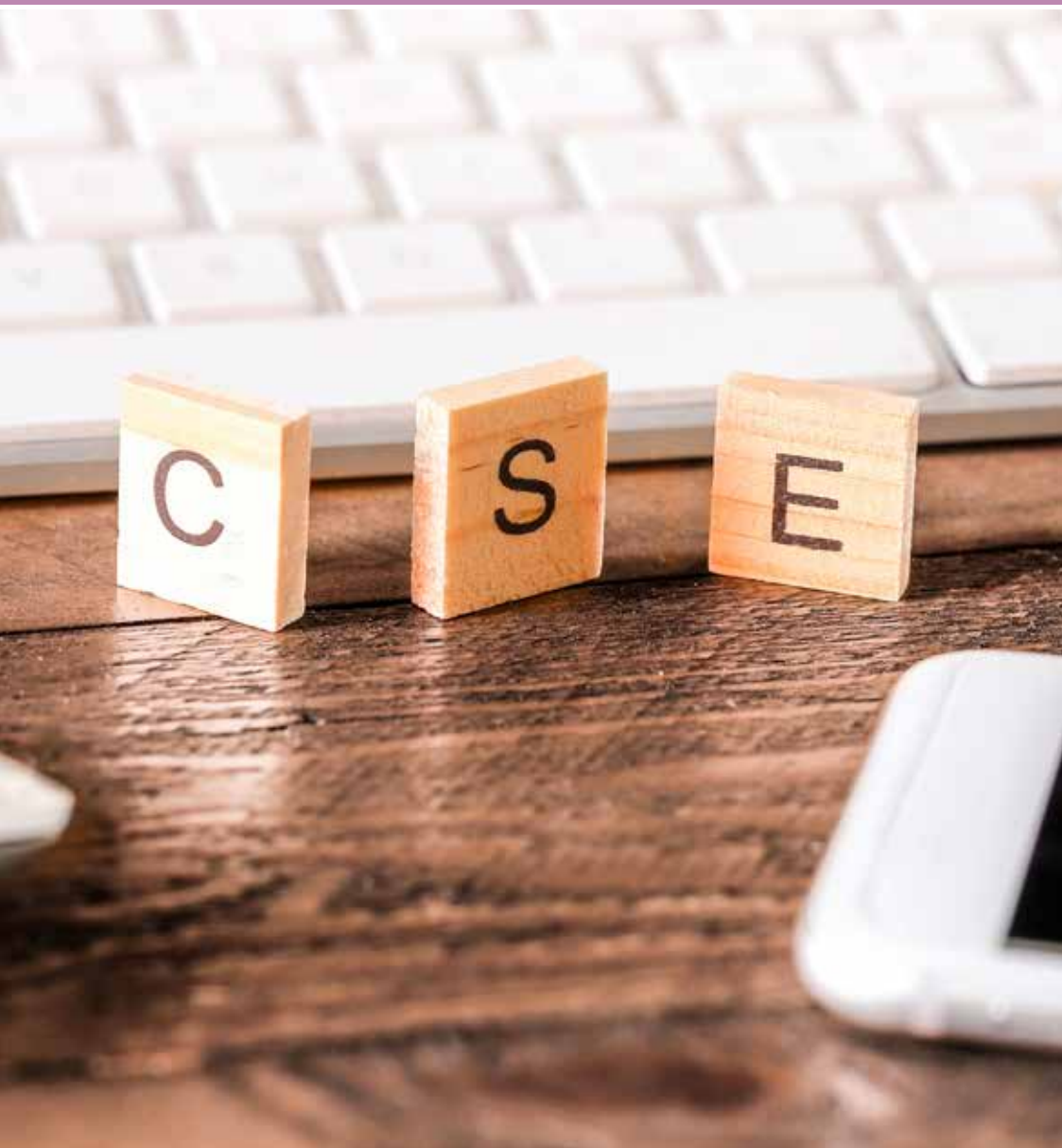


# LE GUIDE

— REPRÉSENTANT DU PERSONNEL —  
ENTREPRISES DU SERVICE À LA PERSONNE

**FO**   
FGTA  
Agir au cœur du changement

[www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)



# « En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention individuelle « En quête de vie » en ligne, pour vous aider à rester en bonne santé.

Connectez-vous :



00002059-210628-01 - Crédit photo : Stockey par Tatjana Zlatkovic - AG2R Prévoyance -  
Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R LA  
MONDIALE et du GIE AG2R - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270.



**branchez-vous  
santé**



**AG2R LA MONDIALE**  
Prendre la main  
sur demain



## ÉDITO

### « UN GUIDE POUR MENER À BIEN VOS NÉGOCIATIONS... »

#### Chères et chers délégué(e)s,

Je suis heureuse de vous accompagner dans votre mandat CSE au sein des entreprises du service à la personne.

J'ai pris en charge votre secteur depuis octobre 2018, c'est avec un grand plaisir que je l'ai découvert.

Rencontre après rencontre, j'ai pu constater des équipes dynamiques, volontaires, qui n'ont de cesse de vouloir évoluer.

C'est pourquoi et afin de vous aider dans vos missions, la FGTA-FO a eu à cœur d'élaborer pour vous ce premier guide des délégués du service à la personne.

