



AGIR ENSEMBLE POUR L'INSERTION  
PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

# QUESTIONS/RÉPONSES

## La Mise en place du CSE en SIAE

*Novembre 2019*

### INAÉ

Centre Régional Vincent Merle  
102 avenue de Canéjan - 33600 PESSAC  
05 57 89 01 10  
contact@inae-nouvelleaquitaine.org  
www.inae-nouvelleaquitaine.org



Toutes les entreprises comptant au moins 11 salariés depuis 12 mois consécutifs doivent instaurer un comité social et économique (CSE). Cette instance unique de représentation du personnel, créée par la réforme du Code du travail de 2017, remplaçant les délégués du personnel, la délégation unique du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Lors de l'entrée en vigueur de cette réforme, un délai de mise en place du CSE avait été accordé aux entreprises qui disposaient déjà de représentants du personnel. Or ce délai expire le 31 décembre 2019. **En conséquence, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises concernées devront avoir remplacé leurs instances de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, etc.) par un CSE.**

Pour cette raison, INAÉ a organisé en 2019 des « RV d'INAÉ » avec la participation des services de contrôle des Unités Départementales de la Direccte.

L'objectif était de mieux comprendre comment mettre en place cette instance et ses enjeux pour l'IAE.

Ces rencontres ont réuni un grand nombre d'acteurs de l'IAE de Nouvelle-Aquitaine.

Le « Question/Réponse » qui suit, relate les points forts des rencontres et les questions ou problèmes les plus communément posés et qui ont pu faire objet d'échanges et de débats. Il a été réalisé avec la collaboration et relecture des services de contrôle de l'état impliqués dans les rencontres ; et en particulier Madame Corinne COULON (Responsable d'unité de contrôle en Gironde), Monsieur Christophe ORTEGA (Directeur Adjoint - Service animation de l'Inspection du travail, Unité territoriale de Poitiers).

Nous les remercions pour leur collaboration.

Les interventions ont fait essentiellement référence aux dispositions juridiques du code du travail ; il convient pour certaines SIAE, de faire référence aux conventions et accords collectifs de travail applicables dans leur structure.

Le [décret CSE du 29 décembre 2017](#) s'applique en l'absence d'accords d'entreprise ou de branche qui priment donc sur la loi à condition que ces accords soient plus favorables : par exemple l'accord peut prévoir un nombre de délégués CSE supérieur à celui prévu par le décret (mais pas inférieur). Idem pour les heures de délégation.

Il est codifié aux articles [L2314-1 à L2315-95](#) et [R2314-1 à R2316-10 du code du travail](#) qui organisent le mode d'emploi des CSE.

Au-delà de l'obligation légale, le CSE est l'opportunité donnée aux employeurs et à tous les salariés des SIAE de développer encore leur participation, démocratiquement, à la vie de leur entreprise.

# CHANGEMENTS, LIENS AVEC LES IRP ET L'ISCT

## 1 Que deviennent les CE, DP et CHSCT ?

Le Comité d'entreprise, les délégués du personnel et le Comité hygiène-sécurité et conditions de travail fusionnent en une seule entité appelée CSE (Comité social et économique).

Ce CSE se substitue aux délégués du personnel (DP) dans les entreprises de 11 à 49 salariés inclus et aux IRP (instances représentatives du personnel) que sont le CE, les DP et le CHSCT dans les entreprises de 50 salariés et plus.

En conséquence, les élus CE, DP et CHSCT disparaissent et sont remplacés par des **élus ou membres du CSE**.

## 2 Que deviennent les délégués syndicaux (DS)<sup>1</sup>?

Ils sont maintenus et peuvent assister avec voix délibératives aux séances du CSE.

En principe, l'effectif de l'entreprise à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical sont arrêtés par un accord de branche.

A noter que dans les entreprises de + de 500 salariés, les DS bénéficient chaque mois de 20 heures de délégation comme représentants syndicaux au CSE.

## 3 Qu'elle est l'échéance de la mise en place du CSE ?

Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

S'il y a des mandats en cours, les élus des IRP continuent leurs mandats jusqu'à leur renouvellement et au plus tard le 31 décembre 2019. Au 1<sup>er</sup> janvier 2020 seule l'instance CSE ne peut exister, les anciennes institutions représentatives du personnel n'ayant plus d'existence légale.

