

ACCORDS CSE

Ce que les entreprises ont négocié

- › Mise en route du comité social et économique
- › Découpage de l'entreprise en établissements distincts
- › Nombre d'élus et d'heures de délégation
- › Périodicité des réunions du comité social et économique
- › Ordre du jour des réunions du CSE
- › Délais de consultation du comité social et économique
- › Commission santé, sécurité et conditions de travail
- › Représentants de proximité
- › Expertises légales du comité social et économique
- › Réclamations individuelles et collectives des salariés





Mise en route du comité social et économique

Majorer le nombre d'heures de délégation les quatre premières années de mandat afin de prendre en compte la nouveauté que constitue le comité social et économique, c'est ce que prévoit l'accord Bio Habitat.

Pour celles et ceux qui ont toujours connu des instances représentatives du personnel séparées, le passage en une seule et unique instance fusionnant CE, CHSCT et délégués du personnel risque de ne pas être évident.

Une fois le CSE en place dans l'entreprise, il va falloir prendre ses marques, appréhender l'étendue des missions d'un comité social et économique, organiser son fonctionnement et le travail des élus, réfléchir à la répartition des rôles entre les membres de l'instance, apprendre à travailler avec l'éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail et les représentants de proximité, si l'entreprise en est dotée, mettre très rapidement en place les formations nécessaires à l'exercice du mandat, communiquer vis-à-vis des salariés pour bien leur faire comprendre qu'il n'y a plus qu'une seule instance et leur expliquer ses prérogatives et son rôle, etc.

Comme tout changement, au-delà de l'élection du CSE, l'installation de ce nouveau comité dans le paysage de l'entreprise va demander du temps. La traditionnelle désignation, dès la première réunion, d'un secrétaire, d'un trésorier et des membres des différentes commissions n'est que la première étape de la mise en route. Forcément, les représentants du personnel vont tâtonner avant de trouver un rythme de croisière qui permettra d'exercer de façon satisfaisante, équilibrée et cohérente, les différentes attributions d'un CSE.

Un accord d'entreprise, celui de la **société Bio Habitat**, semble avoir pris en compte cette réalité. Afin de « prendre en compte la nouveauté que constitue cette institution », il prévoit au profit des élus titulaires et des représentants syndicaux au CSE (RSCSE) un crédit d'heures de délégation majoré les 4 premières années de mandat.

Année de mandat	Heures de délégation mensuelles au titre du mandat de membre titulaire élu au CSE	Heures de délégation mensuelles au titre du mandat de représentant syndical au CSE
1 ^{er} année de mandat	35 heures	35 heures
2 ^e année de mandat	35 heures	35 heures
3 ^e année de mandat	30 heures	25 heures
4 ^e année de mandat	26 heures	20 heures



Remarque : en vitesse de croisière, les élus et les RSCSE bénéficieront respectivement de 24 et de 20 heures de délégation par mois.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs convenu qu'un « bilan sera effectué à mi-mandat afin de s'assurer de la cohérence entre les moyens dédiés par le présent accord et l'expérience acquise ».

Différemment, l'accord **Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche** prend lui aussi en compte la nécessité d'installer le comité social et économique. Ainsi, il prévoit que pour faciliter la première mise en place du CSE, une réunion préparatoire d'une journée pourra être organisée, avant la première réunion plénière du comité, par les membres

titulaires et suppléants du CSE et, le cas échéant, les représentants syndicaux dument désignés, hors la présence de la direction. Le temps passé à cette réunion préparatoire ne sera pas déduit des différents crédits d'heures.

Par ailleurs, à titre dérogatoire l'année de première mise en place du CSE et si les élections interviennent entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2018, les membres du CSE bénéficieront jusqu'à la fin de l'année 2018 du reliquat des heures de délégation non utilisées à la date des élections.



Découpage de l'entreprise en établissements distincts

Quelques accords d'entreprise prennent la peine de mettre en place leurs propres critères pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. Trois d'entre eux ont retenu notre attention.

Ce que prévoit le code du travail

D'après le code du travail (article L. 2313-2), le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par un accord d'entreprise majoritaire négocié avec les organisations syndicales. En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut conclure un accord avec le CSE (article L. 2313-3).

En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (article L. 2313-4).



