

Circulaire complémentaire relative aux ordonnances du 22 Septembre 2017

25/06/2018

SOMMAIRE

 Les mesures modifiant la Lettre circulaire Ucanss précédente (017/17) du 16 novembre 2017, sont signalées par ce logo.

FICHE 1 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE LOCALE	3
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	3
1. Un nouveau domaine.....	3
2. Une exigence supplémentaire pour les plans d'action	3
3. Une périodicité annuelle de négociation pour 2 thèmes supplémentaires...	4
 FICHE 2 : LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	 5
Le comité social et économique (CSE)	5
1. L'élection professionnelle du CSE	6
2. Les élections partielles	9
3. Le cumul et la durée des mandats	9
4. La mise en place du CSE	10
5. Les stipulations des accords d'entreprise	12
6. Le règlement intérieur du CSE	14

7. Les attributions du CSE	14
8. Les consultations du CSE.....	15
9. La notion d'établissements distincts.	16
10. La composition du CSE	18
11. Les heures de délégation.....	20
12. Les commissions.....	22
a) La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).....	23
b) Les commissions supplémentaires	25
13. Les représentants de proximité	25
14. Le conseil d'entreprise	27
15. Les réunions du CSE.....	30
16. La mise à disposition d'un local	32
17. La négociation des délais de consultation du CSE	33
18. L'expertise du CSE	34
a) Les délais.....	34
b) Les experts.....	36
c) Le financement des expertises	38
19. Le budget du CSE	39
a) L'assiette de calcul des budgets du CSE.....	39
b) La négociation des activités sociales et culturelles (ASC).....	40
c) Le budget de fonctionnement.....	40
d) L'affectation du reliquat issu de la subvention ASC	41
e) L'affectation du reliquat issu de la subvention de fonctionnement	41
f) Passage du CE au CSE : affectation des biens.....	41
20. La protection des représentants du personnel	42
Le congé de formation économique, sociale et syndicale	42
La base de données économiques et sociales (BDES)	43
La désignation d'un délégué syndical (DS)	43

FICHE 3 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	45
Le courrier de notification du licenciement	45
 FICHE 4 : LE TELETRAVAIL	46
 FICHE 5 : L'INAPTITUDE PHYSIQUE.....	47
Le recours contre l'avis du médecin du travail.....	47
1. Le délai de saisine du conseil de prud'hommes	47
2. La désignation du médecin inspecteur du travail	48
 ANNEXE.....	49

FICHE 1 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE LOCALE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. Un nouveau domaine

L'accord collectif ou le plan d'action doit fixer des objectifs de progression ainsi que les actions permettant de les atteindre, et ce sur au moins 3 des domaines d'actions listés ci-dessous pour les organismes de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les organismes de 300 salariés et plus :

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Rémunération effective (domaine obligatoire)
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- **Sécurité et santé au travail.**

Ce dernier domaine a été ajouté à la liste précédente et est applicable immédiatement.

Pour rappel, le domaine de la rémunération effective doit impérativement faire partie des 3 ou 4 domaines d'action retenus par l'organisme.

2. Une exigence supplémentaire pour les plans d'action

Lorsque la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un plan d'action, celui-ci reste soumis à la procédure d'agrément.

Ce plan doit désormais, selon l'article L 2242-3 du code du travail, contenir une **évaluation des coûts des objectifs retenus**.

Pour mémoire, le plan doit également :

- contenir une évaluation des objectifs et les mesures prises au cours de l'année,
- être fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels,
- déterminer des objectifs de progression pour l'année à venir,
- définir des actions qualitatives et quantitatives,
- prévoir des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

3. Une périodicité annuelle de négociation pour 2 thèmes supplémentaires

Pour rappel, à défaut d'accord instaurant une périodicité différente dans la limite de 4 ans pour chacune des négociations, celles-ci doivent s'ouvrir :

- Tous les ans pour la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,
- Tous les ans pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail,
- Tous les trois ans pour la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les organismes d'au moins 300 salariés.

L'article L 2242-17 du code du travail dresse la liste des sous-thèmes devant être abordés à l'occasion de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Le **droit à la déconnexion** et le **droit d'expression des salariés** y figurent désormais.

Les accords qui porteraient exclusivement sur l'un de ces deux thèmes, sans être intégrés à un sujet plus vaste comme la qualité de vie au travail doivent, par conséquent, être négociés chaque année.

Pour augmenter la périodicité de cette négociation, les partenaires sociaux doivent l'intégrer dans un accord instaurant une périodicité différente (dans la limite de 4 ans) ou insérer une clause spécifique dans l'accord.

Pour en savoir plus

Note technique relative à la rédaction des accords locaux en matière d'égalité professionnelle
http://extranet.ucanss.fr/contenu/prive/EspaceRessourcesHumaines/Juridique/aide_negociation/pdf/egalite_femmes_hommes/141222_Note_technique_Accords_locaux.pdf

Domaines d'actions relatifs à la promotion de la RSE et de l'égalité des chances
http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceRessourcesHumaines/pdf/ResponsabiliteSociale/diversite/161017_Domaines_Synthese_thematiques_RSE.pdf

Les recommandations de l'Ucanss

La négociation d'un accord de méthode doit être l'occasion pour les organismes de réfléchir à la stratégie à adopter quant aux thèmes à aborder, aux moyens alloués ainsi qu'aux périodicités de négociation à fixer avec les partenaires sociaux.

FICHE 2 : LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le comité social et économique (CSE)

Face à la multiplication des instances représentatives du personnel qui peut parfois nuire à l'efficacité du dialogue social, le législateur a voulu renouveler le dialogue social.

La première étape a été l'élargissement de la délégation unique du personnel et la création de l'instance conventionnelle.

La seconde étape est la fusion de droit des trois instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) en une seule et unique instance : le comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Cette mise en place est obligatoire dès lors que l'effectif de l'organisme atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (article L2311-2). Le calcul de l'effectif est réalisé mois par mois. Si, pour un mois donné, l'effectif de l'organisme passe en deçà du seuil de 11 salariés, le décompte des 12 mois consécutifs repart de zéro.

Conseil de l'Ucanss : Il est recommandé aux organismes d'établir un diagnostic. Celui-ci doit permettre à l'employeur de disposer d'une vision exhaustive des droits et attributions des IRP actuelles (DP, CE CHSCT, DUP) dans son organisme.

Ce diagnostic porte notamment sur :

- Le **nombre de représentants** actuels (titulaires et suppléants),
- Le **nombre d'heures de délégation**,
- L'autorisation ou non de la présence des **représentants syndicaux** au sein du CHSCT,
- La **cartographie de l'implantation actuelle des IRP** au siège et sur les différents sites
- Le **recensement de l'activité des DP** au travers par exemple des questions posées
- Le **coût des dernières expertises** financées par l'employeur, le cas échéant.

Plus généralement, ce diagnostic peut être l'occasion de dresser un bilan partagé du fonctionnement actuel des IRP.



Les mesures à retenir

- *La mise en place impérative du CSE au 1^{er} janvier 2020.*
- *Les stipulations des accords d'entreprise relatives au DP, CE, CHSCT, DUP, Instance commune cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.*
- *La mise en place facultative de représentants de proximité.*
- *Par accord d'entreprise ou accord entre l'employeur et le CSE, il est possible de définir le nombre de réunions annuelles du comité qui ne peut, par ailleurs, être inférieur à 6 (dans les entreprises d'au moins 50 salariés).*

Information : Le ministère du Travail a élaboré une série de 100 questions – réponses sur le comité social et économique :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_comite_social_et_economique.pdf



Les mesures modifiant la Lettre circulaire Ucanss précédente (017/17) du 16 novembre 2017, sont signalées par ce logo.

1. L'élection professionnelle du CSE

Les dispositions réglementaires relatives à l'élection du CSE constituent une reprise des dispositions prévues pour les élections du CE et des DP.

Néanmoins, l'ordonnance intègre quelques nouveautés, notamment :

➤ Les collèges électoraux

Le Direccte, saisi pour procéder à la répartition du personnel dans les collèges électoraux et à la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, doit prendre sa décision dans un **délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation** (article R2314-3, alinéa 2). Auparavant, aucun délai n'était prévu.

À défaut de réponse à l'expiration du délai de 2 mois, l'employeur ou les syndicats intéressés peuvent saisir, **dans le délai de 15 jours**, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition (article R2314-3, alinéa 3).

Par ailleurs, l'ordonnance a introduit une exception au nombre de collèges électoraux. En principe, les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus par le collège des ouvriers et des employés et par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés (article L2314-11) et, dans certains cas, la mise en place d'un collège spécial cadre s'impose (article L2314-11, alinéa 5).

Rappel : Le Règlement intérieur type prévoit au chapitre I, paragraphe d que, sauf accord contraire des parties, il est institué un collège employé et un collège cadres.

Désormais, dans les établissements ou les entreprises n'élisant **qu'un titulaire et un suppléant**, il est mis en place pour chacune de ces élections **un collège électoral unique** regroupant l'ensemble des catégories professionnelles (article L2314-11, alinéa 6).

➤ Le vote électronique

Seuls les membres de la délégation du personnel du CSE et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique (article R2314-12, alinéa 2).

Rappel : Auparavant, les délégués syndicaux bénéficiaient aussi de cette formation pour l'élection des délégués du personnel (mais pas celle du comité d'entreprise).

➤ La répartition des sièges au CSE central

La répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les syndicats intéressés. À défaut d'accord, le Direccte, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décide de cette répartition (article L2316-8).

S'agissant de la procédure, le Direccte rend sa décision **dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine**. Celle-ci est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours.

Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance **dans un délai de 15 jours suivant sa notification**. En cas de décision implicite de rejet, l'employeur ou les syndicats intéressés peuvent saisir, sous 15 jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition (article R2316-2).

➤ Les salariés mis à disposition

Pour rappel, les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Ne sont éligibles que les salariés de l'entreprise, âgé de 18 ans révolus, remplissant les conditions pour être électeur et qui travaillent dans l'entreprise depuis un an au moins (article L2314-23).

En revanche, les salariés mis à disposition peuvent être électeurs dans l'entreprise utilisatrice sous réserve des conditions suivantes :

- être présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travailler depuis au moins 12 mois continus ;
- avoir choisi d'exercer leur droit de vote dans cette entreprise, et donc avoir renoncé à l'exercer dans l'entreprise qui les emploie.

Proposition de calendrier prévisionnel d'organisation des élections professionnelles :

Précision : Pour votre calendrier, il convient de retenir que vous êtes dans le cadre d'une **mise en place** car il s'agit d'une première mise en place du CSE (et non pas d'un renouvellement de l'instance).

Formalités	Planning indicatif
• Invitation à négocier le PAP <u>par courrier</u> : - les OS représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, - celles ayant constitué une section syndicale, - celles qui sont affiliées à une organisation syndicale représentative sur le plan national et interprofessionnel¹. • Invitation à négocier le PAP <u>par affichage</u> : - les OS qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaine et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement. • Information du personnel de l'organisation des élections par affichage.	Entre J-90 jours et J-30 jours
Négociation éventuelle du PAP ou, le cas échéant, rédaction de la décision unilatérale.	Entre J-45 et J-16
Date limite de présentation des candidatures au 1 ^{er} tour	J-10 (selon les délais fixés dans le PAP)
Affichage des candidatures établies par les OS	J-10
Affichage des listes électorales	Entre J-10 et J-4 maximum
1^{er} tour et affichage des résultats	
Le cas échéant : information du personnel et des OS et appel aux candidatures pour le 2 nd tour	Jour J
Date limite pour présenter les candidatures au 2 nd tour	J+4
Affichage des listes électorales (au moins 4 jours avant le scrutin)	
Affichage des candidatures du 2 nd tour	J+8
2nd tour (au plus tard 15 jours après le 1^{er} tour)	J+14
Affichage des résultats	
Communication des procès-verbaux à l'inspection du travail	Dans les 15 jours suivants les résultats

¹ Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel sont la CGT, la CGT-FO, la CFTC, la CFE-CGC et la CFDT.

2. Les élections partielles

Les élections partielles devront être organisées :

- lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté ;
- lorsque le nombre de titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié.

Si l'un de ces deux événements intervient moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres du CSE, les élections partielles ne seront pas à organiser (article L2314-10).