## 4 Qu'est-ce que le CSE apporte de plus que les IRP ?

La volonté des accords est de développer le dialogue social dans les entreprises en renforçant la capacité de négociation des salariés par le biais d'accords d'entreprise ; pour une meilleure représentativité de l'ensemble des salariés (Cf représentation de proximité).

<sup>1</sup> FUSION DES IRP (CE, DP, CHSCT), 10 QUESTIONS-RÉPONSES SUR LE CSE (COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE), Mercredi, 7 Novembre, 2018, [Daniel Roucoux](#)

## 5 Le CHSCT n'existant que dans les entreprises d'au moins 300 salariés (ou si l'inspecteur du travail l'impose), quelles sont les missions du CSE en matière de santé-sécurité ?

Tout comme l'ancien CHSCT, le CSE a pour mission de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, réaliser les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle, et exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou d'atteinte aux droits des personnes prévu par le Code du travail.

Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail diffèrent toutefois en fonction de l'effectif de l'entreprise.

## 6 Quelle est l'articulation entre l'ISCT et le CSE, dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP ?

L'instance sécurité et conditions de travail (ISCT) est une instance conventionnelle, intégré dans la Convention Collective Nationale des Ateliers et Chantiers d'Insertion. L'accord la créant a été étendu par le ministère du travail. Il apparaît dans le préambule de l'accord créant cette instance, que celle-ci est obligatoire « sans distinction de statut et exclusivement lorsque l'obligation légale de constituer un CHSCT n'est pas remplie ».

Réponse du SynESI (Syndicat National des Employeurs pour les Ateliers et Chantiers d'Insertion) :

*« Pour mémoire, les structures des ACI dont l'effectif est inférieur à 50 salariés doivent mettre en place l'ISCT. Malgré la fusion des instances au sein du CSE, les pouvoirs du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail diffèrent selon les effectifs de la structure. La CPPNI de la branche négociera, au cours de l'année 2020, les modalités d'articulation entre le CSE et l'ISCT. Dans l'intervalle, l'ISCT devra toujours être mise en place dans les structures de moins de 50 salariés. Chaque structure continue d'organiser tous les 2 ans une réunion plénière à laquelle tous les salariés sont conviés. Au cours de cette réunion, les salariés décident du mode d'élection de leurs représentants et procèdent à leur élection. L'ISCT est composée : de l'employeur ou son représentant, de représentants de salariés sur la base d'un représentant par tranche de 10 salariés (les différentes activités doivent être représentées) : au moins 50 % des représentants sont élus parmi les salariés en parcours d'insertion. La délégation du comité social et économique est associée à l'ISCT. »*

## CALCUL DES EFFECTIFS

7

### Est-ce que tous les contrats de travail comptent dans le calcul des effectifs ?

En principe, tous les contrats de travail en cours sont pris en considération, tant qu'ils n'ont pas été définitivement résiliés.

**Contrat suspendu** : il y a lieu d'inclure dans l'effectif le salarié momentanément absent dont le contrat de travail est simplement suspendu. Son remplaçant éventuel, provisoirement recruté, n'est pas à comptabiliser.

**Les salariés dispensés d'activité** n'entrent pas dans le calcul des effectifs, (« les personnes en dispense d'activité n'exécutent plus aucun travail dans l'entreprise, qui ne leur verse plus de salaires »).

Au contraire, entrent dans le calcul des effectifs, les salariés dispensés d'activité jusqu'à l'âge de leur retraite, bénéficiant d'un versement continu de leur salaire, même diminué ; ou les salariés absents mais bénéficiant d'une garantie de ressources calculée sur leur rémunération financée par l'entreprise.

#### Salariés pris en compte intégralement

Est pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise :

- le salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein
- le travailleur à domicile

Chaque salarié est compté pour une unité, quelle que soit la date de son entrée dans l'entreprise.

Les ordonnances Macron de sept. 2017, qui ont mis en place le CSE, n'ont pas touché au mode de calcul des effectifs. <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/les-regles-de-decompte-des-effectifs>

Le calcul des effectifs pour la mise en place du CSE se fait en équivalent temps plein. Les salariés sont pris en compte à proportion de leur temps de présence dans l'entreprise. La question s'est posée du sort de certains contrats de travail atypiques.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a effectivement modifié le principe de prise en compte de certains contrats de travail dans le calcul de l'effectif d'assujettissement au CSE.

