

ATLANTES
AVOCATS

Nouvellement élu-e au CSE, quels sont mes droits ?

● Conférence



SOMMAIRE

Le rôle des élus du CSE

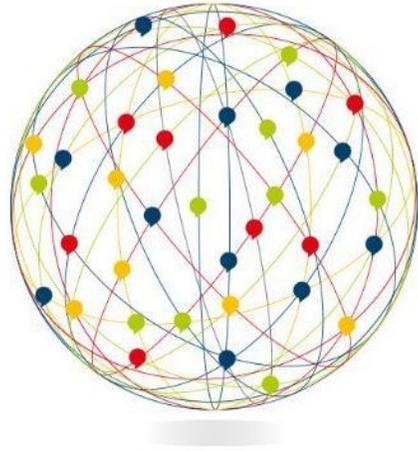
Appréhender les contours de sa mission : représenter les salariés et défendre leurs intérêts

Les droits et principaux moyens mis à disposition des élus

Connaître ses droits et savoir utiliser les moyens (heures de délégation, budgets et conditions de leur utilisation, droits à expertise, droits à formation)

La protection attachée au mandat

Comprendre la notion de salarié protégé
Connaître la procédure applicable en cas de licenciement



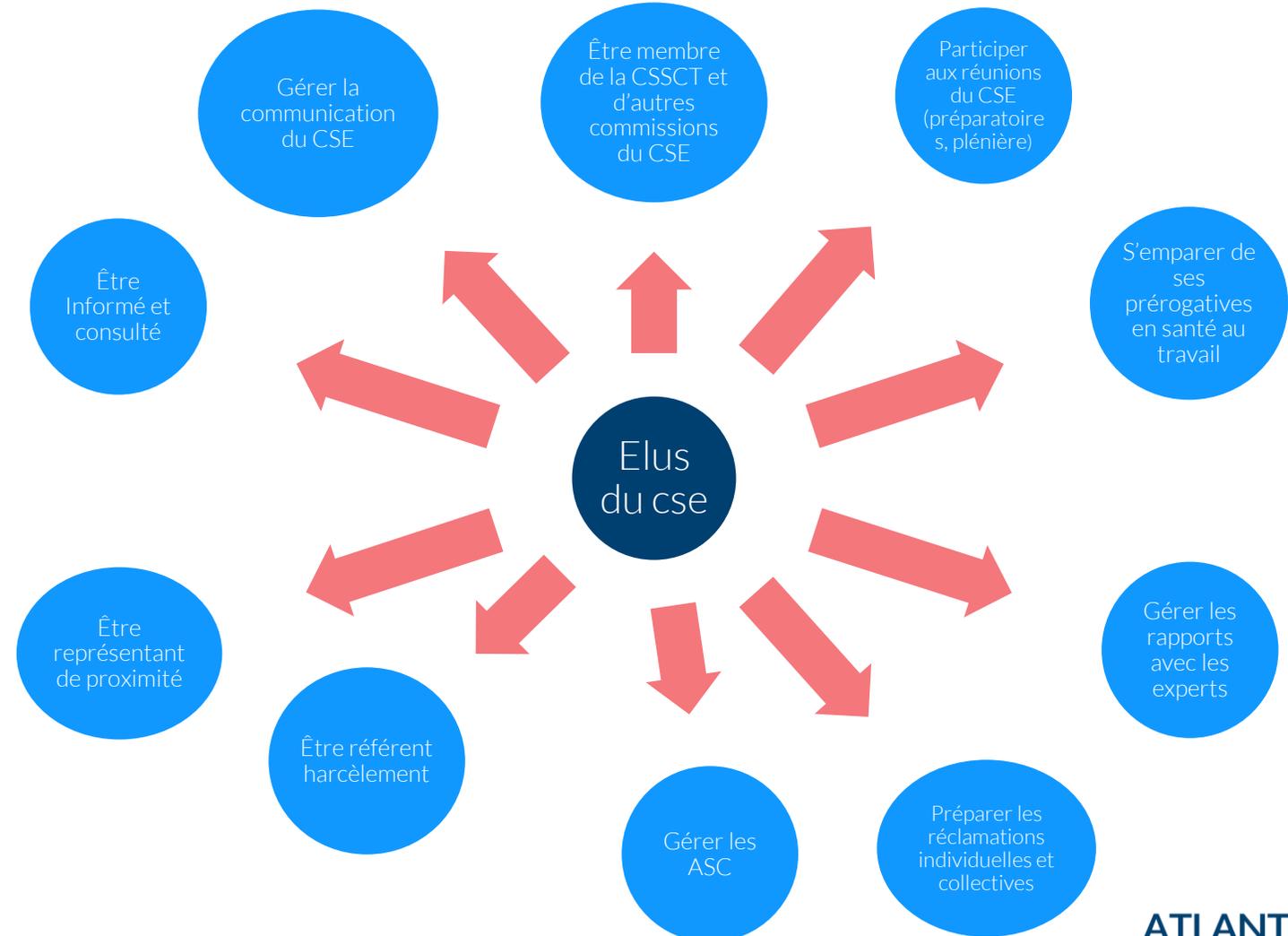
ATLANTES

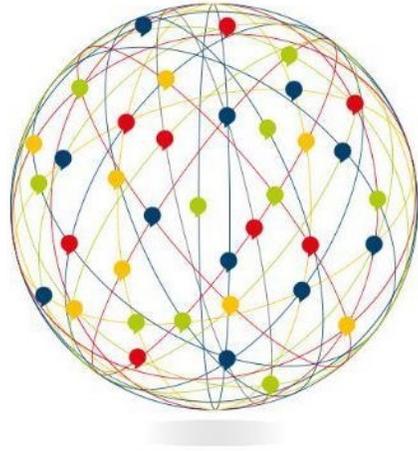
AVOCATS

Le rôle des élus du CSE

Membre du CSE : Un rôle complexe qui revêt de nombreuses facettes

- Les membres du CSE ont pour mission d'assurer une **expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les **décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise**, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, **notamment au regard des conséquences environnementales** de ces décisions.
- Avec les récentes réformes le rôle et les missions des élus du CSE se sont particulièrement étoffés et complexifiés. Aujourd'hui un élu de CSE doit être un véritable couteau suisse !

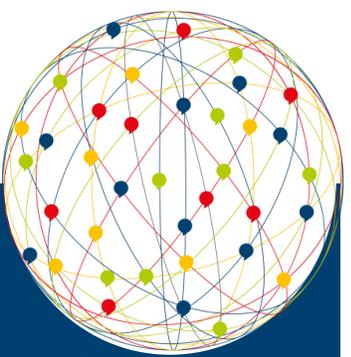




ATLANTES

AVOCATS

Les droits et moyens du CSE



Les heures de délégation

Articles L.2315-11 et R.2315-3 et suivants du Code du travail 

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail payé à l'échéance normale

A quoi servent les heures de délégation ?

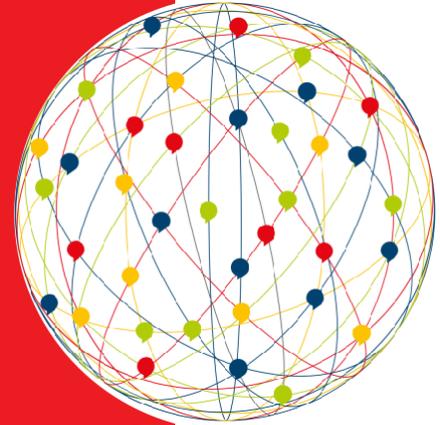
Elles doivent permettre aux représentants du personnel de disposer du temps nécessaire à l'exercice de leur mission.

Ces heures sont utiles pour :

- se déplacer dans l'entreprise afin d'y prendre tous contacts nécessaires avec les salariés sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail ;
- se déplacer en dehors de l'entreprise notamment pour rencontrer des acteurs externes (inspection du travail, expert, conseil juridique...);
- préparer les réunions du CSE.
- étudier les documents remis par la direction, préparer ses avis.
- mettre en œuvre la communication du CSE.
- s'occuper de la comptabilité du CSE.
- gérer le secrétariat, rédiger les PV.

Sauf accord collectif contraire, lorsque les élus sont des salariés au forfait jour, leur crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée = 4h de mandat. Lorsque la fraction de crédit restant est inférieure à 4h, les élus au forfait jour disposeront d'une demi-journée.