Remarque : ce critère de l'autonomie de gestion est supplétif en ce sens que son utilisation est seulement obligatoire lorsque l'employeur détermine lui-même le nombre et le périmètre des établissements distincts. En cas de négociation d'un accord, rien n'oblige les partenaires sociaux à s'y référer, ils sont libres de déterminer d'autres critères pour caractériser les établissements distincts.

Ce qui a été négocié par accord

Les accords d'entreprise relatifs au CSE qui ne se contentent pas d'utiliser de le critère légal de l'autonomie de gestion et qui mettent en place d'autres critères plus adaptés à l'entreprise sont suffisamment rares pour être signalés.

C'est notamment le cas de celui de la **société Wavin**. Tout en reconnaissant que ses différents sites de production, « éloignés les uns des autres de plusieurs centaines de kilomètres », ne sont pas autonomes en matière de gestion du personnel, l'accord CSE n'en fait pas moins des établissements distincts en utilisant un critère d'éloignement géographique. D'où la mise en place de 3 CSE d'établissement et d'un CSE central.

L'accord de la **société PSA Retail** stipule quant à lui que les établissements distincts seront entendus comme des « entités économiques et managériales homogènes ». D'où l'élection de 26 CSE d'établissement.

Autre exemple avec l'accord de l'**APEI du Valenciennois Les Papillons Blancs**. Il ajoute au critère de « l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » un critère lié aux différentes activités de l'association. Et de prévoir 4 champs d'activité : le secteur de l'enfance, le secteur « adultes hors emploi », le secteur « adultes en emploi » et le siège administratif. D'où la fixation à 11 du nombre d'établissements distincts.

L'accord négocié par l'**association Groupement des Associations Partenaires (GAP)**, intervenant dans le domaine de la protection de l'enfance et de l'adolescence ne se réfère pas du tout à l'autonomie de gestion et met en place deux critères pour déterminer ses établissements distincts : « Implantation géographique » et « Projets pédagogiques ». D'où la reconnaissance pour cette association de 3 établissements distincts.



Nombre d'élus et d'heures de délégation

L'accord d'entreprise de mise en place du comité social et économique de la société Véolia Recherche & Innovation fait passer de 11 à 12 le nombre de titulaires et de suppléants au CSE. Chaque titulaire disposera alors de 20 heures de délégation par mois.

Ce que prévoit le code du travail

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (article L. 2314-7 et R2314-1).

En fait, le code du travail a mis en place un mécanisme de vases communicants entre le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation. On peut donc :

Hypothèse 1 : diminuer le nombre d'élus par rapport à ce qu'il devrait être au regard de l'effectif de l'entreprise contre une augmentation du nombre d'heures de délégation dont bénéficiera chaque titulaire ;

Exemple : soit une entreprise de 160 salariés dont le CSE devrait être composé, si l'on s'en tient au code du travail (article R. 2314-1), de 8 titulaires et de 8 suppléants. Le nombre d'heures de délégation devrait être de 21 heures, ce qui représente un volume global mensuel de 168 heures par mois. Les partenaires sociaux conviennent de ramener à 7 le nombre de postes à pourvoir au sein du CSE. Pour compenser cette réduction du nombre d'élus, on doit conserver le volume global de 168 heures de délégation. En conséquence, chaque titulaire disposera de 24 heures de délégation par mois (168 h/7élus).

Hypothèse 2 : augmenter le nombre d'élus par rapport à ce qu'il devrait être au regard de l'effectif de l'entreprise contre une diminution du nombre d'heures de délégation dont bénéficiera chaque titulaire.

Exemple : soit une entreprise de 112 salariés. D'après le barème du code du travail (article R. 2314-1), son CSE devrait être composé de 6 titulaires et de 6 suppléants. Le nombre d'heures de délégation devrait être de 21 heures par mois, soit un volume global mensuel de 126 heures. Les partenaires sociaux conviennent d'augmenter le nombre d'élus qui sera de 8 titulaires et de 8 suppléants. Chaque titulaire aura droit à 18 heures de délégation par mois (126 h/8 élus).

ACCORD D'ENTREPRISE OU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL ?