Avec la loi sur l'avenir professionnel, les règles de calcul de l'effectif pris en compte ont changé pour l'obligation de mise en place du CSE, avec le nouvel article L.2301-1 du code du travail (venant modifier l'article L.1111-3). En effet, les salariés en contrat aidé ne sont plus exclus du décompte de l'effectif. Les salariés titulaires d'un contrat initiative emploi (CIE) ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont bien pris en compte dans les effectifs.

Cette mesure permet à la France de se mettre en conformité avec le droit européen qui exigeait la comptabilisation des contrats aidés dans les effectifs (arrêt de la CJUE du 15 janvier 2014, aff. C-176/12).

8

### Est-ce que le salarié en période d'essai ou en préavis compte dans les effectifs ?

Oui, ils ne sont pas exclus de l'effectif, même si le préavis n'est pas travaillé.

## 9 Est-ce que les salariés remplaçants comptent dans les effectifs ?

Non

Est pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de son temps de présence dans celle-ci au cours de douze mois précédents, sauf embauche pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu :

- le salarié temporaire ;
- le salarié mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure à condition qu'il soit présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qu'il y travaille depuis au moins un an.

Par salariés mis à disposition, il convient d'entendre, les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires mis à disposition d'une entreprise dite utilisatrice. Ces salariés ne doivent pas être confondus avec les travailleurs temporaires et les contrats intermittents.

## 10 Sur quelle période faire son calcul d'effectif ?

L'effectif doit être d'**au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs** (L. 2311-1 et -2). Le calcul des effectifs se fait donc mois par mois, **sur les 12 mois qui précèdent**.

Sont pris en compte :

- Les salariés en CDI temps plein : pris intégralement
- Les salariés en CDD, les intermittents, les intérimaires et les salariés mis à disposition depuis au moins 1 an (peu importe que ces CDD, intérimaires ou autres soient ou non encore présents dans l'entreprise au jour de l'élection : même s'ils l'ont quittée entre-temps).
- **A noter que depuis le 1 janvier 2019 les salariés en CIE et CUI - CAE sont pris également en compte** dans les effectifs de l'entreprise pour apprécier le seuil de mise en place du CSE.

Ne sont pas pris en compte :

- Les apprentis
- Les CDD et personnes mises à disposition par une entreprise extérieure, y compris les intérimaires, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

## 11 Comment calculer les effectifs à temps partiel ? (Dont les CDDI)

Ils sont pris en compte au prorata de leur durée du travail.

Le salarié à temps partiel, quelle que soit la nature de son contrat de travail, est pris en compte dans l'effectif en divisant la somme totale des horaires inscrits dans son contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail. La durée du travail à prendre en considération est celle figurant au contrat de travail de l'intéressé, déduction faite des heures complémentaires éventuellement prévues.

# LES ELECTIONS

## 12 Comment s'organisent les élections ?

LA PROCEDURE (à l'initiative de l'employeur, sinon délit d'entrave puni d'1 an de prison et 7500€ d'amende) :

1. Information par l'employeur des salariés de la date envisagée des élections (qui doivent avoir au lieu au plus tard 90 jours après cette information);
2. Invitation par l'employeur des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à présenter leur liste de candidats parmi les salariés au moins 15 jours avant la première réunion de négociation du PAP;
3. Détermination par l'employeur du nombre de sièges à pourvoir en fonction des effectifs et le nombre de collèges électoraux ;
4. Négociation du protocole d'accord préélectoral avec les OS;
5. 1<sup>er</sup> tour (réservé aux candidats portés par un syndicat);
6. 2<sup>e</sup> tour (au plus tard 15 jours après) s'il n'y a pas eu de candidat au 1<sup>er</sup> tour ou si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits.
7. Rédaction du PV des élections et l'adresser au centre de traitement des élections et à l'inspection du travail.

## 13 Comment se déroulent les élections <sup>2</sup>?

Elles se déroulent comme pour les élections actuelles (inchangé) [élections CE-DP-CHSCT](#)

Le scrutin sera toujours :

-secret sous enveloppe ou par vote électronique

-vote séparé entre titulaires et suppléants dans chacun des collèges

-scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Pour plus d'information sur ces élections consulter le site

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

Y sont notamment disponibles les formulaires de PV à remplir lors de ces élections et leur notice explicative :

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/quest/formulaires-cerfa>

Ces formulaires doivent être transmis en double exemplaire par l'employeur à la Direccte, dans les 15 jours suivants les élections au CSE.