Report et partage des heures de délégation



Articles R.2315-3 et suivants du Code du travail

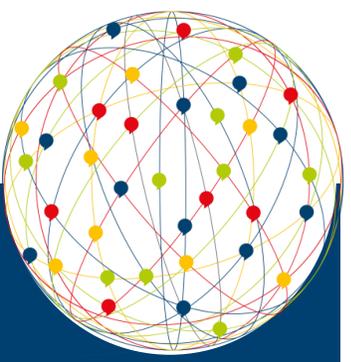
Comment impliquer les élus suppléants dans la prise d'heures de délégation ?

- Les suppléants ne disposent pas de crédit d'heures de délégation sauf accord ou usage plus favorable. Le suppléant bénéficiera d'un crédit d'heures uniquement pendant le temps où il remplacera un élu titulaire absent.
- Il est cependant possible de répartir les heures, entre titulaires, et avec les membres suppléants.
- Cette possibilité ne peut toutefois conduire un membre à disposer dans le mois de plus de 1 fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.
- L'utilisation des heures ainsi cumulées oblige le représentant du personnel à informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.
- Il est possible d'utiliser les heures de délégation sur une durée supérieure au mois dans une limite de 12 mois au maximum.



Il est conseillé de se mettre d'accord avec la direction en début de mandat sur les modalités concrètes de partage et report des heures de délégation.





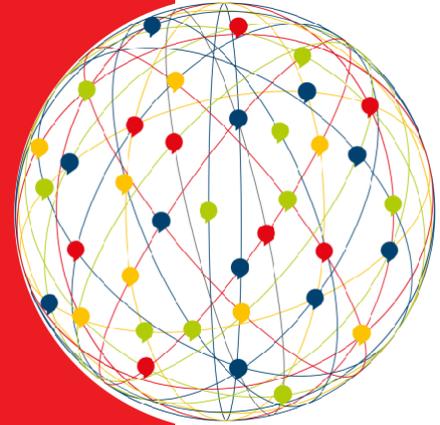
Les heures de délégation : prévenance et dépassement

L'obligation de prévenir de la prise de ses heures de délégation

- Il est obligatoire de prévenir l'employeur avant la prise d'heures de délégation, mais aucune autorisation d'absence à obtenir.
- L'employeur peut instaurer des bons de délégation pour permettre cette information et le décompte des heures (Cass. soc., 12 juin 2007, n°06-40.957) après concertation avec les représentants du personnel.
- Le délai de prévenance : doit rester raisonnable (concertation nécessaire entre élus et employeur).

Le dépassement de ses heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles

- L'employeur a la possibilité de ne les payer qu'après avoir demandé des justifications à l'élu (Cass. soc., 18 juillet 2001, n°99-43.386). Il n'y a plus de présomption de bonne utilisation. **La charge de la preuve reposera sur le représentant du personnel.**



Les budgets du CSE

Articles L.2315-61 et suivants ; L.2312- 81 et suivants du Code du travail 

Deux budgets distincts - indépendants

Budget dit «de fonctionnement »:

- Budget instauré pour donner au CSE les moyens d'agir et d'assurer pleinement ses missions d'ordre économique et professionnel.
- Le principe est que ce budget doit permettre au CSE de fonctionner. Il est à destination des élus ou du CSE personne morale (et non des salariés).

Peuvent s'imputer sur le budget de fonctionnement :

- les dépenses liées au fonctionnement du CSE (fournitures, papeteries, déplacement des élus (hors séances ordinaires ou extraordinaires), ...)
- les dépenses liées à la réalisation d'études et d'expertises
- les dépenses liées à la formation des représentants du personnel dans l'entreprise.
- Il est fixé à minima à 0,2% de la masse salariale brute annuelle (0,22% pour les entreprises d'au moins 2000 salariés) mais il est possible de faire mieux par accord,
- Il est strictement interdit de financer des ASC avec ce budget.

Budget dit «social »

- Budget destiné à améliorer les conditions de vie et d'emploi du personnel de l'entreprise et de leur famille (l'activité peut concerner la vie professionnelle et personnelle du salarié).