Précision : l'ordonnance avait prévu l'organisation d'élection partielle lorsque les situations ci-dessus résultent d'une annulation judiciaire d'un ou plusieurs mandats pour non-respect de la règle de **représentation proportionnelle des sexes**^{2*} dans la liste de candidatures au CSE.

Le Conseil constitutionnel a été saisi sur ce point, et il a censuré ces dispositions. En effet, le Conseil a jugé que ces dispositions peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants, et ce pour une période pouvant durer jusqu'à quatre ans, y compris dans les cas où les conditions des élections partielles sont remplies. La décision en conclut que ces dispositions peuvent ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal du CSE soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs (Cons. const., déc., 21 mars 2018, n° 2018-761 DC).

Aussi, des élections partielles devront être organisées dès lors que les conditions en seront réunies, **quel que soit le motif** de cette diminution d'élus.

3. Le cumul et la durée des mandats

Le nombre de mandats successifs des membres du CSE **reste limité à 3 dans les entreprises de plus de 50 salariés** sauf pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement (article L2314-33).

Aussi, **pour les entreprises de 300 salariés et plus**, cette limitation des mandats à 3 est **impérative**.

Voici un tableau récapitulatif :

Effectif de l'entreprise	Nombre de mandats
Moins de 50 salariés	Dans la limite de 3 mandats, avec possibilité d'y déroger.
Entre 50 et 300 salariés	Dans la limite de 3 mandats, avec possibilité d'y déroger dans le protocole d'accord préélectoral.
Plus de 300 salariés	Dans la limite de 3 mandats, sans possibilité d'y déroger.

² Ces dispositions sont issues de l'article 7 de la loi Rebsamen applicables à compter du 1er janvier 2017 (L. n° 2015-994, 17 août 2015, art 7-IX : JO, 18 août).

Les conditions d'application de cet article seront déterminées par un futur décret. Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés, il pourrait être envisagé de prévoir cette dérogation dans un accord collectif (ou à défaut, un accord entre l'employeur et le CSE), ou dans le protocole d'accord préélectoral.

Le nombre maximal de mandats successifs s'applique également aux membres du CSE central et aux membres des CSE d'établissement sauf dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et, le cas échéant, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

De plus, dans les entreprises à établissements distincts, c'est l'effectif de chaque établissement qu'il faut prendre en compte pour déterminer si la limitation est d'une part applicable (plus ou moins de 50 salariés), et s'il est possible d'y déroger (de 50 à 300 salariés).

Important :

- Cette limitation n'est applicable que pour les mandats de CSE : on ne prend pas en compte les mandats antérieurs de CE, de délégués du personnel ou de CHSCT.
- A priori, il faut prendre en compte aussi bien un mandat de titulaire que de suppléant au CSE, mais pas les autres mandats éventuels du salarié.
- Peu importe également si un salarié s'est présenté s'il n'a pas été élu : il n'y a alors pas de mandat de membre du CSE.
- Il s'agit de mandats successifs : s'il y a eu interruption de mandat, le décompte repart à zéro.



Précision : La référence à une durée maximale de 12 ans n'a finalement pas été retenue. Le législateur renvoie toutefois à un décret le soin de fixer les conditions d'application de cette limitation.

Par ailleurs, la loi de ratification ajoute que, **pour le 1^{er} cycle électoral du CSE**, un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur pourra fixer les durées de mandat des représentants des comités d'établissements différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre 2 et 4 ans.

4. La mise en place du CSE

L'ordonnance précise que lorsque l'échéance des mandats intervient **après le 31 décembre 2019**, ils cessent de manière anticipée au 31 décembre 2019 pour que le CSE soit mis en place **au plus tard le 1^{er} janvier 2020**.

La loi de ratification prévoit une nouvelle possibilité de réduction des mandats : les entreprises dont les mandats en cours des instances existantes arrivent à échéance **entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019** pourront réduire ces mandats d'une durée maximale d'un an. La

réduction maximale d'un an peut résulter d'un accord collectif, ou d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel concernées.

3 situations peuvent dès lors se présenter :

-1- Échéance des mandats entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018	➤ Possibilité de réduire ou de proroger les mandats dans la limite d'un an³ par accord ou décision de l'employeur après avis des IRP concernées. Précision : le choix de la décision unilatérale de l'employeur, pour proroger ou réduire les mandats, n'est pas subordonné à l'échec de la négociation d'un accord. Impératif : les accords collectifs de prorogation ou de réduction des mandats conclus dans le cadre de la mise en place du CSE sont soumis à la procédure d'agrément des accords locaux. <i>Des modèles types sont mis à disposition sur le site de l'Ucanss, dans la rubrique « Aide à la négociation ».</i> ➤ A l'issue : mise en place du CSE.
-2- Échéance des mandats entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019	➤  Nouveauté issue de la loi de ratification : Possibilité de réduire les mandats dans la limite d'un an³ par accord ou décision de l'employeur après avis des IRP concernées. Précision : le choix de la décision unilatérale de l'employeur, pour réduire les mandats, n'est pas subordonné à l'échec de la négociation d'un accord. Impératif : les accords collectifs de réduction des mandats conclus dans le cadre de la mise en place du CSE sont soumis à la procédure d'agrément des accords locaux. <i>Des modèles types sont mis à disposition sur le site de l'Ucanss, dans la rubrique « Aide à la négociation ».</i> ➤ Mise en place obligatoire du CSE.
-3- Échéance des mandats après le 31/12/2019	➤ Cessation anticipée des mandats en cours. ➤ Mise en place obligatoire du CSE au 01/01/2020.

Conseil : les organismes devront réaliser un **rétroplanning** pour garantir la mise en place du CSE au 31 décembre 2019. Pour rappel, c'est l'expiration des mandats qui déclenche le processus.

³ Les dispositions ne limitent pas le nombre de prorogations ou de réductions des mandats possibles. Elles limitent seulement à un an la durée totale de la prorogation ou de la réduction des mandats (art.9, II, ord. n°2017-1386 du 22 septembre 2017).

Pour rappel :

- Lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017, il est possible de les proroger automatiquement jusqu'au 31/12/2017 ou pendant 1 an au plus par accord ou par décision de l'employeur après avis des IRP concernées ;
- Lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018, il est possible de les réduire ou de les proroger dans la limite de 1 an par accord ou décision de l'employeur après avis des IRP concernées.