<sup>2</sup> FUSION DES IRP (CE, DP, CHSCT), 10 QUESTIONS-RÉPONSES SUR LE CSE (COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE), Mercredi, 7 Novembre, 2018, [Daniel Roucoux](#)

## LES ELECTEURS

### 14 Qui est électeur ? (votant)

Pour être électeur ou électrice, il faut avoir au moins 16 ans révolu et 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Il est possible, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, que l'inspecteur du travail (s'il est saisi dans les conditions fixées par l'article L.2314-25 du CT), accorde des dérogations concernant les conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible.

## LES ELUS

### 15 Qui est éligible ?

Pour être éligible, il faut avoir 18 ans révolu au moins et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Il est possible, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, que l'inspecteur du travail (s'il est saisi dans les conditions fixées par l'article L.2314-25 du CT), accorde des dérogations concernant les conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible.

### 16 Quelle est la durée des mandats ?

Les délégués élus au CSE sont élus pour 4 ans mais ils ne pourront pas faire plus de 3 mandats successifs. Cependant un accord de branche professionnelle ou d'entreprise peut réduire la durée du mandat à 2 ans.

### 17 Quel est le nombre d'élus<sup>3</sup>?

Le nombre d'élus (titulaires et suppléants) doit être fixé, en fonction des effectifs de l'entreprise, par l'accord préélectoral dans chaque entreprise concernée. Mais il ne peut être inférieur au nombre indiqué par [l'article R2314-1 du code du travail](#) - Autrement dit un accord d'entreprise peut prévoir plus de délégués CSE (titulaires et suppléants) que le nombre prévu dans le tableau de l'article ci-dessus du code du travail.

Précisions sur les [délégués suppléants](#)

Deux points importants :

- il doit être élu un nombre de suppléants identiques au nombre de titulaires (un accord d'entreprise ou de branche ne peut pas y déroger),
- les délégués suppléants n'assistent pas aux réunions du CSE en présence des titulaires et, s'ils y assistent ils n'ont ni voix consultative ni délibérative. **Par contre un accord collectif de travail ou un usage dans l'entreprise peut permettre la présence de délégués suppléants à toutes les réunions.**

<sup>3</sup> FUSION DES IRP (CE, DP, CHSCT), 10 QUESTIONS-RÉPONSES SUR LE CSE (COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE), Mercredi, 7 Novembre, 2018, [Daniel Roucoux](#)

18

## Pour les salariés protégés en fin de CDD, faut-il saisir l'inspection du travail ?

- Si le CDD ne comporte pas de clause de renouvellement ou a déjà été renouvelé. Depuis le 1er avril 2018, l'employeur n'a plus besoin de solliciter l'inspecteur du travail avant le terme du CDD d'un salarié protégé (L. n° 2018-217 du 29 mars 2018). Comme pour les salariés ordinaires, le CDD d'un salarié protégé se termine de plein droit à l'échéance du terme, sauf lorsqu'il existe une clause de renouvellement et pour les CDD saisonniers.
- Si le CDD comporte une clause de renouvellement ou est rompu avant son terme. Si l'employeur décide de ne pas renouveler le CDD qui comporte une clause de renouvellement ou bien qu'il rompt le contrat du salarié avant le terme pour une faute grave ou inaptitude du salarié, il doit suivre la procédure applicable en cas de licenciement d'un salarié protégé. L'employeur doit donc dans un premier temps consulter le CSE (ou le comité d'entreprise le cas échéant) lorsqu'il s'agit d'un représentant pour lequel cette consultation est exigée (principalement les représentants élus, les membres du CHSCT ou les représentants de proximité). Puis, dans un second temps, l'employeur doit solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, de mettre fin au contrat à durée déterminée (C. trav., art. L. 2412-3 et L. 2412-4).
- Cas particulier des CDD saisonniers. L'employeur doit saisir l'inspecteur du travail avant l'échéance du terme s'il décide de ne pas renouveler le CDD saisonnier d'un salarié protégé en méconnaissance d'une clause de reconduction prévue par le contrat de travail ou par un accord d'entreprise ou de branche. L'inspecteur du travail doit s'assurer que le salarié ne fait pas l'objet de mesure discriminatoire. Il statue avant la date du terme (C. trav., art. L. 2421-8).