Celui-ci ne remplace pas les formations qui, bien sûr, vous apporte-

raient davantage, mais vous y trouverez les rudiments pour conduire à bien vos négociations.

Nous le ferons évoluer selon vos besoins. Toutefois, n'hésitez pas à vous rapprocher de l'INACS pour connaître les dates des futures formations.

Je vous demanderai de me mettre en copie des mails que vous adresserez à l'INACS.

Voici les deux adresses :  
[secretariat@inacs.fr](mailto:secretariat@inacs.fr)  
et [stephanie.eymeric@fgta-fo.org](mailto:stephanie.eymeric@fgta-fo.org)

Au plaisir de vous (re)voir, prenez soin de vous.

#Stéphanie Prat-Eymeric  
Secrétaire fédérale



## Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie,  **votre complémentaire santé et/ou prévoyance vous protège lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

Pour en savoir plus sur votre **accompagnement social**, consultez notre site internet **malakoffhumanis.com**



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181- Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

MH-13277\_2007

# SOMMAIRE

Composition du CSE .....	6	La protection des élus du CSE .....	18
Composition de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.....	8	La formation des élus du CSE .....	19
Le rôle des élus du CSE .....	9	CSE : Les consultations obligatoires ...	21
Le remplacement et la révocation des membres du CSE .....	12	Les expertises du CSE .....	24
Les droits et moyens des élus du CSE .....	14	Les autres commissions du CSE.....	25

[www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)  
[www.facebook.com/fgta.forceouvriere](https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere) - [twitter.com/fgtaFO](https://twitter.com/fgtaFO)



Le Comité Social et Économique est une instance de représentation du personnel obligatoire dans les entreprises comportant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (c. trav. art. L. 2311-2).

La durée légale du mandat des membres élus au Comité Social et Économique est fixée à quatre ans (C. trav., art. L. 2314-33). Un accord collectif peut toutefois fixer une durée du mandat inférieure dès lors qu'elle est impérativement comprise entre deux et quatre ans (C. trav., art. L. 2314-34 pour le CSE).

## I-COMPOSITION DU CSE

Le CSE est présidé par l'employeur (ou son représentant) qui peut être assisté de 3 collaborateurs ayant chacun une voix (c. trav. art. L. 2315-23).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs mais, ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des élus titulaires (c. trav. art. L. 2315-21).

Outre l'employeur, le Comité se compose de représentants élus du personnel, titulaires et suppléants, en nombre égal (c. trav. art. L. 2314-1).

Le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE est déterminé par l'effectif de l'entreprise (c. trav. art. R.2314-1).

Effectif	Nombre de titulaires et de suppléants
11 à 24 salariés	1
25 à 49 salariés	2
50 à 74 salariés	4
75 à 99 salariés	5
100 à 124 salariés	6
125 à 149 salariés	7
150 à 174 salariés	8
175 à 199 salariés	9
200 à 249 salariés	10
250 à 299 salariés	11
300 à 399 salariés	11
400 à 499 salariés	12
500 à 599 salariés	13
600 à 699 salariés	14

700 à 799 salariés	14
800 à 899 salariés	15
900 à 999 salariés	16
1000 à 1249 salariés	17
1250 à 1499 salariés	18
1500 à 1749 salariés	20
1750 à 1999 salariés	21
2000 à 2249 salariés	22
2250 à 2499 salariés	23
2500 à 2749 salariés	24
2750 à 2999 salariés	24
3000 à 3249 salariés	25
3250 à 3499 salariés	25
3500 à 3749 salariés	26
3750 à 3999 salariés	26
4000 à 4249 salariés	26
4250 à 4499 salariés	27
4500 à 4749 salariés	27
4750 à 4999 salariés	28
5000 à 5249 salariés	29
5250 à 5499 salariés	29
5500 à 5749 salariés	29
5750 à 5999 salariés	30
6000 à 6249 salariés	31
6250 à 6499 salariés	31
6500 à 6749 salariés	31
6750 à 6999 salariés	31
7000 à 7249 salariés	32
7250 à 7499 salariés	32
7500 à 7749 salariés	32
7750 à 7999 salariés	32
8000 à 8249 salariés	32

8250 à 8499 salariés	33
8500 à 8749 salariés	33
8750 à 8999 salariés	33
9000 à 9249 salariés	34
9250 à 9499 salariés	34
9500 à 9749 salariés	34
9750 à 9999 salariés	34
10000 salariés et plus	35

Le nombre d'élus au CSE peut toutefois être modifié par le protocole d'accord préélectoral (C. trav., art. L. 2314-1 ; C. trav., art. L. 2314-7).

**Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) peut désigner un représentant syndical au CSE** qui a voix consultative aux réunions. Il doit s'agir d'un salarié de l'entreprise qui remplit les conditions d'éligibilité au CSE (c. trav. art. L. 2314-2).

Lorsque l'entreprise a moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE (c. trav. art. L. 2143-22).

**Le CSE peut aussi accueillir des tiers au comité**, à condition que le président et la majorité des élus soient d'accord (Cass. soc., 22 nov. 1988, no 86-13.368).

## II-COMPOSITION DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail doit obligatoirement être mise en place au sein du CSE dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés (C. trav., art. L. 2315-36).

La désignation des membres d'une CSSCT résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote (voir C. trav., art. L. 2315-39 ; Cass. soc., 27 nov. 2019, no 19-14.224).

Les membres de la CSSCT sont désignés parmi les membres (titulaires ou suppléants) du CSE en fonction des dispositions du règlement intérieur signé. Les membres de la CSSCT sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du CSE.

Un accord collectif d'entreprise majoritaire fixe les modalités de mise en place de la CSSCT en définissant notamment le nombre de membres de la commission, sachant qu'elle est impérative-

ment présidée par l'employeur ou son représentant et qu'un nombre minimum de membres est imposé (c. trav. art. L. 2315-41).

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité, à condition qu'ensemble, ils ne dépassent pas le nombre de représentants du personnel titulaires.

La CSSCT comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant du 2<sup>e</sup> collège (ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés), ou le cas échéant du 3<sup>e</sup> collège (ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés) (c. trav. art. L. 2315-39).

Assistent aux réunions de la commission avec voix consultative (c. trav. art. L. 2314-3 et L. 2315-39) :

- le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- 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.

**Sont également invités aux réunions :**

- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

## III-LE RÔLE DES ÉLUS DU CSE

Seuls les membres titulaires du CSE ou les membres suppléants remplaçant des titulaires absents peuvent participer aux réunions du CSE et voter pour donner un avis ou prendre une décision. Les représentants syndicaux au comité et les éventuels assistants de l'employeur n'ont pas voix délibérative (cass. soc. 5 décembre 2006, n° 05-21641).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est composé d'un bureau élu par les membres de la délégation du personnel à la majorité des suffrages exprimés (lors de la première réunion).

Le président peut prendre part à la désignation des membres du bureau (Cass. soc., 5 janv. 2005, no 02-19.080)

En cas de partage des voix, et dans le silence du règlement intérieur, la dési-

gnation se fait au profit du candidat le plus âgé (Cass. soc., 30 nov. 2011, no 10-23.986).

Le comité peut modifier les membres appartenant au bureau, à tout moment, en cours de mandat.

**Le bureau est composé d'un secrétaire**, obligatoirement élu et choisi parmi les membres titulaires du CSE (C. trav., art. L. 2315-23).

L'empêchement occasionnel du secrétaire peut entraîner l'élection par le comité d'un secrétaire de séance (CA Paris, 7 janv. 2021, n° 20/08076).

**Un éventuel secrétaire adjoint** peut être désigné parmi les membres suppléants (en application du règlement intérieur du CSE) et être désigné comme



remplaçant du secrétaire absent s'il est lui-même titulaire ou le suppléant appelé à remplacer le secrétaire en cas d'absence.

Le secrétaire (même s'il n'a aucune voix prépondérante au sein du CSE) est chargé de rédiger l'ordre du jour des réunions du CSE, conjointement avec le président (C. trav., art. L. 2315-29).

Cependant, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire (C. trav., art. L. 2315-29).

Le secrétaire a également pour mission d'établir le procès-verbal des réunions du Comité Social et Economique. Il peut se faire assister dans cette tâche, mais il reste le seul responsable de son élaboration

et également de sa diffusion et de l'affichage (C. trav., art. L. 2315-34 ; C. trav., art. R. 2315-25 ; C. trav., art. D. 2315-26), à la seule condition qu'il ait été préalablement adopté (C. trav., art. L. 2315-35).

Le secrétaire doit également assurer l'administration des affaires courantes du CSE, à charge de lui en rendre compte dans son ensemble. Il communique aux autres membres du CSE, les informations et documents envoyés au comité, qu'ils émanent de l'employeur ou de tiers.

En principe, les membres du comité désignent le secrétaire pour représenter le CSE, notamment en justice, ou pour conclure des contrats.

En plus de ces fonctions d'administration, si le CSE est doté d'un budget, le

secrétaire peut avoir des attributions financières pour l'administrer.

**Le bureau est également composé d'un Trésorier**, obligatoirement élu et choisi parmi les membres titulaires du CSE (C. trav., art. L. 2315-23).

Un trésorier adjoint, destiné à assister le trésorier et à le remplacer en cas d'absence de celui-ci peut également être désigné parmi les élus titulaires ou suppléants (en application du règlement intérieur du CSE).

Le rôle et les attributions du trésorier ne sont pas définis par le Code du travail. Ce rôle doit donc être précisé dans le règlement intérieur du CSE.

Les membres du Comité Social et Économique doivent donc préciser très rapidement l'étendue de sa mission.

En règle générale, le trésorier est chargé :

- D'ouvrir les comptes bancaires et postaux du comité ;
- De régler les factures ;
- De tenir les comptes du comité et les livres comptables, et d'archiver les documents comptables ;
- D'établir les projets de budget des activités sociales et culturelles, de fonctionnement, et de les soumettre à la discussion du comité pour adoption ;
- De gérer le patrimoine du comité ;
- De prendre contact avec des organismes pour les activités sociales et culturelles du CSE et, le cas échéant, de négocier des prix préférentiels pour les salariés et leurs ayants droit.

De même que le secrétaire du CSE assure l'administration des affaires courantes du comité, en ce qui concerne les questions financières.

En cas de mise en place de représentants de proximité dans l'entreprise parmi les élus du CSE, ceux-ci interviennent dans un champ de compétence plus restreint que celui du CSE qui les a désignés.