Précision : le choix de la décision unilatérale de l'employeur, pour proroger ou réduire les mandats, n'est pas subordonné à l'échec de la négociation d'un accord.

Impératif : les accords collectifs de réduction des mandats conclus dans le cadre de la mise en place du CSE sont soumis à la procédure d'agrément des accords locaux.

Des modèles types sont mis à disposition sur le site de l'Ucanss, dans la rubrique « Aide à la négociation ».

5. Les stipulations des accords d'entreprise

La totalité des stipulations des accords d'entreprise mentionnant les DP, CE, CHSCT (composition, fonctionnement, moyens, etc.) et le regroupement par accord des IRP (DUP, instance commune) ainsi que leurs réunions communes, cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

Les stipulations des accords deviendront automatiquement caduques (sans effet). Il faudra dès lors négocier de nouvelles dispositions relatives à cette nouvelle instance.

Il convient de considérer que **seules les clauses des accords** qui viseraient l'une des instances précitées, cesseraient de produire effet. **Les accords dans lesquels sont insérés ces clauses continuent quant à eux de s'appliquer.**

A titre d'illustration, une disposition d'un accord relatif aux jours RTT prévoit qu'un bilan annuel sur l'application de l'accord sera transmis au CE. Seule cette disposition devient obsolète. Le reste de l'accord continue de s'appliquer.

Si l'employeur souhaite maintenir une disposition similaire applicable au CSE, il devra négocier un avenant à l'accord.



La loi de ratification étend cette règle aux accords de branche.

Quid des usages : L'ordonnance ainsi que la loi de ratification sont muets sur la question.

A priori, les usages n'ayant plus d'objet devraient cesser de produire des effets. Toutefois, par souci de sécurité juridique, **il est recommandé de dénoncer les usages.**

Rappel : Pour qu'une pratique d'entreprise ait la valeur d'un usage, il est nécessaire que cette pratique soit :

- **constante** : l'avantage doit être attribué de façon répétée et périodique, ce qui exclut tout acte occasionnel et discrétionnaire de l'employeur ;
- **générale** : l'usage est établi lorsque l'avantage accordé concerne tout le personnel ou toute une catégorie du personnel ;

• **et fixe** : l'avantage accordé doit présenter un certain caractère de fixité, dans son montant ou à tout le moins son mode de détermination.

Lorsque les conditions citées ci-dessus sont toutes réunies, l'usage est établi.

Pour que l'usage soit valablement dénoncé, l'employeur doit :

- informer les institutions représentatives ;
- informer la Direccte ;
- respecter un délai de prévenance suffisant (environ 3 mois).

La dénonciation ne peut être effective qu'à une date postérieure à l'accomplissement de ces formalités.

Exemple d'usages :

1. Attribution d'un crédit d'heures supplémentaires au secrétaire du CE pour la rédaction des procès-verbaux des réunions du CE.

2. La présence de suppléants au CHSCT.

Dans ces cas, il est préconisé de :

- dénoncer ces usages via la procédure citée ci-dessus ;
- et de préciser dans l'accord de mise en place du CSE, que les suppléants n'assisteront aux réunions qu'en l'absence des titulaires (conformément aux dispositions légales) ou que le secrétaire ne bénéficiera pas d'un crédit d'heures supplémentaires pour la rédaction des PV de réunions du CSE.

En revanche, si l'employeur souhaite maintenir des dispositions similaires, il devra l'intégrer dans l'accord de mise en place du CSE.

6. Le règlement intérieur du CSE

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, la rédaction d'un règlement intérieur du CSE est obligatoire.

Le règlement intérieur « *fixe les modalités de fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le Code du travail* ».

L'article L 2315-24 du Code du travail prévoit que, sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur du CSE ne peut contenir des clauses imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Le législateur reprend la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. soc. 8-10-2014, n°13-17.133).

Pour le reste, quand l'employeur a donné son accord, il ne s'agit que d'un engagement unilatéral que l'employeur peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé le CSE.

7. Les attributions du CSE

➤ Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

- Les membres du CSE sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle (article L4711-1) et peuvent demander, à tout moment, communication de ces documents (article R2312-1).

Les documents visés sont les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail.

Ces documents doivent être présentés au CSE au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur (article R2315-23, alinéas 1 et 2).

Ces documents doivent être conservés dans l'entreprise, notamment en vue de leur présentation à l'inspection du travail (article L4711-1) ;

Lorsque des observations ont été émises par l'inspecteur du travail, le médecin inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de leur intervention, l'employeur doit en informer le CSE lors de la réunion qui suit cette intervention (article R2315-23, alinéa 3 du Code du travail).

- Les enquêtes du CSE sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant à ce comité (article R2312-2) ;

- Les membres du CSE peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité (article R2312-3).



La loi de ratification **rétablit le droit d'alerte dans les entreprises de 11 à 49 salariés**, en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, ou de danger grave et imminent.

➤ **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

- Le CSE doit procéder, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.
La fréquence de ces inspections doit être au moins égale à celles des réunions annuelles du CSE en matière de santé et sécurité au travail, soit 4 par an ;
- Seules les entreprises ayant conclu un accord collectif relatif à la GPEC ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE (article L2312-4).

Précision : l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait que les entreprises qui avaient conclu un accord, dans des domaines de compétences du CSE, n'étaient pas soumises dans ces domaines à l'obligation de consultation du comité.



- La loi de ratification a supprimé, pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'obligation de recevoir chaque mois les membres du CSE pour les questions individuelles (anciennes réunions des délégués du personnel).

La règle reste tout de même applicable pour les CSE relevant d'une entreprise de moins de 50 salariés.

8. Les consultations du CSE

➤ **Les consultations récurrentes du CSE**

En l'absence d'accord, le décret détermine les informations qui doivent être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et pour celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Effectif de l'entreprise	Informations pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
Les entreprises de moins de 300 salariés (article R2312-16)	• Investissement matériel et immatériel ; • Aides publiques ; • Résultats financiers ; • Partenariats.

Les entreprises d'au moins 300 salariés (article R2312-17)	• Investissement matériel et immatériel ; • Informations environnementales ; • Aides publiques ; • Résultats financiers ; • Partenariats.
Effectif de l'entreprise	Informations pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
Les entreprises de moins de 300 salariés (articles R2312-18 et R2312-19)	• Investissement social ; • Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ; • Rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments.
Les entreprises d'au moins 300 salariés (articles R2312-18 et R2312-20)	• Investissement social ; • Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ; • Rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments ; • Représentation du personnel et activités sociales et culturelles.

Précision : le décret n'aborde pas les informations à transmettre pour la consultation sur les orientations stratégiques.

➤ **Les consultations ponctuelles du CSE**

Le décret transpose au CSE les dispositions anciennement applicables au CE ou au CHSCT. Néanmoins, il conviendra de se reporter aux nouveaux articles R2312-21 et suivants.

9. La notion d'établissements distincts.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.

Cependant, si l'entreprise comporte au moins deux établissements, des CSE d'établissement sont institués au niveau de chaque établissement distinct et un CSE central au niveau de l'entreprise (article L2313-1 et suivants).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a modifié les modalités de détermination des établissements distincts. Désormais, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par un **accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux conformément aux dispositions de l'article L2232-12.**

Rappel : la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **au moins 50%** (30% jusqu'au 30 avril 2018) des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur a la possibilité de négocier le nombre et le périmètre des établissements distincts avec les membres titulaires du CSE.

À défaut d'accord, c'est l'employeur qui décide du nombre et du périmètre des établissements distincts.

Rappel : le nombre et le périmètre des établissements distincts étaient jusqu'ici convenus au sein du protocole préélectoral. En cas de désaccord, il revenait à l'autorité administrative d'intervenir et de prendre une décision. L'employeur ne pouvait décider seul que si aucune organisation syndicale ne s'était présentée à la négociation du protocole.

L'employeur qui adopte sa décision unilatérale s'agissant des établissements distincts, doit *"la porter à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information"* (articles R2313-1, alinéa 1 et R2313-4, alinéa 1). Aucun délai n'est prévu pour transmettre cette information.

Dans le cas où des négociations se sont tenues avec le CSE, l'employeur réunit l'instance afin de l'informer de sa décision (articles R2313-1, alinéa 2 et R2313-4, alinéa 2).

La décision unilatérale de l'employeur est contestable devant le Direccte et le tribunal d'instance.

➤ **Le Direccte**

Les organisations syndicales représentatives ou qui ont constitué une section syndicale, ou le cas échéant le CSE, peuvent **dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés**, contester la décision de l'employeur auprès du Direccte (articles R2313-1, alinéa 1 et R2313-4, alinéa 3).

Dès lors que la décision de l'employeur est contestée, c'est le Direccte du siège de l'entreprise qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts (articles L2313-5 et L2313-8).

L'administration dispose d'un délai de **2 mois à compter de la réception de la contestation** pour prendre sa décision (article R2313-2).

Deux situations sont alors envisageables :

- **le Direccte se prononce.** Dans ce cas, la *"décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours"*. Cette décision peut alors faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant sa notification (articles R2313-2, alinéa 1 et R2313-5, alinéa 1) ;
- **le Direccte reste silencieux.** L'absence de réponse dans le délai de 2 mois est alors qualifiée de *"décision implicite de rejet"*. Les syndicats représentatifs (à l'exclusion des syndicats qui ont constitué une section syndicale), et le cas échéant le CSE, peuvent

saisir le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours afin qu'il statue sur la contestation (articles R2313-2, alinéa 2 et R2313-5, alinéa 2). Il fixera alors directement le nombre et le périmètre des établissements distincts.

➤ **Le tribunal d'instance**

Le tribunal d'instance est saisi par voie de déclaration au greffe. Le texte indique que « *sur demande du greffe, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi justifie de l'accomplissement de la notification de sa décision auprès de la juridiction saisie ou à défaut, de la réception de la contestation* » (articles R2313-3, alinéa 1 et R2313-6, alinéa 6).

Si le juge le demande, le Direccte doit communiquer un rapport précisant les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision (articles R2313-3, alinéa 3 et R2313-6, alinéa 6).

Le tribunal d'instance devra statuer **dans les 10 jours de sa saisine** et "*sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées*" (articles R2313-3, alinéa 4 et R2313-, alinéa 4).

La décision de première instance sera notifiée dans les 3 jours par lettre recommandée avec avis de réception.

Un pourvoi en cassation pourra être formé contre cette décision du tribunal d'instance **dans un délai de 10 jours** (articles R2313-3, alinéa 5 et 6 et R2313-6, alinéa 5 et 6).

10. La composition du CSE

Le CSE est présidé par l'employeur (ou son représentant) qui en est membre de droit (article L2315-23).

L'employeur peut, éventuellement, être assisté de 3 collaborateurs qui ont voix consultative (article L2315-23), dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Outre l'employeur, le comité comprend une délégation du personnel composée d'un nombre égal de titulaires ou de suppléants. Toutefois, les suppléants ne pourront plus assister aux réunions avec voix consultative, et **ne seront acceptés qu'en l'absence de titulaires** (article L2314-1, alinéa 2).

Préconisation : Il est recommandé d'envoyer l'ordre du jour du CSE aux titulaires et suppléants. Cette transmission a seulement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché. En revanche, l'employeur n'a pas à convoquer les suppléants, conformément aux dispositions légales.

Le décret fixe le nombre de membres de la délégation du personnel en fonction de l'effectif de l'entreprise, apprécié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct (article R2314-1, alinéa 4).

Selon la Cour de cassation, le nombre de sièges à pourvoir doit être déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise au 1^{er} tour du scrutin (Cass. Soc., 21 juillet 1986, n° 85-60475). Cette jurisprudence reste applicable au CSE.



Ce nombre peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral (article L2314-7).

Rappel : le protocole d'accord préélectoral n'est pas soumis la procédure d'agrément des accords locaux.