19

## Faut-il une autorisation administrative pour rompre le CDDI d'un salarié protégé (élu) ?

L'article L2412-1 du code du travail énonce les bénéficiaires de la protection en cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée.

Aucune des dispositions des articles L5132-5 et suivants du code du travail relatifs aux structures d'insertion par l'activité économique « n'aménage » la liste prévue à l'article L2412-1 du CT.

**Par conséquent, l'arrivée du terme du contrat d'un représentant du personnel ne fait pas cesser le contrat de plein droit.**

Cela résulte des dispositions de l'article L2421-8 du CT, modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 22

*« Pour l'application de la protection prévue au dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-5, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13, l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.*

*L'employeur saisit l'inspecteur du travail avant l'arrivée du terme.*

*L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat ».*

Toutefois, cette procédure n'a pas à être respectée pour le salarié protégé titulaire d'un CDD saisonnier lorsque l'employeur est tenu de reconduire son contrat pour la saison suivante en vertu d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail.

## 20 De quel crédit d'heures disposent-ils<sup>4</sup>?

L'article [R2314-1 du code du travail](#) fixe également les heures de délégations des membres élus. Il s'applique faute de précision dans l'accord préélectoral. Ce qui veut dire que l'accord préélectoral peut prévoir plus d'heures de délégation (pas moins).

Quelques points importants à savoir :

- les heures de délégation passées par les membres du CSE aux réunions du comité et de ses commissions, également aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle grave sont payées et considérées comme du temps de travail effectif... dans les limites prévues par l'accord préélectoral qui ne peuvent être inférieures à celles fixées par le décret ci-dessus (tableau d'illustration),
- en aucun cas ne peuvent être déduites des heures de délégation, le temps passé en réunion avec l'employeur, aux enquêtes menées suite à un accident grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, à la recherche de mesure préventive dans le cadre du droit d'alerte, aux réunions des commissions du CSE dans la limite de 30 heures par an dans les entreprises de 300 à 999 salariés et de 60 heures par an à partir de 1 000 salariés.
- les membres du CSE peuvent se répartir les heures de délégation entre eux y compris avec les suppléants,
- les heures de délégation peuvent être reportées d'un mois sur l'autre dans la limite d'un an mais au cours d'un même mois, il n'est pas possible d'utiliser plus d'une fois et demi son crédit d'heures,
- l'employeur doit être informé dans les 8 jours avant tout partage et/ou report des heures de délégation.

## FONCTIONNEMENT DU CSE

### 21 De quel budget dispose le CSE <sup>5</sup>?

Il sera abondé d'une subvention de fonctionnement versée par l'employeur égale à 0,20% de la [masse salariale brute](#) + une subvention destinée aux activités sociales et culturelles sauf, dans ce dernier cas, si l'employeur fait bénéficier le CSE d'une somme ou de moyens en personnel équivalent à 0,22% de cette masse salariale.

L'assiette de calcul de ces deux budgets est égale à l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisation de sécurité sociale.

<sup>4</sup> FUSION DES IRP (CE, DP, CHSCT), 10 QUESTIONS-RÉPONSES SUR LE CSE (COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE), Mercredi, 7 Novembre, 2018, [Daniel Roucoux](#)

<sup>5</sup> FUSION DES IRP (CE, DP, CHSCT), 10 QUESTIONS-RÉPONSES SUR LE CSE (COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE), Mercredi, 7 Novembre, 2018, [Daniel Roucoux](#)

## 22 Comment fonctionne-t-il et quel est son rôle ?

Les membres élus du CSE et l'employeur qui peut se faire accompagner de 3 personnes (au lieu de 2 actuellement) désignent un(e) secrétaire (pas de secrétaire adjoint) ainsi qu'un(e) trésorier(e) et arrêtent les modalités de fonctionnement dans un règlement intérieur.

Ils doivent se mettre d'accord (majorité des suffrages exprimés soit 50% + 1) sur la liste des thèmes pour lesquels la décision de l'employeur doit être actée par les élus (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi etc.).

Les élus sont répartis dans les commissions habituelles qui sont maintenues (économique, formation, information et aide au logement des salariés, égalité professionnelle, marchés des fournitures, prestataires et services etc.).

