

Piloter un CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés

Fonctionnement du CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés / Equivalent temps plein

Le fonctionnement du CSE est simplifié.

Le CSE n'a ni personnalité civile, ni patrimoine. De ce fait, il ne peut pas agir en justice ou faire l'objet de poursuites judiciaires.

Il n'y a pas d'obligation de désigner un secrétaire et un trésorier ou encore de mettre en place un règlement intérieur.

Mise à la disposition du CSE d'un local : une obligation de l'employeur

Dans ce local, les membres du CSE peuvent accomplir leur mission et se réunir.

 C. trav., art. L. 2315-20

L'employeur n'est pas tenu de fournir du « matériel » au CSE, en plus du local, ni de fournir un local « aménagé ».

Les membres du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils doivent porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Les obligations financières de l'employeur vis-à-vis du CSE : heures de délégations...

L'employeur doit laisser aux membres titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. On parle d'« heures de délégation ».

Le nombre d'heures de délégation ne peut être inférieur à 10 heures par mois par membre titulaire dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'employeur a moins d'obligations financières pour les CSE des entreprises de moins de 50 salariés que pour les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

Ainsi, il ne doit s'acquitter que du paiement des heures de délégation  C. trav. Art. L. 2315-7 et de la rémunération de la formation en santé, sécurité et conditions de travail dont peuvent bénéficier les membres du CSE et le référent harcèlement sexuel du CSE  C. trav., art. L. 2315-18)

Les réunions du CSE : une obligation mensuelle de l'employeur

L'employeur doit convoquer et recevoir collectivement au moins une fois par mois les membres élus de la délégation du CSE  *C. trav., art. L. 2315-21* *C. trav., art. L. 2315-21* . Cette fréquence permet de discuter des questions économiques, financières et sociales qui affectent l'entreprise et ses salariés.

En cas d'urgence, les membres élus de la délégation du CSE sont reçus sur leur demande.

Il est possible de recourir à la visioconférence pour réunir le CSE lorsque cela est autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

→ L'employeur ou le cas échéant son représentant. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires ;  *C. trav., art. L. 2315-21*

→ Les membres titulaires du CSE (les suppléants assistent aux réunions du comité seulement en l'absence des titulaires).

A noter

Le temps passé aux réunions n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation dont disposent les membres du CSE. Il est considéré comme du temps de travail effectif.

Préparation des réunions et registre obligatoire du CSE

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date de la réunion.  *C. trav., art. L. 2315-22*

Contrairement au CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, il n'y a pas, à proprement parler, d'ordre du jour. Les membres du CSE envoient leurs questions écrites et l'employeur rajoute, s'il y a lieu, les informations qu'il doit ou qu'il veut donner.

Il n'existe **pas non plus de délai de convocation**. Toutefois, puisque la loi impose aux membres du CSE un délai de remise de leurs questions de deux jours, il convient de leur transmettre leur convocation suffisamment à l'avance pour y réfléchir et communiquer leurs demandes à temps.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Ces demandes et réponses doivent être transcrites sur un registre spécial. Ce dernier, ainsi que les documents qui y sont annexés, sont tenus à disposition des salariés de l'entreprise pendant un jour ouvrable par quinzaine, ainsi qu'aux membres du CSE et à l'agent de l'inspection du travail.

Attention

Le défaut de tenue de ce registre constitue un délit d'entrave.
La rédaction d'un procès-verbal n'est pas obligatoire.

Les consultations du CSE

Le CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés est consulté dans plusieurs hypothèses légalement prévues, notamment en cas de licenciement économique ou sur l'adoption ou la modification du document unique d'évaluation des risques.

Certains textes prévoient expressément la consultation du CSE sans qu'il soit procédé à une distinction selon la taille de l'entreprise. Dans ces hypothèses les CSE des entreprises de moins de 50 salariés doivent être consultés comme par exemple :

→ Les membres titulaires du CSE (les suppléants assistent aux réunions du comité seulement en l'absence des titulaires).

→ En cas de projet de licenciement collectif pour motif économique ;

 C. trav., art. L. 1233-8 ; C. trav., art. L. 1233-28

→ En cas de conclusion d'un accord de rupture conventionnelle collective etc.

 C. trav., art. L. 1237-19-1

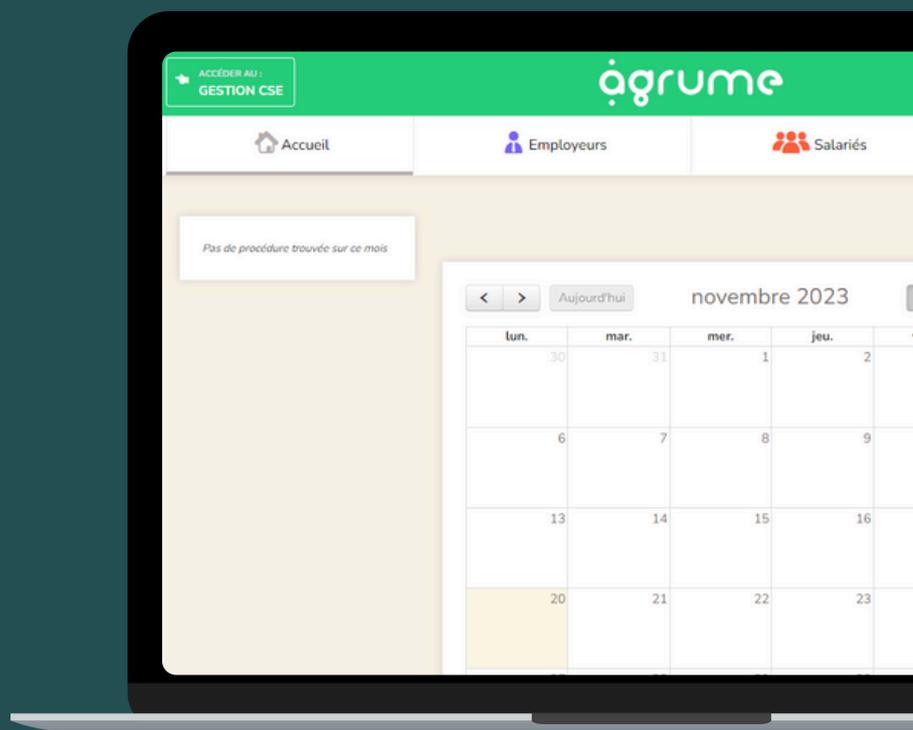
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume