

# **LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

## **SOMMAIRE**

**DANS QUEL CADRE PEUVENT ÊTRE DÉFINIES LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION ?**

**LA COMPOSITION DU CSE**

**QUELLES SONT LES MODALITÉS D'AFFICHAGE D'INFORMATION EN ENTREPRISE ?**

**LES MEMBRES DU CSE ONT-ILS ACCÈS À UN LOCAL ?**

**LE CSE, DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS, DISPOSE-T-IL D'UN BUDGET ?**

**LE CSE, DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS, DISPOSE-T-IL D'UNE PERSONNALITÉ CIVILE ?**

**QUELLES SONT LES COMMISSIONS DU CSE ?**

**LE DROIT D'ALERTE**

**LE CSE PEUT-IL RECOURIR À L'EXPERTISE ?**

**CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.**



## DANS QUEL CADRE PEUVENT ÊTRE DÉFINIES LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION ?<sup>1</sup>

Le Code du travail ne prévoit pas expressément l'obligation de négocier un règlement intérieur de l'institution, à la différence du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (cf. fiche CSE sur les moyens de fonctionnement de l'institution dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

## LA COMPOSITION DU CSE

### QUI COMPOSE LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ?<sup>2</sup>

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel comportant un nombre de membres qui est fonction du nombre de salariés.

La délégation comporte le même nombre de titulaires et de suppléants. Le nombre est précisé ci-dessous.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
11 à 24	1	1
25 à 49	2	2

1. L. 2315-24 du Code du travail.

2. L. 2314-1, R. 2314-1 du Code du travail.

#### LE + SYNDICAL

Nous vous conseillons de prévoir dans le règlement intérieur du CSE les modalités de son fonctionnement au quotidien pour l'exercice de ses missions.

#### ATTENTION

Les suppléants n'assistent pas de droit aux réunions du CSE. Ils peuvent y assister, si et seulement si les titulaires sont absents.

#### LE + SYNDICAL

Nous vous conseillons de prévoir dans le règlement intérieur du CSE ou de négocier dans un accord communément appelé « de droit syndical », la présence des suppléants aux réunions.

Nous vous rappelons que le règlement intérieur peut prévoir, avec l'accord de l'employeur, des obligations ne résultant pas de dispositions légales. →

## UN ACCORD PEUT-IL MODIFIER LE NOMBRE DE MEMBRES DU CSE ?<sup>3</sup>

Oui, le PAP (et non un accord collectif de droit commun) peut modifier, à la hausse mais aussi à la baisse, le nombre de membres ou le volume individuel des heures de délégation.

Il est donc possible de **modifier, à la hausse mais aussi à la baisse** :

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- le volume individuel des heures de délégation.

Le PAP peut donc désormais :

- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation de tous les titulaires ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation pour les titulaires siégeant dans un collège spécifique ;
- augmenter uniquement le nombre de titulaires et suppléants ;
- réduire le nombre de titulaires et de suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation dans le collège ;
- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et réduire le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège.

### LES LIMITES DE LA MODIFICATION À LA BAISSSE DU NOMBRE DE SIÈGES ET/OU DU VOLUME INDIVIDUEL D'HEURES DE DÉLÉGATION

La possibilité de baisser le nombre de sièges et ou le volume individuel d'heures de délégation est toutefois encadrée par la loi, le décret d'application et la jurisprudence. Elle connaît ainsi trois limites :

- quelle que soit la modification réalisée, le volume d'heures dont bénéficie individuellement chaque titulaire doit respecter le crédit d'heure mensuel minimum de 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés.

→ Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

### LE + SYNDICAL

Compte tenu de l'impact négatif des ordonnances sur les moyens accordés à la représentation du personnel, l'objectif est d'obtenir dans le PAP une augmentation du nombre de représentants et/ou du nombre d'heures de délégation.

Si une telle négociation est impossible, nous vous conseillons de vous en remettre à l'application du décret R. 2314-1 du Code du travail (voir tableau ci-contre).

### ATTENTION

La diminution du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation est limitée<sup>4</sup>.

3. L. 2314-7, L. 2314-1 du Code du travail.

4. Voir infra.





**EXEMPLE**

Une entreprise de 49 salariés<sup>5</sup> ; 2 élus ; 10 h/élu<sup>6</sup> (d'après le décret) ; 10 h min/élu (car entreprise de moins de 50 salariés).