Vigilance : Le nombre de membres peut être modifié, à la hausse comme à la baisse, par le protocole d'accord préélectoral :

- le protocole d'accord préélectoral peut prévoir des seuils plus favorables que ceux prévus par les dispositions réglementaires ;
- le protocole d'accord préélectoral peut prévoir un nombre d'élus inférieur à celui fixé à l'article R. 2314-1 du Code du travail, **si le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales relatives à l'effectif de l'entreprise. Il sera donc possible de prévoir une diminution du nombre de membres dès lors que cette diminution se traduit par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation** (article L2314-7).

Exemple : pour une entreprise de 180 salariés, le décret précise que la délégation du personnel du CSE comprend 9 membres, disposant chacun de 21 heures de délégation mensuelles, soit un volume global de 189 heures de délégation. Le protocole d'accord préélectoral pourra réduire le nombre de membres à 7 tout en augmentant le nombre d'heures individuelles de délégation à 27, puisque le volume global de ces heures s'élèvera toujours à 189 (27 x 7).

Important

Le Comex précisera avant l'été, en lien avec la Direction de la Sécurité sociale (DSS), des éléments de doctrine de nature à guider au mieux les organismes dans leurs négociations locales. Pour autant et dans l'attente, il invite les organismes, dans la mesure du possible au regard du contexte local spécifique, à **converger vers les dispositions légales à l'occasion de ces négociations** (y compris celle du protocole d'accord préélectoral).

Cas du CSE central : L'article L2316-4 prévoit que le CSE central est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres.

Ce nombre, sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants (article R2316-1).

Par ailleurs, dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut se faire représenter au CSE par un représentant syndical qui a voix consultative et qui est choisi parmi le personnel de l'entreprise (article L2314-2).

Enfin, le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel à toute personne qui lui paraîtrait qualifiée (article L2312-13, alinéa 2). Aucune convocation de ces personnes n'est strictement prévue. L'accord de l'employeur doit être obtenu pour les inviter.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du CSE sont informés par l'employeurs de la présence de l'inspecteur du travail et peuvent présenter leurs observations. L'inspecteur du travail peut se faire accompagner par un membre du CSE compétent, si ce dernier le souhaite (article L2312-10).

11. Les heures de délégation

L'article L2315-7 prévoit que l'employeur doit laisser à chaque membre titulaire du CSE le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.



Le nombre d'heures de délégation peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral (article L2314-7).

Le nombre d'heures ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures par mois dans les autres entreprises.

Ce volume d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (article R2314-1, alinéa 2).

Important : Le Comex précisera avant l'été, en lien avec la Direction de la Sécurité sociale (DSS), des éléments de doctrine de nature à guider au mieux les organismes dans leurs négociations locales. Pour autant et dans l'attente, il invite les organismes, dans la mesure du possible au regard du contexte local spécifique, à **converger vers les dispositions légales à l'occasion de ces négociations** (y compris celle du protocole d'accord préélectoral).

➤ Les salariés en convention de forfait jours

Sauf accord collectif contraire, les crédits d'heures sont regroupés en demi-journées (égal à 4 heures de mandat), qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait (article R2315-3, alinéa 2).

Le décret prévoit que lorsque le crédit restant est inférieur à 4 heures, les membres du CSE disposent d'une demi-journée venant toujours en déduction de leur volume annuel de jours de travail (article R2315-3, alinéa 3).

➤ L'annualisation et la mutualisation des heures de délégation

L'article L 2315-8 prévoit que les membres du CSE peuvent cumuler les heures de délégation dans la limite de 12 mois.

L'article L 2315-9 prévoit la possibilité de répartir les heures de délégation entre les titulaires et les suppléants.

Ces possibilités ne peuvent conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de **plus d'une fois et demie** le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire (articles R2315-5, alinéa 1 et R2315-6, alinéa 1).

Exemple d'annualisation : dans une entreprise de 75 salariés, un membre titulaire du CSE peut décider d'utiliser 25 heures de délégation dans le même mois (au lieu de 19 heures habituellement). La limite maximale est fixée à 28,5 heures par mois (19 heures x 1,5), soit une durée annuelle maximale de 228 heures sur l'année (19 heures x 12 mois).

Exemple de mutualisation : dans une entreprise de 1983 salariés, un membre titulaire et son suppléant peuvent décider d'utiliser, à eux deux, 35 heures de délégation dans le même mois (au lieu de 26 heures habituellement pour un titulaire). La limite maximale est fixée à 39 heures par mois (26 heures x 1,5). Il peut être décidé d'attribuer 20 heures au titulaire et 15 heures au suppléant.

Par ailleurs, pour utiliser les heures cumulées ou mutualisées, le membre doit informer l'employeur au plus tard **huit jours avant la date prévue d'utilisation des heures de délégation** cumulées ou annualisées (articles R2315-5, alinéa 2 et R2315-6, alinéa 2).

En cas de mutualisation, les membres titulaires doivent informer l'employeur **par écrit** précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (article R2315-6, alinéa 2).

➤ **Les heures de délégation pour les réunions et les commissions**

En principe, le temps passé en délégation est considéré comme du temps de travail effectif et imputé sur le crédit d'heures attribué à chaque membre (article L2315-10).

Toutefois, l'article L2315-11 prévoit **qu'est payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation**, le temps passé « *aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret* ». Sont visés :

- les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (article R2315-7, 5°) ;
- les réunions internes et préparatoires du CSE, ainsi que les réunions des autres commissions, dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par accord d'entreprise **ou à défaut, à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ou à 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés** (article R2315-7).

Sont également visés :

- les heures consacrées aux enquêtes menées après un AT grave ou des incidents répétés (article L2315-11, 3°) ;
- les heures consacrées à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (article L2315-11, 1°) ;
- les heures passées à la formation en santé, sécurité et conditions de travail et à la formation économique des membres du CSE (article L2315-16).