Ils bénéficient des moyens garantis aux membres du comité. Les attributions du représentant de proximité relèvent elles aussi du domaine de la négociation collective.

Les attributions doivent concerner notamment la santé, la sécurité et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2313-7) mais peuvent être élargies à d'autres domaines, sans empiéter sur la compétence des élus du CSE :

- prévenir les situations de harcèlement ;

- identifier les charges de travail excessive ;
  - préconiser des améliorations dans l'organisation du travail du site ;
  - recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel ;
  - améliorer la communication interne ;
  - promouvoir la reconnaissance au travail ;
  - observation de difficultés, transmission des problématiques identifiées au CSE ;
  - transmission à l'employeur de toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ;
- De manière générale, il exerce un rôle de relais entre les salariés et le CSE.

## IV-LE REMPLACEMENT ET LA RÉVOCACTION DES MEMBRES DU CSE



### LE REMPLACEMENT DES ÉLUS TITULAIRES

Le code du travail prévoit uniquement le remplacement des élus titulaires du comité social et économique en cas de cessation de leurs fonctions ou d'absence momentanée.

Un ordre de remplacement est à respecter quant au choix du remplaçant (c. trav. art. L. 2314-37) :

- un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire et de la même catégorie professionnelle ;
- un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire d'une autre

catégorie professionnelle appartenant au même collège ;

- un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire d'un collège différent ;
- un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale que celle du titulaire (le candidat à retenir est celui qui vient sur la liste juste après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant) ;
- un élu suppléant d'une autre organisation syndicale que du titulaire même de la même catégorie professionnelle et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Si la recherche d'un suppléant s'avère impossible, le siège reste vacant. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du CSE.

**L'employeur doit organiser une élection partielle des élus du CSE en cours de mandat (c. trav. art. L. 2314-10) :**

- lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté ;
- lorsque le nombre des élus titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus.

**L'obligation d'organiser les élections partielles ne s'applique pas si ces hypothèses se produisent moins de 6 mois avant l'expiration des mandats en cours (c. trav. art. L. 2314-10).**



### LA RÉVOCACTION D'UN MEMBRE DU BUREAU DU CSE

Le secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint peut être révoqué ou destitué de ses fonctions de secrétaire par la majorité des membres du comité (C. trav., art. L. 2315-32).

Ce point doit être inscrit à l'ordre du jour, notamment par le biais d'une réunion extraordinaire.

La révocation doit s'effectuer dans le respect des droits de la défense de l'élu et donc par la connaissance des reproches formulés à son encontre préalablement à la réunion (CA Dijon, ch. civ., sect. B, 13 sept. 2005, n° 05/00389) et la possibilité de s'exprimer et d'y répondre.

Le non-respect desdites dispositions entache de nullité la révocation votée.

### LA RÉVOCACTION D'UN ÉLU DU CSE

En principe, un élu est titulaire d'un mandat pour 4 ans (C. trav., art. L. 2314-33).

La loi prévoit que les fonctions des membres du CSE prennent fin par « le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, ou avec la perte des conditions requises pour être éligible ». Les membres du CSE peuvent également être perdre leur mandat par révocation, en cours de mandat, sur proposition faite par l'organisation syndicale qui les a présentés.

L'accord du collège électoral auquel ils appartiennent, obtenu au scrutin secret et à la majorité des voix est nécessaire (c. trav. art. L. 2314-36).

**Le changement d'affiliation syndicale d'un salarié qui a été élu en tant que membre du CSE est sans incidence sur la suite de son mandat, la Cour de cassation considérant que le salarié tire sa légitimité de son élection (Cass. Soc., 28 septembre 2011, n° 10-26.762).**

# V-LES DROITS ET MOYENS DES ÉLUS DU CSE

## LE CRÉDIT D'HEURES

Chaque membre élu titulaire du CSE bénéficie d'un crédit d'heures légal (c. trav. art. L. 2315-7 ; c. trav. art. R.2314-1). Sauf accord d'entreprise plus favorable, l'élu suppléant du CSE ne bénéficie pas

d'un crédit d'heures (c. trav. art. L. 2315-7). Il bénéficie toutefois du crédit légal de l'élu titulaire qu'il remplace (c. trav. art. L. 2314-1) ou que l'élu titulaire met à sa disposition (c. trav. art. L. 2315-9 et R. 2315-6).

Effectif	Nombre mensuel d'heures de délégation par titulaire
11 à 24 salariés	10
25 à 49 salariés	10
50 à 74 salariés	18
75 à 99 salariés	19
100 à 124 salariés	21
125 à 149 salariés	21
150 à 174 salariés	21
175 à 199 salariés	21
200 à 249 salariés	22
250 à 299 salariés	22
300 à 399 salariés	22
400 à 499 salariés	22
500 à 599 salariés	24
600 à 699 salariés	24
700 à 799 salariés	24
800 à 899 salariés	24
900 à 999 salariés	24
1000 à 1249 salariés	24
1250 à 1499 salariés	24
1500 à 1749 salariés	26
1750 à 1999 salariés	26
2000 à 2249 salariés	26

