficient de cinq heures supplémentaires par mois et les suppléants au CSE bénéficient d'un crédit supplémentaire de 10 heures.

6 FORMATION

Entreprise n° 1. Les représentants de proximité bénéficient des actions de formations en santé, sécurité et conditions de travail prévues aux articles L. 2315-8 et R. 2315-9 et suivants du Code du travail.

Entreprise n° 2. Les représentants de proximité bénéficient, dans le premier semestre suivant leur désignation, d'une formation à la charge de l'employeur en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Entreprise n° 3. Les RP bénéficient de deux jours de formation pour la durée de leur mandat dont une journée est décomptée du crédit d'heures ; Les frais pédagogiques et les frais d'hébergement sont pris en charge par l'entreprise selon les modalités en vigueur et sous réserve de l'accord de l'entreprise.



techniques ou juridiques, un accès à la BDES, des moyens de communication, etc. Le Code du travail ne prévoit pas ces moyens. C'est donc à l'accord qui les met en place de les déterminer. > **Voir encadré 7.**

→ Circulation et déplacement

Il semble opportun d'accorder une liberté de déplacement aux représentants de proximité, notamment lorsqu'ils ont pour mission de réaliser ou de participer aux enquêtes ou aux inspections. Cette liberté devrait être accordée pour l'ensemble du périmètre d'exercice des fonctions.

Par ailleurs, l'accord devrait également organiser la prise en charge des frais de déplacement, soit par l'employeur, soit par le CSE sur son budget de fonctionnement. > **Voir encadré 8.**

Comment sont organisées leurs relations avec les autres représentants du personnel et l'employeur ?

La détermination par accord des règles de fonctionnement de l'instance permet d'organiser les relations entre :

- les différents représentants de proximité nommés au sein de l'entreprise ;
- les représentants de proximité et le CSE ou, le cas échéant, la CSSCT ;
- les représentants de proximité et l'employeur.

→ Articulation avec le CSE ou la CSSCT

En fonction des missions confiées aux représentants de proximité, il peut être opportun d'organiser une communication, voire une coordination, entre les représentants de proximité d'une part, et le CSE ou la CSSCT, d'autre part. Une telle démarche permet en effet d'articuler les actions des différentes instances et de faciliter le relai d'informations entre les salariés et les élus du CSE et de ses commissions. > **Voir encadré 9.**

→ Réunions des représentants de proximité

L'accord peut accorder la possibilité aux représentants de proximité de se réunir seuls ou avec l'employeur ou son représentant, voire à sa demande. Dans ce cas, il est préférable que l'accord organise les modalités

pratiques de ces réunions : convocation, désignation d'un secrétaire, périodicité des réunions, établissement d'un compte-rendu, possibilité de recourir à une personne extérieure pour la sténographie, etc. > **Voir encadré 10.**

Bénéficient-ils d'un statut protecteur ?

Art. L. 2411-1, art. L. 2411-8, art. L. 2411-9

Les représentants de proximité bénéficient de la protection contre le licenciement, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Ils bénéficient de cette protection même s'ils ne sont pas membres du CSE.

Le licenciement du représentant de proximité ou d'un candidat aux fonctions de représentant de proximité ne peut intervenir qu'après autorisation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

La protection accordée aux salariés investis de certains mandats est détaillée en 3.6.

7 MOYENS MATÉRIELS

Entreprise n° 1. Pour installer et favoriser des échanges de proximité qui ne seraient pas physiques, les représentants sont dotés de matériels mobiles permettant notamment les échanges en conférence téléphonique ou visioconférence (smartphone ou tablette, ordinateur portable avec caméra intégrée ou système de webcam, etc.).

Afin de faciliter leurs travaux collectifs, les représentants de proximité peuvent bénéficier d'un espace digital d'échange dédié à la seule communication entre représentants. En concertation avec les responsables d'entités, les représentants de proximité peuvent utiliser ponctuellement des bureaux individuels inoccupés ou des salles de réunion.

Entreprise n° 2. L'entreprise met à disposition des représentants de proximité :

- un téléphone portable dédié à leurs missions, dont le numéro doit être affiché sur les panneaux direction du périmètre concerné et dans l'Intranet ;
- une adresse mail spécifique, dédié à leurs missions, pour faciliter la communication avec l'employeur et les salariés ;
- une communauté spécifique sur le réseau social de l'entreprise, ouverte à tous les représentants au niveau de l'entreprise.