À lire le code du travail, ce mécanisme de vases communicants entre le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation peut seulement être mis en œuvre par une clause du protocole préélectoral adopté à la double majorité. Le fait de passer par un accord d'entreprise simplement majoritaire n'est donc pas sans risque, notamment au moment des élections du CSE. Une organisation syndicale pourrait éventuellement en contester la validité en faisant valoir que le nombre d'élus aurait dû, en l'absence de clause contraire dans le protocole préélectoral, être celui fixé par le code du travail et non celui prévu par l'accord d'entreprise.

C'est peut-être pour éviter tout risque de contentieux que l'accord CSE du Groupe AGPM Gestion laisse au protocole préélectoral le soin de réduire éventuellement le nombre d'élus, théoriquement de 14 compte tenu de l'effectif, mais sans pouvoir descendre en dessous de 7 et à la condition de respecter le volume global d'heures de délégation prévu par le code du travail pour 14 titulaires.

Ce qui a été négocié par accord

Contrairement aux partenaires sociaux de la **société FIPSO Industrie** et du **Groupe AGPM**, qui ont opté pour une diminution du nombre d'élus, ceux de la **société Véolia Recherche & Innovation** ont fait le choix d'augmenter d'élus en le faisant passer de 11 à 12.

Le volume global d'heures de délégation prévu par le code du travail pour 11 titulaires étant de 242 heures, soit 22 heures par mois, chacun des 12 titulaires du CSE de **Véolia Recherche & Innovation** bénéficiera de 20 heures par mois (242 h/12 élus).



Remarque : la réalité montre que les élus n'utilisent pas forcément tous les mois la totalité de leur crédit d'heures. Sans parler de ceux qui ne prennent jamais d'heures. En partant de cette réalité, certains préféreront avoir plus d'élus au sein du CSE, quitte à perdre quelques heures de délégation... qu'ils n'auraient probablement pas prises. D'autres estimeront qu'il n'est pas acceptable de toucher au crédit d'heures légal. À chacun d'y réfléchir !

Périodicité des réunions du comité social et économique



Afin de tenir compte du caractère saisonnier de son activité d'exploitation des téléphériques d'une station de ski, la société STMG aménage par accord la périodicité des réunions de son comité social et économique. La S.E. VA. BEL. fait de même.

Ce que prévoit le code du travail

L'article L. 2312-19 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir le nombre de réunions annuelles du comité, sans pouvoir descendre en dessous de 6 réunions par an.

Sinon, à défaut d'accord, le comité social et économique doit être réuni au moins une fois par mois dans les entreprises de 300 salariés et plus, et au moins une fois tous les 2 mois dans celles de moins de 300 salariés (article L. 2315-28).

Ce qui a été négocié par accord

Afin de tenir compte du caractère saisonnier de l'exploitation d'un domaine skiable, l'accord conclu par la **société des téléphériques de la Grande Motte (STMG)**, société de moins de 300 salariés, a aménagé la périodicité des réunions du CSE de la manière suivante :

- pendant la période d'exploitation hiver : 1 réunion mensuelle, soit 1 réunion par mois de décembre/novembre à avril ;
- hors période d'exploitation hiver : 1 réunion plénière de comité social et économique tous les 2 mois.



Remarque : la société d'exploitation de la Vallée des Belleville (S.E. VA. BEL.), elle aussi chargée de la gestion de remontées mécaniques d'un domaine skiable et occupant elle aussi moins de 300 salariés, a fait de même. Son accord prévoit une réunion mensuelle pendant la saison d'hiver, de décembre à avril inclus, et une fois tous les 2 mois le reste de l'année.



Ordre du jour des réunions du CSE



Plusieurs accords d'entreprise structurent l'ordre du jour des réunions du comité social et économique en repartant des anciennes attributions du CE, des délégués du personnel et du CHSCT.

Ce que prévoit le code du travail

Pour l'ordre du jour des réunions du comité social et économique, le code du travail reprend tout simplement une règle très classique qui existait déjà pour le comité d'entreprise. Ainsi, il est prévu que l'ordre du jour des réunions est arrêté par le président et le secrétaire du comité (article L. 2315-29) et est communiqué par le président aux membres du CSE (article L. 2315-30).

Ce qui a été négocié par accord

Certains accords d'entreprise vont jusqu'à prévoir comment l'ordre du jour des réunions du CSE sera structuré. En général, ils le font en tenant compte du fait que le comité social et économique fusionne et reprend les attributions des anciennes instances représentatives du personnel qu'étaient le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT.