2250 à 2499 salariés	26
2500 à 2749 salariés	26
2750 à 2999 salariés	26
3000 à 3249 salariés	26
3250 à 3499 salariés	26
3500 à 3749 salariés	27
3750 à 3999 salariés	27
4000 à 4249 salariés	28
4250 à 4499 salariés	28
4500 à 4749 salariés	28
4750 à 4999 salariés	28
5000 à 5249 salariés	29
5250 à 5499 salariés	29
5500 à 5749 salariés	29
5750 à 5999 salariés	29
6000 à 6249 salariés	29
6250 à 6499 salariés	29
6500 à 6749 salariés	29
6750 à 6999 salariés	30
7000 à 7249 salariés	30
7250 à 7499 salariés	30
7500 à 7749 salariés	31
7750 à 7999 salariés	32
8000 à 8249 salariés	32
8250 à 8499 salariés	32
8500 à 8749 salariés	32
8750 à 8999 salariés	32
9000 à 9249 salariés	32
9250 à 9499 salariés	32
9500 à 9749 salariés	32
9750 à 9999 salariés	34
10000 salariés et plus	34



**Remarque :** Le secrétaire et le trésorier du CSE ne bénéficient pas de crédit d'heures particulier au titre de leur mission. Un crédit d'heures peut toutefois leur être accordé.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le représentant syndical au CSE ne bénéficie d'un crédit d'heures qu'en tant que délégué syndical (DS) (c. trav. art. L. 2143-22). Un crédit supplémentaire peut lui être accordé en sa qualité de représentant syndical.

Les représentants de proximité n'appartenant pas au CSE en tant qu'élu titulaire, ne bénéficie pas non plus d'un crédit d'heure pour exercer leurs missions.

Les membres de la CSSCT ne bénéficient pas d'heures supplémentaires de délégation à charge de le négocier avec l'employeur lors de sa mise en place.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, ceux-ci bénéficient du même crédit d'heure que les salariés à temps plein. Cependant, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du ou des crédits d'heures dont il dispose au titre du ou des mandats détenus (C. trav., art. L. 3123-14). Le solde éventuel est pris en dehors des heures de travail du salarié et rémunéré comme du temps de travail effectif en heures complémentaires (Cass. soc., 21 janv. 2004, no 01-43.229).

## LE REPORT DES HEURES DE DÉLÉGATION

Les heures de délégation peuvent être utilisées sur une durée supérieure au mois (c. trav. art. L. 2315-8).

Le crédit d'heures peut donc être reporté d'un mois à l'autre sur une période de 12 mois, sans pouvoir néanmoins conduire un élu à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie (c. trav. art. R. 2315-5).

Le représentant qui souhaite reporter des heures de délégation doit en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue d'utilisation de ces heures.

## LA RÉPARTITION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Les élus titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils bénéficient (c. trav. art. L. 2315-9).

Toutefois, cela ne doit pas conduire un élu à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire (c. trav. art. R. 2315-6).

Les élus titulaires concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

## L'UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Les élus peuvent utiliser leurs heures de délégation pendant leurs heures de travail mais aussi en dehors de leur horaire de travail quand :

- les nécessités du mandat le justifient (cass. soc. 11 juin 2008, n° 07-40823) ;
- et que le positionnement des heures ne fait pas obstacle au respect de la

réglementation sur la durée maximale du travail et le repos journalier (cass. soc. 25 juin 2008, n° 06-46223).

Les heures de délégation peuvent être utilisées même si le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu en raison d'une période d'activité partielle, d'une grève, de congés payés, d'un arrêt maladie...

**L'utilisation des heures de délégation au cours d'un arrêt de travail pour maladie est subordonnée à l'obtention préalable, par le salarié, d'une autorisation médicale de son médecin traitant (cass. ch. mixte 21 mars 2014, nos 12-20002 et 12-20003). À défaut, l'employeur peut légitimement refuser de rémunérer les heures de délégation accomplies.**

L'employeur peut exiger une information préalable concernant les heures de départ et de retour des représentants du personnel à leur poste après utilisation des heures de délégation. L'usage du crédit d'heures peut être soumis à l'emploi de bons de délégation et précédé d'un délai de prévenance.

L'utilisation des bons de délégation est licite tant qu'ils ne constituent qu'un moyen d'information de l'employeur sur les déplacements d'un représentant du personnel dans ou en dehors de l'entreprise (cass. soc. 10 mai 2006, n° 05-40802), et non un dispositif d'autorisation préalable (cass. soc. 12 juin 2007, n° 06-40957) ou de dissuasion à l'utilisation des heures de délégation.

Les élus du CSE peuvent circuler librement dans l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail (c. trav. art. L. 2315-14).

Les représentants du personnel ont accès à l'ensemble des locaux de l'entreprise dans lesquels des salariés travaillent et qui correspondent au périmètre d'exercice de leur mandat. Cependant, le déplacement du membre élu du CSE doit avoir un lien direct avec l'exercice de son mandat (cass. soc. 27 mai 2009, n° 07-44078) et l'élu ne doit pas apporter de gêne dans l'accomplissement du travail des salariés.

De plus, la Cour de cassation affirme que l'employeur peut imposer des restrictions à cette liberté dans deux hypothèses :

- au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ;
- ou en cas d'abus (Cass. soc., 10 févr. 2021, no 19-14.021).