8 CIRCULATION ET DÉPLACEMENT

Entreprise n° 1. Les représentants de proximité bénéficient d'une liberté de circulation dans le cadre de leur mandat sur les sites compris dans le périmètre de l'établissement de référence.

Entreprise n° 2. Chaque représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation et de prise de contact avec les salariés, au sein de son périmètre de désignation. Les frais de déplacement des représentants de proximité dans le cadre de l'utilisation des heures de délégation peuvent être pris en charge par le CSE, sur la subvention de fonctionnement, selon les modalités définies par le règlement intérieur du CSE.

9 ARTICULATIONS AVEC LE CSE OU LA CSSCT

Entreprise n° 1. Une commission de liaison des représentants de proximité est mise en place au sein du CSE. Elle est composée de l'ensemble des représentants de proximité, de quatre membres titulaires du CSE, désignés par lui, et de trois représentants de l'employeur. Elle se réunit une fois par an sur convocation de l'employeur et a pour objet d'échanger sur le fonctionnement des RP et les thèmes principaux abordés localement. Le temps passé à la réunion de cette commission est considéré comme du temps de travail effectif sur la base de la stricte durée de la réunion.

Entreprise n° 2. Le représentant de proximité participe, sans voix délibérative, à cinq réunions annuelles (celles de février, avril, juin, octobre et décembre) du CSE pour la partie de l'ordre du jour consacrée aux domaines relevant de ses attributions.

10 REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Entreprise n° 1. Aux fins de collecter et de formaliser par écrits ces demandes, les représentants de proximité pourront se réunir mensuellement en amont des réunions ordinaires du CSE. Ils établiront un tour de rôle mensuel de secrétariat en charge de réaliser les convocations aux réunions préparatoires. A défaut, ces convocations seront gérées par le bureau du CSE. Leur temps passé en réunion préparatoire sera considéré comme du temps de travail et ne sera pas déduit des temps de délégation.

Entreprise n° 2. Les représentants de proximité se réuniront quatre fois par an sur convocation de l'employeur ou de son représentant afin d'établir un rapport de leur activité qui sera transmis au CSE. Cette réunion se déroulera avec un membre de la DRH. Le temps passé par les représentants à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation. Les représentants de proximité pourront avoir recours à un rédacteur pour la rédaction de leur rapport d'activité, désigné et rémunéré par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Entreprise n° 3. Les représentants de proximité sont reçus collectivement par l'employeur ou ses représentants tous les deux mois. Le temps passé en réunion est rémunéré comme du temps de travail effectif. Trois jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus, les représentants de proximité remettent à la direction la liste de leurs questions. Au plus tard huit jours ouvrables suivants la réunion, l'employeur répond par écrit aux questions des représentants de proximité.

Entreprise n° 4. Les représentants de proximité se réuniront avec les représentants de l'employeur ayant pouvoir de répondre aux sujets et problématiques abordés, une fois par mois sur convocation et sous la présidence de celui-ci. Un relevé des conclusions est élaboré par l'employeur et transmis aux représentants de proximité et au CSE dans le mois qui suit la réunion. Les RP élisent l'un d'entre eux afin de coordonner et d'organiser les travaux de l'instance en liaison avec la direction. Au plus tard cinq jours avant la tenue de la réunion, le secrétaire adresse la liste des sujets et problématiques que les représentants de proximité souhaitent traiter lors de la réunion. L'employeur peut proposer une liste de points qu'il souhaite aborder dans les deux jours ouvrés qui précèdent la réunion.

Références

- Décret n°47-1430, du 1^{er} août 1947, portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution de comités d'hygiène et de sécurité (JO 2 août 1947).
- Loi n°73-1195, du 27 décembre 1973, relative à l'amélioration des conditions de travail (JO 30 décembre 1973).
- Loi n° 82-1097, du 23 décembre 1982, relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (JO 26 décembre 1982).
- Arrêté du 12 décembre 1985, précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L. 236-4 du code du travail (JO 16 janvier 1986).
- Décret n° 93-449, du 23 mars 1993, relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et modifiant le code du travail, art. 1^{er} (JO 25 mars 1993).
- Circulaire DRT 93-15, du 25 mars 1993, relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 (modifiée par la loi n° 91.1414 du 31 décembre 1991) et du décret n° 93.449, du 23 mars 1993.
- Loi n° 2002-73, du 17 janvier 2002, de modernisation sociale, art. 174 (JO 18 janvier 2002).
- Circulaire DRT n°6, du 18 avril 2002, prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le Code du travail.
- Loi n° 2003-699, du 30 juillet 2003, relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, art. 7 et suivants (JO 31 juillet 2003).
- Loi n° 2010-1330, du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, art. 62 (JO 10 novembre 2010).
- Loi n° 2016-1088, du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 32 (JO 9 août 2016).
- Loi n° 2015-994, du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 13 et 14 (JO 18 août 2015).
- Ordonnance n° 2017-1386, du 22 septembre 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (JO 23 septembre 2017).
- *100 questions-réponses sur le CSE*, ministère chargé du Travail, 19 avril 2018.