Remarque : pourquoi pas, mais il ne faudrait que cela oblige à se poser systématiquement la question de savoir dans quelle rubrique de l'ordre du jour ils vont devoir inscrire telle ou telle point. De toute façon, même si le point n'est pas placé dans la bonne case, l'employeur ne pourra pas leur dire que ce n'est pas de la compétence du CSE.

L'accord de la **société GEOBio** prévoit que l'ordre du jour sera composé de 4 parties :

1. Approbation du procès-verbal de la dernière réunion,
2. Attributions économiques du CSE, qui peut par exemple comporter les sujets suivants :
 - Marche générale de l'entreprise
 - Informations et consultations récurrentes
 - Tout autre sujet lié au fonctionnement de l'entreprise
3. Attributions sociales du CSE, qui peut par exemple comporter les sujets suivants :
 - Réclamations individuelles et collectives
 - Activités sociales et culturelles
4. Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de Travail (une fois par trimestre) qui peut par exemple comporter les sujets suivants :
 - Compte rendu de la CSSCT
 - Incidents et accidents survenus depuis la dernière réunion
 - Observations de l'inspection du travail
 - Indicateurs sécurité
 - Retour sur les tests de dépistages effectués dans le cadre la démarche de prévention et de lutte contre alcool et drogue au travail

L'ordre du jour des réunions du CSE de la **société Dassault Systèmes Provence** « sera structuré autour de quatre rubriques distinctes correspondant aux différentes attributions du comité social et économique », sachant que l'ordre des rubriques sera discuté entre le président et le secrétaire lors de l'établissement de l'ordre du jour :

1. Attributions générales
2. Sujets santé, sécurité et conditions de travail
3. Réclamations individuelles et collectives
4. Activités sociales et culturelles



Délais de consultation du comité social et économique

Pour une fois, un accord d'entreprise relatif au comité social et économique allonge le délai de consultation du CSE. C'est suffisamment rare pour être signalé.

Ce que prévoit le code du travail

Pour les délais de consultation du CSE, le code du travail pose les règles suivantes (articles L. 2312-15 et L. 2312-16) :

- dans l'exercice de ses attributions consultatives, c'est-à-dire lorsqu'il est consulté et qu'il doit donner un avis, le comité social et économique dispose d'un délai d'examen suffisant ;
- sauf dispositions législatives spéciales, un accord d'entreprise employeur/délégués syndicaux fixe les délais dans lesquels les avis consultatifs du CSE sont rendus ;
- si l'entreprise n'a pas de délégués syndicaux, ces délais peuvent être fixés par un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du comité.

À défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 1 mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Ce qui a été négocié par accord

Assez souvent, les accords d'entreprise conclus dans le cadre du passage au CSE ramènent à 15 jours le délai à l'issue duquel le comité social et économique doit rendre ses avis consultatifs. On a même vu un délai de 8 jours.

L'accord de l'**Association départementale de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence en Seine-et-Marne (ADSEA 77)** va à contre-courant. Il y est en effet prévu que « le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (BDES) ».



Commission santé, sécurité et conditions de travail

Habituellement, c'est une et une seule commission santé, sécurité et conditions de travail par comité social et économique. Tenant compte de la diversité des métiers exercés, l'accord 1001 Vies Habitat dote le CSE de deux CSCCT.

Aujourd'hui, le code du travail donne une place particulièrement importante à la négociation collective au niveau de l'entreprise. Le CSE n'y échappe pas, l'idée étant de permettre la mise en place d'une instance représentative du personnel sur mesure. Nombre d'élus et d'heures de délégation, représentants de proximité, commission santé, sécurité et conditions de travail, périodicité des réunions plénières ou des consultations récurrentes du CSE, délais de consultation..., les possibilités de négociation sont vraiment très larges.

Si certains accords d'entreprise relatifs au comité social et économique se contentent plus ou moins de « recopier le code du travail », d'autres mettent réellement à profit les nouvelles possibilités de négociation et sont parfois très innovants.



Remarque : même si le CSE de votre entreprise est déjà en place, même si un accord a déjà été signé, il est toujours intéressant pour les délégués syndicaux et les élus de disposer d'exemples concrets de ce qui a pu être négocié ailleurs. Vous pourrez vous en inspirer en vue de proposer à votre employeur l'ouverture d'une négociation ou une renégociation de l'accord CSE.