Le temps passé aux réunions avec l'employeur n'est pas compris dans les crédits d'heures des membres du CSE (c. trav. art. L. 2315-11).

L'employeur peut contester l'usage fait des heures de délégation, mais il devra avoir préalablement payé les heures litigieuses à l'échéance normale (cass. soc. 19 mai 2016, n° 14-26967).

**Certaines circonstances peuvent justifier un dépassement exceptionnel du crédit d'heures tel qu'un surcroît inhabituel et momentané d'activité.**

**Dans ce cas-là, la présomption de bonne utilisation justifiant le paiement immédiat par l'employeur des heures de délégation ne s'applique pas pour les heures de dépassement du crédit légal. Il appartient au salarié de justifier de la nécessité et de la bonne utilisation de ces heures supplémentaires avant de pouvoir en demander paiement (cass. soc. 6 avril 2005, n° 03-42103).**

## VI-LA PROTECTION DES ÉLUS DU CSE

Les élus du CSE sont des salariés protégés pendant toute la durée de leur mandat, à compter du jour de la proclamation des résultats (C. trav., art. L. 2411- ; Cass. soc., 25 mai 2011, no 10-12.200). Les membres suppléants bénéficient, au même titre que les titulaires, de cette protection.

La protection se poursuit 6 mois après la fin du mandat de membres CSE, pour protéger les anciens élus.

Il s'agit essentiellement d'une protection contre le licenciement, quelle que soit la nature du contrat de travail. Lorsque l'employeur envisage de procéder au licenciement d'un représentant du personnel, il doit respecter la procédure de licenciement de droit commun et les règles relatives à la procédure de licenciement des représentants du personnel.

### CETTE PROCÉDURE PARTICULIÈRE COMPREND :

- la convocation à un entretien préalable ;
- l'organisation d'une consultation du CSE sur le licenciement envisagé pour recueillir son avis ;
- recueillir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir licencier le salarié ;
- si l'autorisation est acquise, la notification du licenciement au salarié.

Avant la réunion de consultation du CSE, l'employeur doit fournir au comité des informations précises et écrites sur l'identité du salarié visé par la procédure, sur l'intégralité des mandats détenus par ce dernier ainsi que sur

les motifs du licenciement envisagé lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause (CE 27 mars 2015, n° 371852).

L'employeur doit laisser au CSE un délai d'examen suffisant (c. trav. art. L. 2312-15). Avant d'exprimer un avis sur le projet de licenciement, le CSE doit également auditionner le salarié concerné (c. trav. art. R. 2421-9).

L'avis du comité est exprimé par vote au scrutin secret et à la majorité des membres titulaires présents (c. trav. art. L. 2315-32 et R. 2421-9). Le président du CSE ne vote pas puisque l'instance se prononce en qualité de délégation de personnel (c. trav. art. L. 2315-32 ; cass. soc. 22 novembre 1988, n° 85-42007).

**Lorsque le licenciement d'un salarié protégé intervient sans demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail ou malgré un refus d'autorisation, il est jugé nul.**

**Les salariés protégés bénéficient également d'une protection concernant la modification de leurs conditions de travail sans leur accord.**

**Font partie des conditions de travail : la charge de travail, les rythmes, l'élargissement des tâches ou leur modification, l'environnement physique, l'aménagement des postes, l'aménagement des lieux de travail, la durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail, la qualité de vie au travail...**

**Le salarié protégé qui refuserait un changement de ses conditions de travail ne peut se voir reprocher une faute grave (cass. soc. 20 juin 2012, n° 10-28516).**

## VII-LA FORMATION DES ÉLUS DU CSE

### CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE

En application de l'article L. 2315-63 du Code du travail, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, d'un stage de formation économique, dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par un des organismes visés à l'article L. 2145-5 du Code du travail.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants. L'autorisation d'absence de l'entreprise pour suivre une formation économique est d'une durée maximale de cinq jours ouvrés par mandat. Ils sont pris sur le temps de travail (C. trav., art. L. 2315-63).

Les dispositions prévoient que la formation économique peut être renouvelée lorsque les élus titulaires ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (C. trav., art. L. 2315-17).

La demande de congé de formation économique doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (C. trav., art. R. 2145-4).

Le salarié a droit au maintien de sa rémunération par l'employeur durant la durée de la formation (C. trav., art. L. 2315-63).

Le financement de la formation économique est pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement (C. trav., art. L. 2315-63).

### FORMATION DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent [en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes], bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (Article L.2315-18 du code du travail).

**Remarque : Il n'y a donc pas que les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail qui bénéficient de cette formation. Ce droit à la formation existe pour tous les membres de CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement : pour les élus titulaires, les élus suppléants et les représentants syndicaux au CSE.**

La formation est dispensée dès la première désignation des membres du CSE (Article R.2315-10 du code du travail) et elle doit être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (Articles L.2315-17 et R.2315-11 du code du travail).

Le membre de la délégation du personnel du Comité Social et Economique qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur [au moins trente jours avant le début du stage]. Cette demande précise (Article R.2315-17 du code du travail) :

- la date à laquelle il souhaite prendre son congé,

- la durée de celui-ci,
- le prix du stage,
- le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La durée minimale de la formation pour les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est (Article L. 2315-40 du code du travail) :

- De 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
- De 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Le salarié a donc droit au maintien total, par l'employeur, de sa rémunération. De plus, ces heures de formation ne sont pas déduites des heures de délégation (Article L.2315-16 du code du travail).