Sigles

Al.	Alinéa
Art.	Article
AT/MP	Accident du travail/maladie professionnelle
BDES	Base de données économiques et sociales
Carsat	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CE	Comité d'entreprise
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CHS	Comité hygiène et sécurité
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMR	Cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction
Cramif	Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France
Crefop	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CSE	Comité social et économique
CSS	Code de la sécurité sociale
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
ETT	Entreprise de travail temporaire
ICPE	Installation classée pour la protection de l'environnement
INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
IRP	Instance représentative du personnel
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PAP	Protocole d'accord préélectoral
PV	Procès-verbal
RP	Représentant de proximité
TGI	Tribunal de grande instance

Index des questions

1 - COMPOSITION DU CSE ET ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSE

1.1 LE CONTEXTE DE L'ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Selon quelles modalités l'employeur doit-il informer le personnel de la tenue des élections ?	12
Comment est organisé le processus électoral ?	12
Selon quelles modalités le PAP est-il négocié ?	13
Que peut contenir le PAP ?	13
Quelles sont les conditions de validité du PAP ?	14
Qu'advient-il en cas d'absence de candidature au CSE ?	14
En l'absence de CSE, est-il possible d'organiser des élections ?	14
Dans quelles circonstances des élections partielles doivent-elles être organisées en cours de mandat ? ...	14
Quelles sont les modalités pratiques des élections ?	14

1.2 LES MEMBRES DE DROIT

L'EMPLOYEUR

Quel est son rôle ?	15
---------------------------	----

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Quelle est la composition de la délégation du personnel ?	15
Pour quelle durée les représentants sont-ils élus ?	16
Dans quelles circonstances un élu peut-il cesser ses fonctions en cours de mandat ?	16
Le nombre de mandat est-il limité ?	16
Quelles sont les conditions générales pour être électeur et éligible ?	16
Quelles sont les conditions pour être électeur ou éligible dans les entreprises de travail temporaire (ETT) ?	17
Des dérogations aux conditions d'ancienneté sont-elles possibles ?	17

LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Comment sont-ils désignés ?	17
Leur désignation suppose-t-elle l'accomplissement de certaines formalités ?	18
Quelles sont leurs attributions ?	18
Peut-on contester leur désignation ?	18

2 - LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

2.1 LES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES

DANS TOUTES LES ENTREPRISES

Comment sont-elles définies ?	22
Un accord collectif ou un usage peut-il modifier ces attributions ?	22

DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

Quelles sont les attributions du CSE ?	22
Le CSE exerce-t-il ses attributions au profit des seuls salariés de l'entreprise ou de tous les travailleurs présents ?	23

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

À quel moment le CSE commence-t-il à exercer ses attributions ?	24
Lorsque l'effectif de 50 salariés n'est pas atteint pendant 12 mois, à quel moment le CSE exerce-t-il de nouveau les attributions des CSE d'entreprises de 11 à 49 salariés ?	24
Dans les entreprises composées de plusieurs établissements, quelles sont les attributions des CSE d'établissements dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés ?	24
Quelles sont les attributions des CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés ?	25

2.2 LE DROIT D'ALERTE**LE DROIT D'ALERTE EN CAS D'ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES**

Qu'est-ce que ce droit d'alerte ?	27
Qui peut l'exercer ?	27
Quelles mesures doit prendre l'employeur suite à cette alerte ?	27

LE DROIT D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Qui peut exercer ce droit d'alerte ?.....	28
Quelle est la procédure à suivre pour signaler un danger ?	28
Quelles mesures doit prendre l'employeur ?	28
Qu'advient-il en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser ?	28

2.3 LES CONSULTATIONS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS**DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONSULTATIONS RÉCURRENTES ET PONCTUELLES**