Tel est par exemple le cas de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE de l'unité économique et sociale « **1001 Vies Habitat** », composée de différentes sociétés intervenant dans le secteur du logement social. Bien que ne mettant en place qu'un seul CSE couvrant tout le périmètre de l'unité économique et sociale, l'accord dote le comité de deux commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) en tenant notamment compte des différents métiers exercés :

1. CSSCT 1 (4 membres) : personnel administratif, Siège (Pôles), Back-office pour l'ensemble du Groupe (ensemble de l'UES) ;
2. CSSCT 2 (4 membres) : personnel de proximité/ immeubles (ensemble de l'unité économique et sociale).

Souhaitant par ailleurs « favoriser un dialogue social de proximité, en particulier pour les salariés exerçant leurs fonctions en régions, filiales et sur des sites pouvant être isolés », l'accord permet la désignation de 17 représentants de proximité (RDP) répartis sur l'ensemble du territoire.

Afin d'établir une connexion entre ces RDP et les deux CSCCT, il est prévu que les représentants de proximité contribueront, d'une part, « à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des salariés » et, d'autre part, « à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux ». Ils seront ainsi « des relais, sur leur périmètre, à la CSSCT et pourront être mandatés pour intervenir sur les enquêtes dans le cadre des accidents du travail et/ou des visites de sites ».

Représentants de proximité



Les représentants de proximité n'ont pas forcément pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés.

Le code du travail donne vraiment toute liberté aux partenaires sociaux de l'entreprise pour définir par accord le rôle et les attributions des représentants de proximité (RDP) (article L. 2313-7).

Force est de constater que beaucoup d'accords d'entreprise se calent exclusivement sur les missions des anciens délégués du personnel. À savoir, présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés sur les salaires et sur l'application des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et collectives relatives au droit du travail, à la protection sociale, la santé et la sécurité des salariés.

// Remarque : dans cette mission de présentation des réclamations des salariés, certains accords se contentent de faire du RDP un observateur ou un intermédiaire de terrain chargé de collecter et de transmettre au CSE, alors que d'autres prévoient qu'il doit pouvoir agir directement au niveau de son périmètre de désignation et, si besoin est, faire remonter au comité.

Ne souhaitant pas remettre en place des délégués du personnel et retomber dans un schéma classique de réunion mensuelle, avec parfois il est vrai des listes interminables de questions émanant des différentes organisations syndicales présentes, certaines entreprises ne sont pas exclusivement dans cette logique.

L'implantation de représentants de proximité n'en a pas moins d'intérêt.

On peut à titre d'exemple citer l'accord des **Fromageries Bell**, qui stipule que « les revendications individuelles et collectives des salariés (liées aux salaires, accords...) relèvent ... du CSE ». Il y est prévu que les « représentants de proximité ont pour rôle majeur de contribuer au maintien et à l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail des personnels des établissements au sein desquels ils seront désignés ». À cet effet, ils sont chargés de « veiller localement à ce que les problématiques en matière d'organisation et de conditions de travail soient traitées au bon niveau et avec efficacité de telle sorte que ces sujets soient traités localement » et « jouent un rôle d'alerte auprès du ou des responsables de la zone/secteur sur les questions de sécurité, hygiène, aménagement des postes et espaces, handicap et conditions de travail ».

Les RDP de l'unité économique et sociale **La Brioche Dorée** auront quant à eux pour rôle :

- de fluidifier la communication entre les salariés et les responsables de restaurant et/ou les directeurs régionaux ;
- d'aider à faciliter les échanges entre les salariés et les responsables de restaurant et/ou les directeurs régionaux ;
- d'aider à améliorer les rapports entre collègues, d'être à l'écoute des salariés qui rencontrent des difficultés et de veiller à la bonne information des collaborateurs ;
- d'être disponible pour les salariés de leur périmètre afin de répondre aux interrogations individuelles des salariés sur l'application des normes applicables au sein du réseau ;
- d'être le référent des salariés pour toutes questions individuelles en lien avec la qualité de vie au travail ;
- de se tenir à disposition des salariés qui reviennent de congé maternité ou parental qui rencontreraient des difficultés dans les missions confiées.