**Remarque : un salarié à temps partiel qui suit une formation suivant des horaires supérieurs à son temps de travail contractuel ne peut demander le paiement d'heures complémentaires. En effet, il ne peut pas prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il n'avait pas suivi la formation (Rép. min. no 32465, JOAN Q 25 févr. 1991, p. 743 ; Cass. soc., 15 juin 2012, n°09-65.180)**

Le financement de la formation [en santé sécurité et conditions de travail], est pris en charge par l'employeur et non pas par le CSE (Article L.2315-18 du code du travail), à condition que ce montant ne dépasse pas, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le smic horaire (Article R.2315-21 du code du travail).



## VIII-CSE : LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES



Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il existe deux types de consultation obligatoires : les consultations récurrentes et les consultations ponctuelles.

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

### LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES :

Le CSE doit impérativement être consulté sur les thèmes relatifs à l'évolution de l'entreprise. Ainsi, selon les dispositions prévues à l'article L. 2312-17 du c. du trav., le CSE est consulté chaque année sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail ;

### LES CONSULTATIONS PONCTUELLES :

Le CSE doit être consulté, de manière ponctuelle, à l'occasion de projets particuliers concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Ainsi, conformément aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du c. du trav., le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés doit être consulté sur les thèmes suivants :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- les conditions d'emploi, de travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 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 travailleurs handicapés ;
- la mise en œuvre de moyens ou techniques de contrôle de l'activité des salariés ;
- les projets de restructuration et compression des effectifs ;
- un éventuel licenciement collectif pour motif économique ;
- les offres publiques d'acquisition ;
- les opérations de concentration ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire ;
- le règlement intérieur de l'entreprise ;
- la mise en place de l'activité partielle ;
- la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (art. 4121-1 à R. 4121-4 c. du trav.).

## LES DÉLAIS DE CONSULTATION

La consultation du CSE doit, en principe, précéder la décision de l'employeur (c. trav. art. L. 2312-14).

En l'absence d'accord sur les délais de consultation, et sauf délai spécifique fixé par le code du travail, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de (c. trav. art. R. 2312-6) :

- 1 mois ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- ou de 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du Comité Social et Économique Central et d'un ou plusieurs Comités Sociaux Économiques d'établissement.

En l'absence de délai fixé par le cadre légal, le délai de consultation peut aussi être négocié (c. trav. art. L. 2232-12, L. 2312-16 et L. 2312-19) :

- par accord collectif d'entreprise majoritaire dans les entreprises dotées d'au moins un délégué syndical (DS) ;
- ou, en l'absence de DS, par accord avec le CSE, lequel doit être adopté à la majorité des membres titulaires élus.

Quoi qu'il en soit, le temps dont dispose le CSE pour examiner le projet qui lui est soumis doit être un délai d'examen suffisant (c. trav. art. L. 2312-15).

Pour l'ensemble des consultations mentionnées pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité social et économique court 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 les conditions prévues aux articles R. 2312-7 et suivants » (C. trav., art. R. 2312-5).



## BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

L'employeur doit fournir, préalablement à toute consultation, aux membres du CSE des informations précises et écrites, concernant le sujet qui sera abordé, afin qu'ils puissent émettre un avis en toute connaissance de cause.

Les informations transmises par l'employeur peuvent être mises à disposition dans le cadre de la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) (c. trav. art. L.2312-21 et L.2312-36).

La BDESE rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du Comité Social et Économique (c. trav. art. L. 2312-18). Elle n'est obligatoire que dans le cadre des attributions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

En l'absence d'accord, la BDESE est constituée au niveau de l'entreprise.

Son organisation, son architecture et son contenu et ses modalités de fonctionnement sont définis par accord collectif d'entreprise majoritaire.

La BDESE doit comprendre au moins les thèmes suivants (c. trav. art. L. 2312-21) :

- 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 et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.
- les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la BDESE les informations nécessaires :

- à certaines négociations obligatoires (sur la rémunération, sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels) ;
- ainsi qu'aux consultations ponctuelles du CSE.

À défaut d'accord, les dispositions du code du travail dites « supplétives » s'appliquent (c. trav. art. L. 2312-23 et L. 2312-36).

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (c. trav. art. L. 2312-15).

## IX-LES EXPERTISES DU CSE



Si les experts comptable et les experts habilités sont les deux principaux experts auquel le CSE peut recourir, le Code du travail lui reconnaît également la possibilité de faire appel :

- à un expert technique ;
- à « tout type d'expert » pour l'assister dans ses travaux.

La désignation de l'expert peut être effectuée par le CSE (après vérification des conditions d'exercice de cet expert), sur simple délibération à la majorité des membres titulaires présents.

Cette désignation peut figurer à l'ordre du jour de toute réunion ordinaire ou extraordinaire du comité (C. trav., art. L. 2315-81).

Cet expert est rémunéré par le comité dans le cadre de son budget de fonctionnement et/ou sur son budget réservé aux activités sociales et culturelles, en fonction de la mission qui lui est confiée.