Quand doivent être réalisées les consultations ?.....	30
Dans les entreprises à établissements distincts, comment sont réparties les attributions consultatives entre le CSE central et les CSE d'établissement ?.....	30
De quels délais dispose le CSE ou le CSE central pour rendre son avis ?	30
Comment sont aménagés les délais de consultation lorsque sont consultés à la fois le CSE central et les CSE d'établissement ?	31
Lorsqu'il a été décidé de recourir à un expert, quelles sont les conséquences d'une contestation relative à l'expertise sur les délais de consultation ?.....	31
De quel recours dispose le CSE s'il estime ne pas être en possession des éléments nécessaires pour rendre un avis éclairé ?	32
L'employeur est-il tenu de suivre l'avis rendu par le CSE ?	32

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CONSULTATIONS RÉCURRENTES

Sur quels sujets le CSE doit-il être régulièrement consulté ?	32
Comment sont définies les modalités de ces consultations ?	32
À quelle fréquence doivent-elles être réalisées ?	33
Dans les entreprises composées de plusieurs établissements, à quel niveau sont-elles conduites ?	33
Sur quels éléments le CSE peut-il se fonder pour rendre son avis ?	33
En l'absence d'accord, quel est le contenu de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ?.....	33
En l'absence d'accord, quel est le contenu de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ?.....	34
En l'absence d'accord, quel est le contenu de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ?	34

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CONSULTATIONS PONCTUELLES

Sur quels sujets le CSE peut-il être consulté ?.....	35
Un accord peut-il aménager les modalités de réalisation de ces 11 consultations ponctuelles ?	36
Quelles sont les règles applicables en l'absence d'accord ?	36

3 - LES MOYENS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL**3.1 LES HEURES DE DÉLÉGATION DES MEMBRES DU CSE**

Quel est le nombre d'heures prévu par le Code du travail ?.....	40
Un accord peut-il modifier ce nombre d'heures ?.....	40
Les représentants peuvent-ils dépasser leur crédit d'heures mensuel en cas de circonstances exceptionnelles ?.....	40
Quelles sont les modalités d'utilisation des heures pour les salariés au forfait en jours sur l'année ?.....	40
Est-il possible d'utiliser les heures sur une durée supérieure à un mois ?.....	42
Les heures de délégation peuvent-elles être mutualisées ?	42
Les représentants du personnel dans certains établissements à risques particuliers bénéficient-ils d'heures supplémentaires ?	42
Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient-ils d'un crédit d'heures spécifique ?	43
Les représentants de proximité bénéficient-ils d'un crédit d'heures spécifique ?.....	43
Quelles sont les règles applicables aux représentants syndicaux ?.....	43