Expertises légales du comité social et économique



Peu d'accords sur la mise en place du comité social et économique abordent la question des expertises et de leur prise en charge. C'est l'un des intérêts de l'accord conclu par la société Hendrickson France qui aborde la question.

Aujourd'hui, le code du travail donne une place particulièrement importante à la négociation collective. Le CSE n'y échappe pas, l'idée étant de permettre la mise en place d'un comité social et économique sur mesure. Nombre d'élus et d'heures de délégation, représentants de proximité, commission santé, sécurité et conditions de travail, périodicité des réunions plénières ou des consultations récurrentes du CSE, délais de consultation, base de données économiques et sociales..., les possibilités de négociation sont vraiment très larges.

Même si le CSE de votre entreprise est déjà en place, même si un accord a déjà été signé, il est toujours intéressant pour les délégués syndicaux et les élus de disposer d'exemples concrets de ce qui a pu être négocié ailleurs. Vous pourrez vous en inspirer en vue de proposer à votre employeur l'ouverture d'une négociation ou une renégociation de l'accord CSE.

Ce que prévoit le code du travail

L'article L. 2315-79 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes du CSE. Ces consultations récurrentes sont au nombre de trois : une sur les orientations stratégiques de l'entreprise, une sur sa situation économique et financière et une sur sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (article L. 2312-17).

Pour chacune de ces consultations, le CSE a la possibilité de se faire assister par un expert-comptable. Les expertises « politique sociale, emploi et conditions de travail » et « situation économique et financière de l'entreprise » doivent être prises en charge à 100 % par l'employeur. L'expertise « Orientations stratégiques » est cofinancée par le CSE à hauteur de 20 % et l'employeur à hauteur de 80 %.

Dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail, le CSE peut se faire assister par un expert habilité en cas, notamment, de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 2315-94). Cette expertise est, elle aussi, cofinancée par le CSE à hauteur de 20 % et l'employeur à hauteur de 80 %.

Ce qui a été négocié par accord

Pas de cofinancement par le CSE contre moins d'expertise, tel est le deal des partenaires sociaux de la **société Hendrickson France**.

D'un côté, « l'entreprise prendra en charge 100 % des coûts des expertises que pourraient solliciter les membres du CSE d'établissement ou du CSE central dans le cadre des 3 consultations annuelles obligatoires et en cas de projet important relatif à la sécurité par l'entreprise ».

De l'autre, en contrepartie, les organisations syndicales s'engagent à ne pas demander la même expertise plus d'une fois tous les 3 ans et à ne pas cumuler plus de deux expertises par année civile, dont l'expertise sur la situation économique et financière. Pour la consultation sur la situation économique et financière, il est précisé que le CSE peut désigner un expert chaque année si ses membres le souhaitent.

L'accord **Schneider Electric** n'aborde pas la question du financement des expertises légales de son CSE central. Il contient en revanche une stipulation concernant le nombre d'expertises ainsi rédigée : « Dans le cadre de ces consultations annuelles obligatoires, les parties conviennent que le CSE central aura la possibilité de recourir à deux expertises par an sur deux des trois thèmes de consultation. En conséquence, dans l'hypothèse où le CSE central déciderait de recourir à un expert lors de sa première et sa deuxième consultation annuelle obligatoire, il ne pourrait plus y recourir pour la suivante ».



Réclamations individuelles et collectives des salariés

L'accord consacré au CSE de la Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche prévoit que les réclamations individuelles et collectives des salariés seront prioritairement traitées via un canal autonome, une boîte mail générique.

Ce que prévoit le code du travail

À l'époque des délégués du personnel (DP), on savait comment les réclamations individuelles et collectives des salariés devaient être traitées. Deux jours ouvrables avant leur réunion mensuelle, les DP devaient remettre à l'employeur leur (s) liste (s) de réclamations. À charge ensuite pour celui-ci d'y répondre par écrit, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Enfin, demandes des délégués du personnel et réponses motivées de la direction devaient soit être transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre (ancien article L. 2315-12).

Désormais, cette mission de présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives des salariés incombe « à la délégation du personnel au comité social et économique » (articles L. 2312-5 et L. 2312-8).

Rappel : les réclamations individuelles et collectives peuvent être « relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise » (article L 2312-5).

Reste à savoir comment ces réclamations doivent désormais être traitées.