**Le coût de l'expertise est pris en charge de la manière suivante (C. trav., art. L. 2315-80) :**

- par l'employeur à 100 % s'agissant des consultations sur la situation économique et financière, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et emploi, le licenciement économique collectif, le risque grave, et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-80, 1<sup>o</sup> ; Cass. soc., 14 avr. 2021, n<sup>o</sup> 19-23.589) ;
- par le Comité Social et Economique, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et les consultations ponctuelles autres que celles précédemment visées à savoir les opérations de concentration, l'exercice du droit d'alerte économique, les offres publiques d'acquisition, l'introduction de nouvelles technologies, ou l'aménagement important modifiant les conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-80), ainsi que pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle lorsque la BDES mise à la disposition du CSE contient des indicateurs en la matière (Cass. soc., 14 avr. 2021, n<sup>o</sup> 19-23.589).

## X-LES AUTRES COMMISSIONS DU CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, différentes commissions peuvent aider le comité social et économique pour l'examen de problèmes particuliers.

Le nombre et le rôle des commissions du CSE sont déterminés par un accord d'entreprise majoritaire (c. trav. art. L. 2315-45 et L. 2232-12).

A défaut d'accord, les règles supplétives du code du travail s'appliquent.

**La Commission des marchés** (dans les entreprises remplissant les conditions fixées aux articles L. 2315-44-1 à L. 2315-44-4 du code du travail)

Pour les marchés dont le montant est supérieur à 30 000 € (c. trav. art. L. 2315-44-2 et D. 2315-29) :

- le CSE détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix de ses fournisseurs et de ses prestataires, ainsi que pour la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux ;
- la commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du CSE.

La commission rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au CSE, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur de ce dernier.

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport d'activité et de gestion du CSE (c. trav. art. L. 2315-44-4 et L. 2315-69).

**Commission de la formation** (dans les entreprises d'au moins 300 salariés)

La commission est chargée (c. trav. art. L. 2315-49) :

- de préparer les délibérations du CSE

dans les domaines relevant de sa compétence, dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise ;

- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Elle est notamment consultée sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue et de la validation des acquis de l'expérience. Elle est informée des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus (c. trav. art. R. 2315-30 et R. 2315-31).

**Commission d'information et d'aide au logement** (entreprises d'au moins 300 salariés)

La commission facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation (c. trav. art. L. 2315-51).

Elle recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins des salariés, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction.

Elle les informe sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les



démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

**Commission de l'égalité professionnelle** (entreprises d'au moins 300 salariés)

La commission est chargée de préparer les délibérations du CSE dans les domaines relevant de sa compétence, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (c. trav. art. L. 2315-56).

**Commission économique** (entreprises d'au moins 1000 salariés)

La commission est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet (c. trav. art. L. 2315-46).

Elle se réunit au moins deux fois par an et peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur. Elle peut aussi se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE et par les experts choisis par le CSE (c. trav. art. L. 2315-48).

**Le temps passé par les membres du CSE dans ces commissions n'est pas déduit de leurs heures de délégation et est payé comme du temps de travail effectif dans la limite d'une durée annuelle globale fixée (c. trav. art. L. 2315-11 et R. 2315-7) :**

- à 30 h pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés
- à 60 h pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

**Cependant, les membres de ces entités ne bénéficient pas d'un crédit d'heures particulier pour l'exercice des missions dévolues à ces commissions.**

**De même, ces commissions ne bénéficient d'aucun budget particulier pour remplir les tâches qui leur incombent.**

**Pour toutes informations complémentaires, vous pouvez contacter l'INACS qui est un organisme chargé de la formation des représentants du personnel. [secretariat@inacs.fr](mailto:secretariat@inacs.fr) - [www.inacs.fr](http://www.inacs.fr) - 01 86 90 43 79**

Avec **FO**,  
donnez  
l'avantage  
à votre  
famille

### Plateforme Avantages

- Boutique en ligne
- Soutien scolaire
- Consultations juridiques gratuites
- Formation
- Espace famille
- Emploi et apprentissage
- Du bon et du bio
- Loisirs et Vacances
- Bien-être pour tous
- Coup de cœur
- Vie syndicale
- Solidarité

 Facebook : Plateforme Avantages

Rendez-vous sur : [avantagespourtous.com](http://avantagespourtous.com)



Avantages  
POUR  
tous

# OPTIMISER L'ESPÉRANCE DE VIE SANS INCAPACITÉ

Raison d'être du Groupe IRCÉM



## Découvrez notre offre de services destinée à favoriser au quotidien votre bien-être et votre sécurité à domicile :

- ▶ Des **centaines de conseils** sur des thématiques du quotidien (santé, bien-être, sécurité)
  - ▶ Une **expertise par des professionnels reconnus** (nutrition, accidents domestiques...)
  - ▶ Des **conseils pratiques** pour être bien chez vous en toute sécurité et en forme
  - ▶ Des **activités ludiques** pour les grands et les petits
  - ▶ Des bons plans partagés avec la **communauté « Vivons Bien Vivons Mieux »** et sur les réseaux sociaux
- « Vivons Bien Vivons Mieux » est une solution « prévention » du Groupe IRCÉM

[www.vivonsbienvivonsmieux.fr](http://www.vivonsbienvivonsmieux.fr)



**IRCÉM**  
GROUPE