Le CSE se réunit 1 fois par mois dans les entreprises de 300 salariés et +, 1 fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

En lien - [CSE tout ce qu'il faut savoir - compétences, élection, commissions, élus etc.](#)

## 23 Quelles dispositions communes aux entreprises de 11 salariés et plus ?

Les prérogatives de la délégation du personnel au CSE sont les suivantes :

- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité, et les conditions de travail dans l'entreprise (L. 2312-5 et L. 2312-12) ;
- Réaliser les enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (L. 2312-5, L. 2312-13, R. 2312-2) ;
- Saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (L. 2312-5 et L. 2312-8) ;
- Exercer le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 (L. 2312-5 et L. 2312-8) ;

En cas d'atteinte aux droits des personnes (L. 2312-59) :

Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate 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. Celui-ci doit procéder immédiatement à une enquête avec le membre du CSE et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

En cas de désaccord, le conseil de prud'hommes est compétent pour statuer en référé.

En cas de danger grave et imminent (L. 2312-60) :

Le CSE exerce également les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

- Être informé de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L. 4711-1 et demander communication de ces documents (R. 2312-1) ;
- Se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail (R. 2312-3) ;
- Bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, prévue à l'article L. 2315-18.

En matière de santé, sécurité et condition de travail, les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit (L. 2312-6) :

- des salariés de l'entreprise ou de l'établissement ;
- des travailleurs au sens de l'article L. 4111-5 du code du travail (stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur) ;

- des salariés d'entreprises extérieures pour leurs réclamations individuelles et collectives en rapport avec les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur;
- des salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles L.1251-21 à L.1251-23 du Code du travail en matière de conditions de travail.

24

## Quelles dispositions spécifiques aux entreprises de 11 à 49 salariés (L. 2315-20, L. 2315-21 et L. 2315-22)

- Les membres de la délégation du personnel au CSE doivent disposer d'un local de réunion.
- Les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE et les réponses motivées de l'employeur doivent être transcrites sur un registre spécial ou annexées à celui-ci. Ce registre ainsi que les documents annexés à celui-ci sont tenus à disposition des salariés de l'entreprise souhaitant en prendre connaissance (pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail), de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, et des membres de la délégation du personnel du CSE.
- En parallèle, les dispositions relatives aux réunions mensuelles de la délégation du personnel au CSE demeurent elles aussi identiques à celles qui régissaient le fonctionnement des anciens délégués du personnel

25

## Quelles traçabilités des réunions du CSE? (Entreprises de moins de 50 salariés) (cf. article L2315-22 notamment). Cf. C. COULON – UD33

Comme pour les délégués du personnel auparavant, sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation doivent remettre à l'employeur **une note écrite exposant l'objet des demandes** au moins 2 jours ouvrables avant la date de la réunion (L. 2315-22). Aucune condition de forme n'est précisée.

A la suite de la réunion l'employeur est tenu de **répondre par écrit aux demandes** des représentants du personnel dans un délai de 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et leurs réponses doivent être **transcrites ou annexées dans un registre spécial tenu à la disposition** :

- des salariés un jour ouvrable par quinzaine, en dehors du temps de travail ;
- des membres du CSE à tout moment ;
- des agents de l'inspection du travail à tout moment.

## Pour aller plus loin...

### ▲ Ressources documentaires et sites :

- <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>
- [Guide de l'ARACT](#)
- [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr\\_comite\\_social\\_et\\_economique.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_comite_social_et_economique.pdf)
- [Formation INAÉ](#)
- [Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE](#)
- [Composition et fonctionnement du comité économique et social](#)
- [Ordonnance Macron - Tout ce qu'il faut savoir sur le CSE](#)
- [Institution et fonctionnement du conseil d'entreprise](#)
- [Mise en place et suppression du comité social et économique](#)
- [Exemple Protocole d'Accord Pré-électoral CSE](#)
- [Exemple Protocole d'Accord Pré-électoral CSE 2](#)
- [CSE - 100 questions-réponses](#)
- [Mise en place du CSE et organisation des élections professionnelles](#) - Réunion d'information à l'attention des SIAE - DIRECCTE

### ▲ Votre interlocuteur INAÉ – Cécile Moreau – [c.moreau@inae-nouvelleaquitaine.org](mailto:c.moreau@inae-nouvelleaquitaine.org)