Il peut s'agir :

- d'activités individuelles (cadeaux en nature et bon d'achats, chèques vacances, prêts et secours...)
- d'activités collectives (voyages, organisation d'événements festifs...).
- Il n'est pas obligatoire légalement donc pas de montant minimum prévu par la loi (il peut être mentionné dans la CCN).
- Le budget est calculé soit en €, soit en % de la masse salariale, en fonction des dépenses en matières sociales et culturelles que l'employeur effectuait de lui-même avant la mise en place du 1^{er} CSE.

Le principe de dualité des budgets est d'ordre public : risque de sanctions en cas de non-respect.

Toutefois, il est possible de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers la subvention destinée aux ASC et réciproquement : dans la limite de 10%.



Les experts

Articles L.2315-78 et suivants ; R.2315-45 et suivants du Code du travail 

Le CSE peut dans un certain nombre de cas décider de se faire aider par un « expert-comptable » ou un « expert habilité/agrée »

Les frais d'expertise sont pris en charge par l'employeur à 100% concernant :

- la consultation sur la situation économique et financière;
- la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi;
- la consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique (licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours) ;
- 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.

Les frais d'expertise sont pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20% et par l'employeur, à hauteur de 80%, dans les autres cas et consultations ponctuelles, notamment :

- la consultation sur les orientations stratégiques ;
- en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité/de travail ;
- le droit d'alerte économique ;
- les opérations de concentration ou OPA ;
- l'accompagnement des OS à la négociation d'un accord PSE ou d'un accord de performance collective ;
- la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle (dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

Les frais d'expertise sont par exception pris en charge par l'employeur (à 100%) pour la consultation sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et qu'aucun transfert d'excédent annuel n'a eu lieu du budget de fonctionnement au budget ASC dans les 3 années précédentes. Mais dans ce cas, le CSE ne pourra pas décider de transférer des excédents du budget de fonctionnement au financement des ASC pendant les 3 années suivantes.



Les possibilités de recours à l'expert dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail

Articles L2315-94 et L2315-80 du Code du travail

- Le CSE peut recourir à un expert agréé :
 - Lorsqu'un **risque grave**, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle est constaté dans l'établissement.
 - En cas d'**introduction de nouvelles technologies ou de projet important** modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. **Exemple** : déménagement, plan de sauvegarde de l'emploi, recours progressif à la sous-traitance...
- La décision de recourir à un expert doit faire l'objet d'une **délibération motivée à la majorité des membres présents**.
- **Les frais d'expertise** sont en charge à **100% par l'employeur en cas de risque grave, à hauteur de 80% par l'employeur et 20% par le budget de fonctionnement du CSE en cas de projet important** modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.
- Si l'employeur obtient l'annulation de l'expertise en justice, **les sommes perçues par l'expert doivent être remboursées par ce dernier à l'employeur**
- Mais le CSE peut décider de prendre en charge sur son budget les coûts engendrés par l'expertise, dans ce cas elle peut se dérouler même si elle est annulée.

Se former pour exercer pleinement son mandat

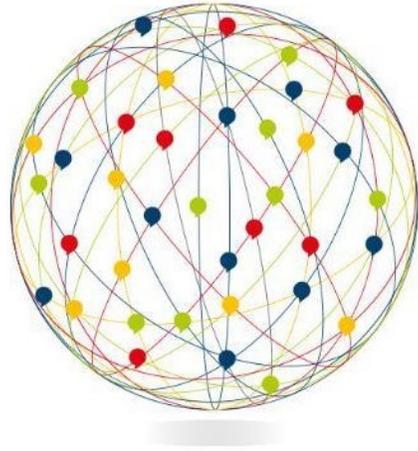
Articles L.2315-63 ; L.2145-6 ; L.2315-40 ; R.2315-9 et suivants du Code du travail



LES MEMBRES DU CSE BENEFICIENT D'UN NOMBRE IMPORTANT DE JOUR DE CONGES DE FORMATION

- **Formation économique : 5 jours** au profit des membres titulaires du CSE élus pour la première fois, financé par le budget de fonctionnement et rémunéré comme du temps de travail effectif (cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale).
- **Formation économique, sociale et syndicale : 12 jours** par an, par salarié. L'employeur est tenu de maintenir le salaire des salariés.
- **Formation en santé, sécurité et conditions de travail: prise en charge par l'employeur (dans des conditions prévues par décret):**
 - Pour le premier mandat et quelque soit la taille de l'entreprise : **5 jours**
 - Mandat renouvelé :
 - ✓ **3 jours** pour chaque membre du CSE ;
 - ✓ **5 jours** pour les membres de la CSSCT dans les entreprises de plus de 300 salariés
 - Ce congé devra être pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.
 - Cette formation bénéficie à l'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE et non aux seuls membres de la commission SSCT

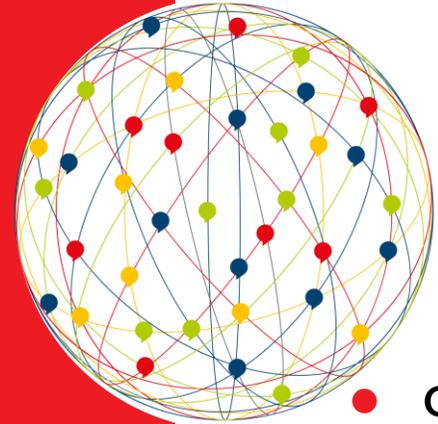




ATLANTES

AVOCATS

La protection attachée à
l'exercice du mandat



Des élus protégés, mais de quoi et comment ?

Articles L.2421-1 à L.2422-4 du Code du travail 

● Qui est protégé ?

➤ Pendant l'exercice du mandat :

- les élus du CSE, titulaires et suppléants
- le représentant syndical au CSE
- le représentant de proximité
- le délégué syndical

➤ Au terme du mandat :

- l'ancien élu au CSE pendant 6 mois
- le RS au CSE pendant 6 mois s'il a exercé son mandat pendant au moins 2 ans
- l'ancien représentant de proximité pendant 6 mois
- le délégué syndical pendant 12 mois

● Dans quel cas ?

➤ Contre tout projet de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur :

- licenciement pour motif personnel, disciplinaire, collectif ou individuel
- mise à la retraite (Cass. soc., 10 décembre 2003, n°01-43.876)
- rupture conventionnelle (L.1237-15 du Code du travail)

➤ En cas de transfert partiel d'entreprise (L.2421-9 du Code du travail)



Aucune modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé sans son accord. En cas de refus, l'employeur est tenu de poursuivre le contrat aux conditions antérieures, ou d'engager la procédure spéciale de licenciement en demandant une autorisation de l'Inspection du travail (Cass. soc., 21 novembre 2006, n°04-47.068).



Licencier un élu nécessite une procédure particulière

Entretien préalable au licenciement

Le Code du travail ne fixe aucun délai entre l'entretien préalable et la convocation du CSE en vue de la consultation sur le projet de licenciement.

Consultation du CSE

La consultation se déroule impérativement à bulletin secret.

Saisine de l'Inspecteur du travail

L'inspection du travail doit être saisie dans un **déla** maximum de **15 jours** à compter de l'avis du CSE. L'avis du CSE doit être annexé à la saisine.

Décision de l'Inspecteur du travail

L'inspection du travail dispose de **15 jours à compter de sa saisine** pour mener une enquête contradictoire et notifier sa décision aux parties. Le silence gardé pendant 2 mois à compter de la saisine vaut rejet.

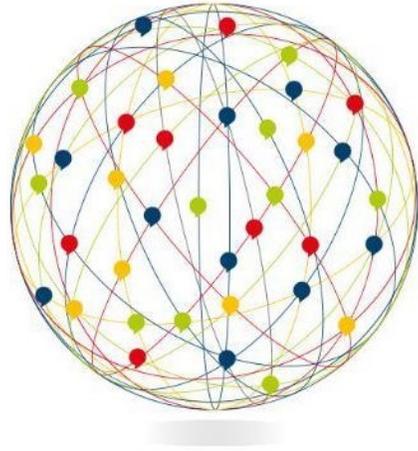
Recours possibles contre la décision de l'Inspecteur dans un délai de 2 mois :

- ✓ Recours gracieux devant le même Inspecteur du travail
- ✓ Recours hiérarchique devant le Ministère du travail
- ✓ Recours contentieux devant le Tribunal administratif

En cas de mise à pied conservatoire le Code du travail prévoit :

- que la mise à pied doit être motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet
- que la demande d'autorisation de licenciement doit être présentée à l'inspecteur du travail dans un délai de 8 jours à compter de la date de la mise à pied





ATLANTES

AVOCATS

Conclusion

Le savoir c'est le pouvoir



Connaître votre rôle, vos droits et l'ampleur de vos missions en tant qu'élu est essentiel afin de vous faire respecter et d'instaurer des rapports équilibrés avec la direction.