Le code du travail ne prévoit rien de particulier. En conséquence, si rien n'est mis en place par accord, les réclamations individuelles et collectives devront figurer dans l'ordre du jour pour pouvoir être traitées en réunion plénière du comité social et économique.

Ce qui a été négocié par accord

Pour permettre le traitement des réclamations des salariés, certains accords ont convenu de déléguer la mission du CSE à une commission des réclamations individuelles et collectives.

L'accord de la **Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche** procède différemment. Il met en place un « un canal autonome », « indépendant des réunions du CSE », qui servira à traiter « les éventuelles réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles... soulevées par les membres élus du CSE ».

Concrètement, il est prévu de mettre en place « une boîte aux lettres générique » accessibles aux titulaires et suppléants du CSE, aux représentants syndicaux au comité et aux délégués syndicaux. Côté direction, cette boîte aux lettres sera accessible « aux personnes préalablement désignées et habilitées par l'employeur à traiter les réclamations ».

Une fois par mois, au plus tard le 25 du mois, chaque organisation syndicale ayant au moins un élu au CSE devra utiliser ce canal pour transmettre ses réclamations. A charge ensuite pour la personne habilitée d'apporter les réponses au plus tard le 10 du mois suivant « via la publication d'un document synthétique dans le journal des publications (ou tout autre dispositif équivalent) et sur le site RH sur l'intranet de l'entreprise. Cette publication vaudra également réponse au CSE. Les réponses apportées seront mises à la disposition des salariés et seront conservées et consultables, avec les réclamations, « sur la boîte mail générique ... durant le mandat du CSE ».

Enfin, si cela s'avère nécessaire, les questions pour lesquelles il subsisterait une difficulté ou celles qui ne constituaient pas des réclamations et qui n'auraient pas été traitées pourront être examinées en réunion « tous les trimestres lors d'une réunion mensuelle du CSE sur proposition du secrétaire ou du président du CSE lors de l'élaboration de l'ordre du jour ».

Dans le même ordre d'idée, à la fois pour fluidifier la gestion des questions auparavant traitées par les délégués du personnel et le CHSCT et alléger l'ordre du jour des réunions du CSE, la direction de l'**UES ESAF-ERSAS-EMCF** s'est engagée « à développer un outil en ligne de questions/réponses écrites pour les élus ». À cet effet, il est prévu que les questions seront postées dans l'outil en ligne par un modérateur, à savoir le secrétaire adjoint du CSE ou tout autre élu titulaire désigné comme tel. À charge pour ce modérateur d'orienter les questions, réclamations ou demandes de clarification émanant de membres du personnel, d'aider à la rédaction de la question, de vérifier qu'elle ne mentionne pas le nom d'une organisation syndicale et qu'elle n'a pas été déjà traitée par le passé.

Il reviendra ensuite à la DRH de répondre à la question et de la publier « en temps réel via cet outil sur un site accessible en lecture à l'ensemble du personnel concerné ».

Seules les questions nécessitant un débat ou une réponse plus complexe ou spécifique seront renvoyées vers le secrétaire du comité pour être portées à l'ordre du jour du CSE ou, le cas échéant, d'une réunion de la CSSCT concernée. Les questions restées sans réponse au bout d'un mois seront publiées comme telles avec une indication de la date estimée de réponse de la part de la direction.



SOLUTION CSE

Paré pour vos missions d'élu du CSE !

→ COMPLET

Missions du CE, du CHSCT et des DP :

le CSE tout compris

Élections, règles de fonctionnement, gestion des budgets, bonnes pratiques, points de vigilance... vous êtes sûr de tout comprendre.

→ ACCESSIBLE

Un langage clair, des exemples concrets

Nos rédacteurs connaissent les besoins spécifiques des élus : pas de jargon, mais des infos pratiques, qui s'appliquent directement.

→ FIABLE

Mise à jour garantie

La version en ligne, comprise dans votre abonnement, est mise à jour en permanence par nos rédacteurs en fonction de l'actualité.



Testez
gratuitement

15 jours gratuits sans engagement :

Contactez un conseiller

au 01 40 92 36 36



<http://www.editions-legislatives.fr/>
01 40 92 36 36

© Copyright Éditions Législatives - Juin 2019. Tous droits réservés.

EL EDITIONS
LEGISLATIVES