

Jeux de cartes « Les moyens d'action du CSE »

Ce jeu de cartes sert d'outil pédagogique pour sensibiliser sur les moyens d'action dont disposent les Comités Sociaux et Économiques (CSE), littéralement sous la forme de « cartes en main ».

Nous l'utilisons dans nos différentes formations SSCT, accessibles à cette adresse : <https://laboussole.coop/formation/formation-initiale-cse/>

Nous suggérons de l'imprimer en 4 par 1 sur papier cartonné pour une utilisation simple.

Cet outil est publié sous licence Creative Commons CC-BY-SA 4.0, c'est à dire que vous êtes autorisé-e à le :

Partager — copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats pour toute utilisation, y compris commerciale.

Adapter — remixer, transformer et créer à partir du matériel pour toute utilisation, y compris commerciale.

Selon les conditions suivantes :

Attribution — Vous devez créditer la coopérative La Boussole, intégrer un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été effectuées à l'oeuvre. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que l'auteur-e vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son oeuvre.

Partage dans les Mêmes Conditions — Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'oeuvre originale, vous devez diffuser l'oeuvre modifiée dans les même conditions, c'est à dire avec la même licence avec laquelle l'oeuvre originale a été diffusée.

Pas de restrictions complémentaires — Vous n'êtes pas autorisé-e à appliquer des conditions légales ou des mesures techniques qui restreindraient légalement autrui à utiliser l'oeuvre dans les conditions décrites par la licence.

Crédits :

- Canevas « Alchemy » sous domaine public
- Police d'écriture « Allura » par Rob Leuschke sous licence SIL Open Font License

Accès à l'information

L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du CSE une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) qui rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise.

Le contenu de la BDESE est imposé par le code du travail, mais peut être modulé par accord collectif d'entreprise. Le contenu varie selon que l'entreprise compte plus ou moins 300 salariés.



La Boussole



Commissions d'ordre public

CSSCT obligatoire dès 300 salariés et installations classées, ou sur décision de l'inspecteur du travail. Membres formés. A défaut, le CSE exerce seul ces missions (L. 2312-5 et 8).

Limitée à la préparation des temps sur les questions qui relèvent de sa compétence.

Commission des marchés : obligatoire si 2/3 des seuils suivants (c. trav. art. L. 2315-44-2 et D. 2315-29) : 50 salariés / 3 100k€ de ressources annuelles / 1 550k€ de montant total du bilan.

Choisit les fournisseurs et les prestataires du CSE.



Déplacement

L2315-14 : durant les heures de délégation, les élu-es peuvent se déplacer hors de l'entreprise. Tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, iels peuvent circuler librement dans l'entreprise et prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement nécessaire de leur mission. Limite : gêne à l'accomplissement du travail du salarié-e.



Droit d'affichage

L2315-15 Possibilité d'afficher « les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements prévus et destinés aux communications syndicales ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail ».



La Boussole



Droit d'alerte

LL 2312-59 En cas d'atteinte aux droits des personnes (harcèlement, discrimination...).

L 2312-60 et L 4132 En cas de danger grave et imminent.

L 2312-63 Dès 50 salarié-es, droit d'alerte économique et droit d'alerte social. Ce droit d'alerte peut se déclencher en cas d'observation de « faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ».



Enquêtes et inspection régulière

L. 2312-5 al. 2, L. 2315-11 3° et R. 2312-2 Enquête AT/MP (accident du travail / maladie professionnelle) en cas d'évènement.

Inspection régulière (min 4/an) en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (délégable à la CSSCT) pour veiller à l'application des prescriptions légales et réglementaires, effectuer un suivi d'une situation ou de la mise en œuvre des mesures préconisées, de rechercher l'existence de risques.



La Boussole



Expertises

L. 2315-87, 88, 91 et 92 Dès 50 salarié-es, le CSE peut faire appel :

- à un expert-comptable*
- à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle, ou en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail*
- dès 300 salariés, à un expert habilité pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (L. 2315-94).*
- à toute expertise pour la préparation de ses travaux, financée sur son budget (L. 2315-81).*



La Boussole



Formation

L2315-16 ; 2315-18 Le temps consacré à la formation SSCT est pris sur le temps de travail, rémunéré comme tel et non déduit des heures de délégation. Durée minimale de 5 jours quand c'est un premier mandat, et 3 jours pour un renouvellement, à moins de faire partie de la commission SSCT (dans ce cas, aussi 3 jours en cas de renouvellement).

Formation prise en charge par l'employeur (ou par l'OPCO pour les moins de 50 ETP).

D'autres formations sont utiles, voire nécessaires, pour les élu-es CSE. Ils peuvent bénéficier de CFESSES au même titre que toutes les salarié-es.



Heures de délégation

L2315-7 : Les membres titulaires ont le droit à des heures de délégation (le volume dépend de la taille de la structure).

L2315-9 et 6 : les membres du CSE ont la possibilité de mutualiser leurs heures de délégation entre titulaires et suppléants (pas plus de 1,5 fois le crédit d'heures mensuel d'un titulaire par personne) en informant l'employeur par écrit.

Le salarié choisit librement le moment où il souhaite utiliser ses heures de délégation : ce dernier bénéficie d'une présomption de bonne utilisation de son crédit d'heures.

L'employeur ne peut ni s'y opposer, ni contrôler l'utilisation des heures (loi Auroux du 28/10/1982).



Locaux

L2315-25 Dès 50 salarié-es, l'employeur met à disposition un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. En dessous, mise à disposition d'un local non-aménagé.

L2315-26 Possibilité de se réunir dans le local, en dehors des heures de travail, y compris avec des personnes extérieures à l'entreprise. Accord de l'employeur nécessaire si les personnes extérieures ne sont pas des syndicalistes.



Mobilisation d'intervenant-es extérieur-es

Le CSE peut faire intervenir :

- *le service de santé au travail*
- *l'inspection du travail*
- *les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)*
- *les organisations syndicales*



La Boussole



Personnalité juridique et budget

À partir du seuil de 50 salarié-es, le CSE est doté d'une personnalité juridique (permettant notamment d'agir en justice pour défendre ses attributions).

Il gère ses 2 budgets : budget de fonctionnement et budget « activités sociales et culturelles » (ASC).

Il est présidé par l'employeur (ou son représentant) et doit élire un-e secrétaire et un-e trésorier-e.



La Boussole



Protection et absence de lien de subordination

L2411-5 : Le licenciement d'un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792 dans le cadre de l'exercice du mandat, le statut de salarié s'estompe et laisse place à celui de représentant du personnel. Les actes du représentant ne relèvent pas de l'exécution du contrat de travail, et l'employeur ne peut donc pas le sanctionner à ce titre.



Règlement intérieur du CSE

L. 2315-24 Obligatoire pour tout CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés, et facultatif sinon. Définit le fonctionnement du CSE et ses rapports avec les salarié-es.

Projet établi par le/ la secrétaire, puis voté à la majorité des élu-es titulaires présent-es.

S'applique à tous les membres, y compris l'employeur.

Comporte une série de clauses obligatoires et facultatives.

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales.



Réunions extra-ordinaires

L. 2315-27 : Le CSE est réuni 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, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou 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.



La Boussole



Réunions ordinaires

L.2315-11 Les réunions sont considérées comme temps de travail.

L. 2315-28 Pour les entreprises de plus de 50 à 299 salarié-es les réunions ordinaires du CSE doivent avoir lieu au moins une fois tous les 2 mois

Dans les entreprises dont l'effectif atteint 300 salariés, min 1/ mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

L. 2315-27 Min 4 réunions annuelle sur la santé, sécurité et conditions de travail.