Tableau récapitulatif sur le nombre de membres du CSE et leurs heures de délégation :

Effectif ⁴ de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants	Nombre d'heures de délégation par titulaire	Nombre totale d'heures de délégation par mois
11 à 24	1	1	10	10
25 à 49	2	2	10	20
50 à 74	4	4	18	72
75 à 99	5	5	19	95
100 à 124	6	6	21	126
125 à 149	7	7	21	147
150 à 174	8	8	21	168
175 à 199	9	9	21	189
200 à 249	10	10	22	220
250 à 299	11	11	22	242
300 à 399	11	11	22	242
400 à 499	12	12	22	264
500 à 599	13	13	24	312
600 à 699	14	14	24	336
700 à 799	14	14	24	336
800 à 899	15	15	24	360
900 à 999	16	16	24	384
1000 à 1249	17	17	24	408
1250 à 1499	18	18	24	432
1500 à 1749	20	20	26	520
1750 à 1999	21	21	26	546
2000 à 2249	22	22	26	572
2250 à 2499	23	23	26	598
2500 à 2749	24	24	26	624
2750 à 2999	24	24	26	624
3000 à 3249	25	25	26	650
3250 à 3499	25	25	26	650
3500 à 3749	26	26	27	702
3750 à 3999	26	26	27	702
4000 à 4249	27	27	28	728
4250 à 4499	27	27	28	756
4500 à 4749	28	28	28	756
4750 à 4999	29	29	28	784

L'article R2314-1, alinéa 4 précise que « les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct ».

⁴ L'effectif est apprécié une fois par an, sur les 12 mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.

12. Les commissions

a) La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Seuil de mise en place

Pour mémoire, la commission est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Pour autant, l'inspecteur du travail peut imposer à une entreprise ou un établissement sous le seuil des 300 salariés, la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail du fait des risques ou de l'activité (article L2315-37, alinéa 2). Cette décision peut être contestée devant le Direccte.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, où la CSSCT est facultative, en l'absence d'accord, l'employeur peut en instaurer et fixer le nombre et le périmètre d'une ou plusieurs CSSCT.

Accord de mise en place

L'accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT (article L2315-41).

Cet accord précise (article L2315-41) :

- le nombre de membres de la ou des CSSCT ;
- les missions déléguées à la ou des CSSCT par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- leur modalité de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
- les modalités de leur formation ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensé aux membres de la commission.

Vigilance : C'est l'accord d'entreprise qui détermine, le nombre et le périmètre des établissements distincts, qui met en place la ou les CSSCT.

Par conséquent, les organismes qui souhaitent mettre en place une ou plusieurs CSSCT **en l'absence d'établissements distincts**, pourront tout de même le faire, à condition de prévoir une disposition dans l'accord qui indique **qu'il n'y a pas d'établissements distincts** (soit 0 établissement distinct).

Règlement intérieur

Dans tous les cas (CSSCT facultative ou non), à défaut d'accord, il revient au règlement intérieur du CSE de définir les modalités de mise en place de la commission (article L2315-44).

Attributions

Par délégation du CSE, la CSSCT se voit confier tout ou partie des attributions du comité relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (à l'exception du recours à un expert et les attributions consultatives du CSE ; article L2315-38).

La CSSCT est une émanation du CSE, elle ne peut être consultée en lieu et place du CSE. Elle ne rend donc pas d'avis même si elle peut les préparer.

Composition

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise. Toutefois, ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires de la CSSCT (et pas du CSE dans son entier).

Les membres de la commission sont désignés parmi les membres du CSE, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du CSE à la CSSCT, alors :

- assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT :
 - le médecin du travail (ou délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire) ;
 - 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 invités aux réunions de la CSSCT :
 - l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
 - les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.



Formation « santé, sécurité et conditions de travail »

Tous les membres du CSE bénéficient de la formation en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. Cette formation n'est pas exclusivement réservée aux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Peu importe l'effectif de l'entreprise (article L2315-18).

En outre, le CSE pourra décider, par délibération, de financer sur son budget de fonctionnement, la formation des représentants de proximité (en plus de celle des délégués syndicaux).

Enfin, l'article L2315-40 prévoit :

- 5 jours de formation pour les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours de formation pour les entreprises de moins de 300 salariés.

b) Les commissions supplémentaires

L'article L2315-44 prévoit qu'un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

En l'absence d'accord, le Code du travail prévoit l'obligation de mettre en place un certain nombre de commissions en fonction de l'effectif :

Effectif	Commissions
Au moins 1000 salariés	• Commission économique
Au moins 300 salariés	• Commission formation • Commission d'information et d'aide au logement des salariés • Commission de l'égalité professionnelle

Par ailleurs, le décret du 29 décembre 2017 prévoit les conditions de mise en place et de fonctionnement des autres commissions lorsqu'elles sont créées en application des dispositions supplétives (en l'absence d'accord collectif).

Il précise notamment que les membres de ces commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE (article R2315-28, alinéa 1).

Sauf pour la CSSCT et la commission économique qui sont nécessairement présidées par l'employeur, la présidence des autres commissions est assurée par l'un de ses membres, peu importe qu'il s'agisse d'un membre du CSE ou non.

13. Les représentants de proximité

La mise en place de représentants de proximité n'est pas obligatoire. Toutefois, il peut y avoir un potentiel à leur mise en place :

- maintien d'une forme de représentation locale du CSE ;
- maintien d'une proximité avec le terrain et permettre une remontée d'information ;
- se charger des préoccupations quotidiennes des salariés et « déminer » certains sujets locaux ;
- une visibilité dans l'organisme des syndicats représentatifs.

De toute évidence, il faut éviter de faire des représentants de proximité des délégués du personnel « bis ».

Mise en place

Les représentants de proximité sont **obligatoirement** mis en place par accord d'entreprise majoritaire signé par l'employeur et les organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales au premier tour des dernières élections des membres titulaires du CSE, quel que soit le nombre de votants (article L2232-12, alinéa 1).

Il s'agit d'un accord à durée déterminée ou indéterminée.

En cas d'échec de la négociation, les représentants de proximité ne peuvent être mis en place par accord avec les membres du CSE ou par décision unilatérale de l'employeur.

« Pas d'accord, pas de représentant de proximité » : il s'agit donc d'un levier intéressant le cas échéant, à mobiliser lors des négociations.

Accord de mise en place

L'accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place des représentants de proximité (article L2313-7).

Cet accord précise (article L2313-7) :

- le nombre de représentants de proximité ;
- les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Aucune disposition supplétive n'est prévue, aussi l'accord se doit d'être complet et précis.

Vigilance : C'est l'accord d'entreprise qui détermine, le nombre et le périmètre des établissements distincts, qui met en place les représentants de proximité.