Les heures de délégation doivent-elles être rémunérées ?	43
Si elles sont utilisées en cas de circonstances exceptionnelles, ces heures doivent-elles être rémunérées ?	44
Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent-il se déplacer durant ces heures ?	44
Quelles spécificités au sein des entreprises de travail temporaires (ETT) ?	44
Les compétences acquises au cours des heures de délégation peuvent-elles être abordées lors de l'entretien professionnel du salarié ?	45
3.2 LA FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL	
Qui bénéficie de cette formation ?	46
Quelle est la durée de la formation ?	46
Quels sont les objectifs de la formation ?	47
Quelle est la place de l'accord collectif dans la détermination des modalités de formation ?	47
Quelles sont les formalités à suivre pour bénéficier d'un congé pour cette formation ?	47
L'employeur peut-il refuser la demande de congé pour cette formation ?	48
La formation doit-elle être renouvelée régulièrement ?	48
Quelles sont les obligations du stagiaire à l'issue de la formation ?	49
Qui doit prendre en charge les dépenses liées à la formation ?	49
Le temps de formation se déduit-il des heures de délégation ?	50
Qui peut dispenser ces formations ?	50
Quelles sont les conditions pour figurer sur la liste préfectorale ?	50
Un organisme peut-il être radié de la liste préfectorale ?	50
3.3 L'INFORMATION DU CSE	
UN DROIT À L'INFORMATION ÉTENDU	
Existe-t-il un droit à l'information au bénéfice des membres du CSE ?	51
Sous quel délai l'employeur doit-il communiquer les informations ?	51
Quelles sont les modalités d'accès des membres du CSE aux informations, documents et registres nécessaires à l'exercice de leurs missions ?	52
Est-il possible de définir en amont les modalités d'information ?	52
Les membres du CSE peuvent-ils recueillir des informations auprès de sources extérieures à l'entreprise ?	52
Le CSE doit-il tenir compte de toutes les informations qui lui sont transmises ?	53
L'INFORMATION DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES :	
LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)	
À quel moment une BDES est-elle mise à disposition du CSE ?	53
Comment sont déterminées ses modalités de mise en place et de fonctionnement ?	53
En l'absence d'accord, à quel niveau est constituée la BDES ?	54
En l'absence d'accord, quelles informations doit-elle contenir ?	54
En l'absence d'accord, quelles sont les périodes couvertes par ces informations ?	55
En l'absence d'accord, sous quelle forme sont présentées les données ?	55
En l'absence d'accord, sur quel support doivent être retranscrites ces informations ?	55
En l'absence d'accord, selon quelle périodicité les informations doivent-elles être actualisées ?	55
En l'absence d'accord, quelles sont les personnes qui peuvent avoir accès à la BDES ?	56
En l'absence d'accord, comment sont définies les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES ?	56
Les élus sont-ils tenus à des obligations à l'égard des informations accessibles ?	56
3.4 LES MOYENS JURIDIQUES, FINANCIERS ET MATÉRIELS	
LA PERSONNALITÉ CIVILE DANS LES CSE D'AU MOINS 50 SALARIÉS	
Quels sont les CSE qui disposent de la personnalité civile ?	57
Que permet la personnalité civile ?	57
Le président, le secrétaire ou le trésorier peuvent-ils représenter le CSE dans l'exercice de ses droits et obligations ?	57
LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE	
Quels sont ses deux grands objectifs ?	58
Le règlement intérieur est-il obligatoire ?	58
Quel est son contenu ?	58
Comment est-il adopté ?	58
A-t-il une durée de validité ?	59

LES MOYENS FINANCIERS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	
De quel type de budget le CSE dispose-t-il ?	59
Comment est définie la masse salariale servant d'assiette au calcul du budget ?	59
L'employeur peut-il déduire de la subvention de fonctionnement les moyens déjà attribués ?	59
À quoi peut servir ce budget de fonctionnement ?	59
Comment le budget de fonctionnement du CSE central est-il déterminé dans les entreprises qui comportent plusieurs CSE d'établissement ?	60
Comment le budget de financement des activités sociales et culturelles est-il réparti entre les CSE d'établissements et le CSE central ?	60
Est-il possible de prévoir un transfert entre budgets ?	60
Existe-t-il des modalités particulières à respecter pour transférer le budget ?	60
LA MISE À DISPOSITION D'UN LOCAL, DE MATÉRIELS ET D'UN LIEU D'AFFICHAGE	
Cette mise à disposition est-elle obligatoire ?	61
Qu'advient-il des biens des anciennes instances représentatives du personnel (IRP) ?	61
Le CSE dispose-t-il d'un lieu permettant de communiquer au personnel les informations liées à ses missions ?	61
LA LIBERTÉ DE CIRCULATION DES MEMBRES DU CSE	
Quelles sont les modalités de déplacement et de circulation des membres de la délégation du personnel ?	61
Qui prend en charge ces frais de déplacement ?	61
3.5 LE RECOURS À L'EXPERTISE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS	
Dans quelles entreprises le CSE peut-il décider de recourir à l'expertise ?	62
Qui peut décider de recourir à un expert ?	62
Dans quels cas le CSE peut-il faire appel à un expert ?	62
Qu'est-ce qu'un expert habilité ?	63
Quelles sont les dispositions transitoires applicables ?	63
Un accord peut-il aménager les modalités relatives à l'expertise ?	63
Quelle est la procédure à suivre pour recourir à un expert ?	63
Quels sont les droits et obligations de l'expert ?	64
De quels délais dispose l'expert pour remettre son rapport ?	64
En cas d'expertise portant sur plusieurs champs, quelles sont les modalités à respecter ?	64
Qui finance les expertises ?	65
L'employeur doit-il financer l'expertise si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant ?	65
L'employeur peut-il contester l'expertise ?	65
Quelle est la procédure à suivre pour contester l'expertise ?	65
Qu'advient-il des sommes perçues par l'expert si la contestation conduit à l'annulation de la délibération du CSE ?	66
3.6 LE STATUT PROTECTEUR ACCORDÉ AUX SALARIÉS INVESTIS DE CERTAINS MANDATS	
De quels mandats doivent être investis les salariés pour bénéficier de la protection ?	67
En quoi consiste la protection des salariés investis de ces mandats ?	67
Sur quelle période court la protection de ces salariés ?	68
Les salariés qui se sont portés candidats à l'un des cinq mandats évoqués bénéficient-ils de la même protection ?	68
Les salariés qui ont demandé la tenue d'élections bénéficient-ils de la protection contre le licenciement ?	69
Le licenciement ou le transfert font-ils l'objet de procédures distinctes ?	69
Quelles sont les sanctions encourues par l'employeur en cas de non-respect des règles de protection contre le licenciement ?	69

4 – LE FONCTIONNEMENT DU CSE

4.1 LES RÉUNIONS DANS LES ENTREPRISES DE 11 à 49 SALARIÉS	
Quelle est la périodicité de ces réunions ?	72
Qui y participe ?.....	72
Comment se déroulent-elles ?	72
Faut-il établir une traçabilité des demandes formulées et des réponses ?	72
Qui peut consulter le registre des réponses de l'employeur aux demandes du CSE ?	73
Le temps passé aux réunions est-il déduit du crédit d'heures de délégation ?	73
4.2 LES RÉUNIONS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS	
Quelle est la périodicité des réunions ordinaires ?	74
Quelles sont les circonstances pouvant entraîner une réunion exceptionnelle ?	74
Certaines réunions doivent-elles obligatoirement aborder les questions liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail ?.....	74
Qui participe aux réunions ?	75
Quelles sont les modalités pour établir et communiquer l'ordre du jour des réunions ?	75
Des documents doivent-ils obligatoirement être présentés aux membres du CSE lors des réunions ?	76
Les réunions peuvent-elles être enregistrées ou sténographiées ?	76
Les réunions peuvent-elles se tenir en visioconférence ?	76
Selon quelles modalités les résolutions sont-elles adoptées ?	76
Quelles sont les modalités pour établir et communiquer le procès-verbal (PV) des réunions ?	77
Est-il possible de communiquer aux salariés le contenu du PV ?	77
Le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions est-il déduit de leur crédit d'heures de délégation ?	77
Outre les réunions avec l'employeur, le CSE peut-il organiser des réunions d'information de personnel ?	77
4.3 LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)	
Dans quels cas une CSSCT est-elle créée au sein du CSE ?	78
Comment sont déterminées les modalités de mise en place et de fonctionnement ?	80
Quelle est la composition de la CSSCT ?.....	80
Faut-il inviter d'autres personnes aux réunions ?	81
Quelles sont ses attributions ?.....	81
De quels moyens disposent les membres de la CSSCT pour exercer leurs attributions ?	82
4.4 LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ	
Comment est décidée leur mise en place ?	84
Comment est déterminé leur nombre ?	84
Comment sont-ils désignés ?	84
Pour quelle durée sont-ils désignés ?	85
Quelles sont leurs attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?.....	85
Quelles modalités de fonctionnement peuvent être fixées par l'accord d'entreprise ?	85
Comment sont organisées leurs relations avec les autres représentants du personnel et l'employeur ?	88
Bénéficient-ils d'un statut protecteur ?	88

Pour commander les brochures et les affiches de l'INRS,
adressez-vous au service Prévention de votre Carsat, Cram ou CGSS.

Services Prévention des Carsat et Cram

Carsat ALSACE-MOSELLE

(67 Bas-Rhin)
14, rue Adolphe-Seyboth
CS 10392
67010 Strasbourg cedex
tél. 03 88 14 33 00
fax 03 88 23 54 13
prevention.documentation@carsat-am.fr
www.carsat-alsacemoselle.fr

(57 Moselle)
3, place du Roi-George
BP 31062
57036 Metz cedex 1
tél. 03 87 66 86 22
fax 03 87 55 98 65
www.carsat-alsacemoselle.fr

(68 Haut-Rhin)
11, avenue De-Lattre-de-Tassigny
BP 70488
68018 Colmar cedex
tél. 03 69 45 10 12
fax 03 89 21 62 21
www.carsat-alsacemoselle.fr

Carsat AQUITAINE

(24 Dordogne, 33 Gironde,
40 Landes, 47 Lot-et-Garonne,
64 Pyrénées-Atlantiques)
80, avenue de la Jallère
33053 Bordeaux cedex
tél. 05 56 11 64 36
documentation.prevention@
carsat-aquitaine.fr
www.carsat-aquitaine.fr