L'implication de l'ensemble des élus, titulaires et suppléants, dans l'exercice de leur mandat vous permettra d'exercer pleinement votre rôle de représentant du personnel, de préserver et de défendre les intérêts des salariés.

Choisir Atlantes c'est ?

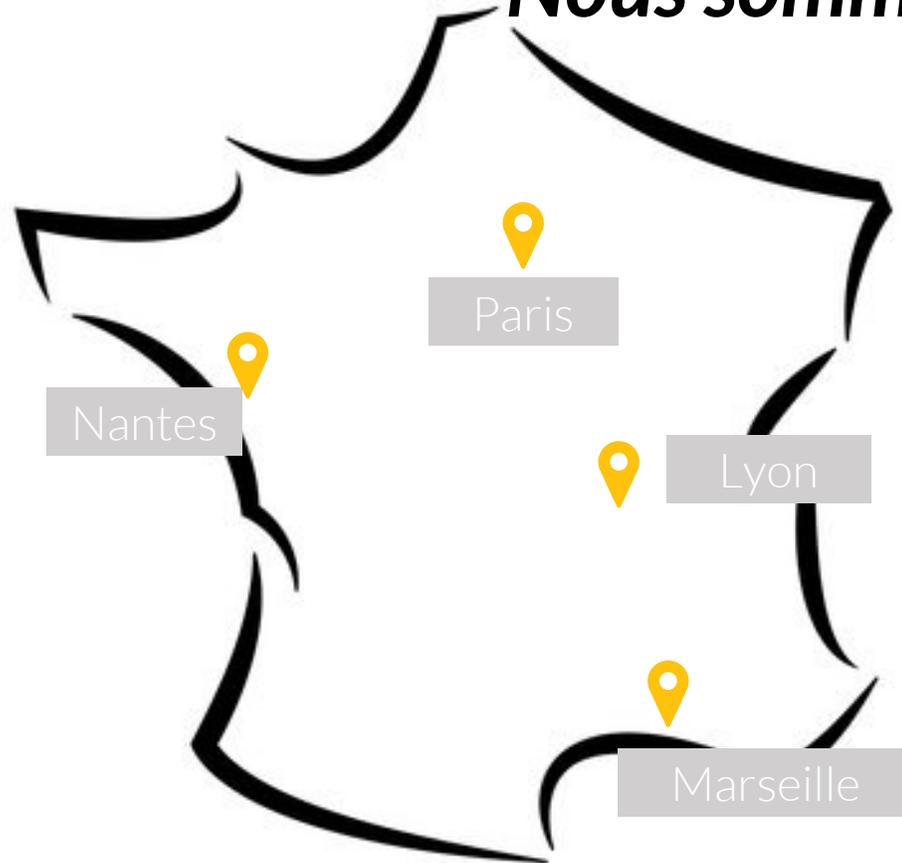


- Être accompagné par des juristes et avocats qui défendent, accompagnent et forment **exclusivement** les élu.e.s, les salariés et les syndicats
- Faire appel à un cabinet « incontournable » par les représentants du personnel (élus de CSE et syndicats) et le magazine Décideurs
- Bénéficier comme les **5.000** représentants du personnel formés chaque année depuis plus de 15 ans de formations de qualité
- Choisir comme **800 instances** représentatives du personnel d'être accompagnés et défendus dans vos missions de conseil et contentieux
- Faire partie des **15.000 questions résolues** par an dans le cadre de l'assistance juridique aux CSE



Atlantes, un cabinet d'avocats avec une couverture nationale

Nous sommes présents à vos côtés



- 9 avocats (dont 3 associés)
- 11 juristes
- 7 fonctions supports



Votre contact – 01 56 53 65 00
contact@atlantes.fr - www.atlantes.fr