Calculs théoriques (étape 1 et 2 cf. Ci-dessus)	Enveloppe globale	2 x 10 h = 20 h
	Enveloppe par collèges	Collège 1 : 1 élu 1 x 10 = 10 h
		Collège 2 : 1 élu 1 x 10 = 10 h

Ces volumes sont des planchers, un PAP peut moduler à la hausse le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation.

Par accord, on peut modifier ce montant en modulant le nombre d'élus ou le nombre d'heures, **à condition de respecter le volume plancher théorique global des heures (20 heures), le volume plancher théorique par collège (10 heures) ainsi que le minimum légal individuel (10 heures au vu de l'effectif).**



5. Article R. 2314-1 du Code du travail.

6. Article L. 2315-7 du Code du travail.



**EXEMPLE**

2 cas possibles :

<p><b>Le nombre d' élu est augmenté</b></p> <p><b>ET</b></p> <p><b>le nombre d'heures de délégation par élu est diminué</b></p>	<p><b>Le nombre d'élus est diminué</b></p> <p><b>ET</b></p> <p><b>le nombre d'heures de délégation par élu est augmenté</b></p>
<p><b><u>Passer de 2 élus à 4 élus avec 2 élus par collège.</u></b></p> <p>Dans notre cas précis, il est techniquement impossible d'augmenter le nombre d' élu et de respecter le volume global théorique d'heure de délégation et le volume théorique par collège.</p> <p><b>L'accord ne peut pas prévoir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 heures de délégation pour chacun des 4 élus : l'enveloppe globale théorique de 20 h est respectée mais cela reste en dessous du plancher de 10 h par élu.</li> </ul> <p><b>Ainsi, pour respecter le volume individuel, il est primordial de négocier une augmentation du volume d'heures global.</b></p> <p>L'accord doit donc prévoir à minima une enveloppe globale de 40 h :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 élus x 10 h = 40 h de délégation (on passe ainsi de 20 h à 40 h).</li> </ul> <p>L'enveloppe par collège évoluerait comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collège 1 : 2 élus x 10 h = 20 h (et non plus 10 h)</li> <li>Collège 2 : 2 élus x 10 h = 20 h (et non plus 10 h).</li> </ul>	<p><b><u>Passer de 2 élus à 1 seul élu.</u></b></p> <p>1 x 20 = 20 h pour le seul élu (au lieu des 10 h).</p> <p><b>Dans ce cas, on respecte les volumes planchers théoriques.</b></p> <p><b>En effet, pour respecter l'enveloppe globale de 20 h, l' élu doit pouvoir en bénéficier en totalité, même s'il est tout seul.</b></p>



**ATTENTION**

Une 3<sup>e</sup> configuration est possible : le nombre d'élus et le volume d'heures n'est pas modifié, l'accord modifie seulement la répartition entre élus.

En d'autres termes, le nombre individuel d'heures de délégation peut augmenter pour certains ou diminuer pour d'autres, au sein du même collège.

Nous vous conseillons de ne pas négocier cette configuration qui crée de facto une inégalité entre élus de même collège.

## Y A-T-IL UNE REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DU CSE ?<sup>7</sup>

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE qui aura une voix consultative aux réunions.

Tous les CSE sont concernés, y compris ceux élus dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

## LE CSE PEUT-IL DÉSIGNER UN SECRÉTAIRE ?

Aucune disposition n'est prévue sur ce point. Mais rien ne l'interdit !

### LE + SYNDICAL

La désignation d'un secrétaire, dans le règlement intérieur ou dans un accord communément appelé de droit syndical, est toujours possible.

Nous vous rappelons que le règlement intérieur peut prévoir, avec l'accord de l'employeur, des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

### ATTENTION

Le tribunal<sup>8</sup> confirme le principe du non-cumul entre les mandats de RS et d'élu dans la nouvelle configuration du CSE, selon laquelle seuls les élus titulaires sont légalement autorisés à siéger en séance plénière. Pour le juge, le principe du non-cumul des mandats se justifie par le fait que :

- les suppléants peuvent être désignés en tant que membre des différentes commissions du CSE telles que la CSSCT ou la commission économique ;
- le remplacement du titulaire peut intervenir de manière aléatoire ;
- il existe toujours une incompatibilité de nature entre les deux mandats (le RS a une voix consultative et l'élu une voix délibérative).

7. L. 2314-2 et L. 2143-22 du Code du travail.

8. TI Lorient, 20 novembre 2018 (n° minute 2018/1077) ; TI Cherbourg, 18 décembre 2018 (n° 11-18-000784).