Carsat AUVERGNE

(03 Allier, 15 Cantal,
43 Haute-Loire,
63 Puy-de-Dôme)
Espace Entreprises
Clermont République
63036 Clermont-Ferrand cedex 9
tél. 04 73 42 70 19
fax 04 73 42 70 15
offredoc@carsat-auvergne.fr
www.carsat-auvergne.fr

Carsat BOURGOGNE - FRANCHE-COMTÉ

(21 Côte-d'Or, 25 Doubs,
39 Jura, 58 Nièvre,
70 Haute-Saône,
71 Saône-et-Loire, 89 Yonne,
90 Territoire de Belfort)
46, rue Elsa-Triolet
21044 Dijon cedex
tél. 03 80 33 13 92
fax 03 80 33 19 62
documentation.prevention@carsat-bfc.fr
www.carsat-bfc.fr

Carsat BRETAGNE

(22 Côtes-d'Armor, 29 Finistère,
35 Ille-et-Vilaine, 56 Morbihan)
236, rue de Châteaugiron
35030 Rennes cedex 09
tél. 02 99 26 74 63
fax 02 99 26 70 48
drp.cdi@carsat-bretagne.fr
www.carsat-bretagne.fr

Carsat CENTRE - VAL DE LOIRE

(18 Cher, 28 Eure-et-Loir, 36 Indre,
37 Indre-et-Loire, 41 Loir-et-Cher, 45 Loiret)
36, rue Xaintrailles
CS44406
45044 Orléans cedex 1
tél. 02 38 79 70 21
prev@carsat-centre.fr
www.carsat-cvl.fr

Carsat CENTRE-OUEST

(16 Charente, 17 Charente-Maritime,
19 Corrèze, 23 Creuse, 79 Deux-Sèvres,
86 Vienne, 87 Haute-Vienne)
37, avenue du Président-René-Coty
87048 Limoges cedex
tél. 05 55 45 39 04
fax 05 55 45 71 45
cirp@carsat-centreouest.fr
www.carsat-centreouest.fr

Cram ÎLE-DE-FRANCE

(75 Paris, 77 Seine-et-Marne,
78 Yvelines, 91 Essonne,
92 Hauts-de-Seine, 93 Seine-Saint-Denis,
94 Val-de-Marne, 95 Val-d'Oise)
17-19, place de l'Argonne
75019 Paris
tél. 01 40 05 32 64
fax 01 40 05 38 84
demande.de.doc.inrs@cramif.cnamts.fr
www.cramif.fr

Carsat LANGUEDOC-ROUSSILLON

(11 Aude, 30 Gard, 34 Hérault,
48 Lozère, 66 Pyrénées-Orientales)
29, cours Gambetta
34068 Montpellier cedex 2
tél. 04 67 12 95 55
fax 04 67 12 95 56
prevdoc@carsat-lr.fr
www.carsat-lr.fr

Carsat MIDI-PYRÉNÉES

(09 Ariège, 12 Aveyron, 31 Haute-Garonne,
32 Gers, 46 Lot, 65 Hautes-Pyrénées,
81 Tarn, 82 Tarn-et-Garonne)
2, rue Georges-Vivent
31065 Toulouse cedex 9
tél. 36 79
fax 05 62 14 88 24
doc.prev@carsat-mp.fr
www.carsat-mp.fr

Carsat NORD-EST

(08 Ardennes, 10 Aube, 51 Marne,
52 Haute-Marne, 54 Meurthe-et-Moselle,
55 Meuse, 88 Vosges)
81 à 85, rue de Metz
54073 Nancy cedex
tél. 03 83 34 49 02
fax 03 83 34 48 70
documentation.prevention@carsat-nordest.fr
www.carsat-nordest.fr

Carsat NORD-PICARDIE

(02 Aisne, 59 Nord, 60 Oise,
62 Pas-de-Calais, 80 Somme)
11, allée Vauban
59662 Villeneuve-d'Ascq cedex
tél. 03 20 05 60 28
fax 03 20 05 79 30
bedprevention@carsat-nordpicardie.fr
www.carsat-nordpicardie.fr

Carsat NORMANDIE

(14 Calvados, 27 Eure, 50 Manche,
61 Orne, 76 Seine-Maritime)
Avenue du Grand-Cours
76028 Rouen cedex
tél. 02 35 03 58 22
fax 02 35 03 60 76
prevention@carsat-normandie.fr
www.carsat-normandie.fr

Carsat PAYS DE LA LOIRE

(44 Loire-Atlantique, 49 Maine-et-Loire,
53 Mayenne, 72 Sarthe, 85 Vendée)
2, place de Bretagne
44932 Nantes cedex 9
tél. 02 51 72 84 08
fax 02 51 82 31 62
documentation.rp@carsat-pl.fr
www.carsat-pl.fr

Carsat RHÔNE-ALPES

(01 Ain, 07 Ardèche, 26 Drôme, 38 Isère,
42 Loire, 69 Rhône, 73 Savoie,
74 Haute-Savoie)
26, rue d'Aubigny
69436 Lyon cedex 3
tél. 04 72 91 97 92
fax 04 72 91 98 55
prevention.doc@carsat-ra.fr
www.carsat-ra.fr

Carsat SUD-EST

(04 Alpes-de-Haute-Provence,
05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes,
13 Bouches-du-Rhône, 2A Corse-du-Sud,
2B Haute-Corse, 83 Var, 84 Vaucluse)
35, rue George
13386 Marseille cedex 20
tél. 04 91 85 85 36
fax 04 91 85 75 66
documentation.prevention@carsat-sudest.fr
www.carsat-sudest.fr

Services Prévention des CGSS

CGSS GUADELOUPE

Espace Amédée Fengarol, bât. H
Parc d'activités La Providence, ZAC de Dothémare
97139 Les Abymes
tél. 05 90 21 46 00 – fax 05 90 21 46 13
risquesprofessionnels@cgss-guadeloupe.fr
www.cgss-guadeloupe.fr

CGSS GUYANE

Direction des risques professionnels
CS 37015, 97307 Cayenne cedex
tél. 05 94 29 83 04 – fax 05 94 29 83 01
prevention-rp@cgss-guyane.fr

CGSS LA RÉUNION

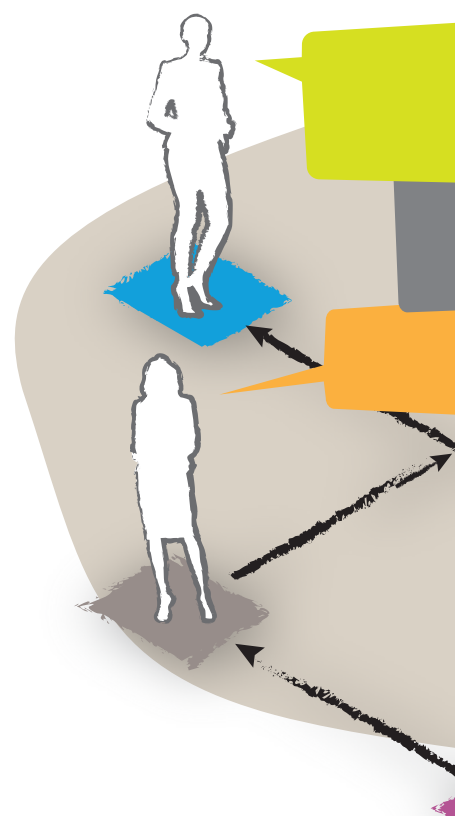
4, boulevard Doret, CS 53001
97741 Saint-Denis cedex 9
tél. 02 62 90 47 00 – fax 02 62 90 47 01
prevention@cgss.re
www.cgss-reunion.fr

CGSS MARTINIQUE

Quartier Place-d'Armes,
97210 Le Lamentin cedex 2
tél. 05 96 66 51 31 et 05 96 66 76 19 – fax 05 96 51 81 54
documentation.atmp@cgss-martinique.fr
www.cgss-martinique.fr

Regroupant les trois anciennes instances représentatives du personnel, le comité social et économique (CSE) est mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Pour bien comprendre le fonctionnement de cette nouvelle instance, cette brochure apporte des précisions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Elle répond aux questions des différents acteurs de la prévention : salariés, employeurs, membres de la délégation du personnel au CSE, représentants de proximité, ou encore médecins du travail.



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris • Tél. 01 40 44 30 00 • info@inrs.fr

Édition INRS ED 6340

1^{re} édition • Juillet 2019 • 30 000 ex. • ISBN 978-2-7389-2486-5

▶ L'INRS est financé par la Sécurité sociale - Assurance maladie / Risques professionnels ◀

www.inrs.fr

YouTube