Par conséquent, les organismes qui souhaitent mettre en place des représentants de proximité **en l'absence d'établissements distincts**, pourront tout de même le faire, à condition de prévoir une disposition dans l'accord qui indique **qu'il n'y a pas d'établissements distincts** (soit 0 établissement distinct).

Désignation

Les représentants de proximité peuvent être des membres du CSE ou être désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus de ce comité (article L2313-7).

Conseil pratique : les représentants de proximité sont **désignés par le CSE**.

Par conséquent, il n'y a pas de processus de dépôt de candidature en vue d'une élection. Toutefois, et dans la mesure où les textes sont muets s'agissant des modalités de désignation des représentants de proximité, il est recommandé d'intégrer un processus de désignation dans l'accord de mise en place du CSE (par exemple, un délai de présentation des candidatures).

Cela peut s'avérer utile, notamment pour le déclenchement du point de départ de la protection des représentants de proximité mais aussi des salariés candidats non désignés.

Attributions

Il n'existe pas de définition légale des attributions dévolues aux représentants de proximité. Il faudra inventer et adapter leur rôle en fonction des particularités de chaque organisme.

Exemples d'attributions : problématiques liées aux conditions de travail, à la charge de travail, à la qualité de vie au travail, attributions de sensibilisation et de prévention en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Moyens

Dans l'exercice de leurs missions, les représentants de proximité devront disposer de moyens, notamment d'un crédit d'heures. Leur volume restera à déterminer au regard de l'importance des attributions et de l'effectif.

Lorsque les représentants de proximité sont membres du CSE, ils ne bénéficient pas d'un crédit d'heures supplémentaire (article R2314-1, alinéa 3). Pour autant, les partenaires sociaux peuvent le prévoir dans un accord instituant ces représentants de proximité.

Salariés protégés

Les représentants de proximité, ainsi que les candidats et les anciens représentants de proximité bénéficient de la protection spécifique prévue en matière de rupture du contrat de travail, nécessitant l'autorisation de l'inspecteur du travail (articles L2411-1 et L2314-11).

Cette protection perdure au-delà du terme du mandat et pendant une période de 6 mois.

14. Le conseil d'entreprise

Qu'est-ce que le conseil d'entreprise ?

Le conseil d'entreprise est la dénomination du CSE lorsqu'en plus des attributions qui lui sont normalement dévolues, il devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (article L2321-1).

Il s'agit d'un « *CSE plus* ».

Mise en place

La mise en place du conseil d'entreprise est facultative.

Il est institué par accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée, conclu avec des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

Précision : Le conseil d'entreprise n'a pas vocation à être institué au niveau des établissements ; en revanche, son champ de compétence s'étend bien à leur niveau.

Contenu de l'accord constitutif du conseil d'entreprise

L'accord doit comporter des **mentions obligatoires** :

- la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil (la formation professionnelle est un thème obligatoire),
Exemple : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pénibilité, handicap, etc.
- le nombre d'heures de délégation des membres de cette instance (et les modalités : report des heures? mutualisation des heures?),
- les modalités d'indemnisation des frais de déplacement.

L'article R2321-1 prévoit qu'à défaut de précisions sur le nombre d'heures de délégation, chaque élu du conseil d'entreprise participant à une négociation dispose d'un nombre minimal d'heures de délégation. Ce crédit ne pourra être inférieur :

- à 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés,
- à 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés,
- à 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Ces heures s'ajoutent aux heures de délégation dont bénéficient les membres du conseil d'entreprise au titre de leurs attributions consultatives ("*Le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale*").

L'accord peut comporter des **mentions facultatives** :

- la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. A défaut de fixation, tous les membres du conseil d'entreprise sont amenés à participer aux négociations.

A priori, les délégués syndicaux non membres du CSE peuvent être membres du conseil d'entreprise.

Précision : L'ensemble des membres du conseil d'entreprise sont pris en compte pour l'appréciation du seuil de validation de l'accord (article L2321-9).

- la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.
S'agissant des thèmes de négociation obligatoire (NAO), ceux-ci devront respecter une périodicité maximale de 4 ans (article L2242-11).

Durée de l'accord constitutif du conseil d'entreprise

L'accord est conclu à durée **indéterminée** (quand bien même le conseil est composé de membre du CSE qui ont un mandat à durée déterminée).

Attributions

Le conseil d'entreprise intègre la fonction de négociation (article L2321-1). Il est, désormais, le seul compétent pour négocier, conclure, réviser **tous les accords et conventions d'entreprise et d'établissement**.

Précision : Sont également visés les protocoles d'accords préélectoraux.

Il est compétent pour l'ensemble des sujets et seul un avis favorable du conseil d'entreprise permettra à l'employeur d'appliquer ses décisions (avis conforme) (article L2321-3). C'est l'accord qui doit fixer les thèmes soumis à l'avis conforme du conseil. On doit y retrouver obligatoirement le thème de la formation professionnelle.

Exemples :

1. La mise en place d'horaires individualisés ;
2. Le choix du service de santé.

Validité des accords conclus par le conseil d'entreprise

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature :

- soit par la majorité des membres titulaires élus du conseil
- soit par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation du seuil de 50%, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin.

Le délégué syndical

La mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des délégués syndicaux. Ceux-ci perdent en revanche la prérogative de négocier, conclure et réviser les conventions et accords dans l'entreprise ou l'établissement.

L'accord de mise en place du conseil peut inclure les DS à la délégation du conseil qui négocie.

15. Les réunions du CSE

➤ **Convocations des membres du CSE**

Conseil pratique : il est recommandé de prévoir une heure de début mais également une **heure prévisionnelle de fin** de réunion. Ce conseil pratique, prioritairement destiné aux convocations mais qui pourrait localement trouver à s'appliquer à un accord, ne doit pas pénaliser la qualité du dialogue social.

Aussi, nous vous recommandons de préciser que : « *cet horaire indicatif ne saurait porter préjudice à l'épuisement de l'ordre du jour qui doit rester une priorité partagée au service de la collectivité* ».

➤ **La présence des suppléants**

Le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire (article L2314-1, alinéa 2). Par voie d'accord, il est possible de déroger à cette règle.

Préconisation : L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le président aux membres du comité, titulaires et suppléants (article L2315-30).

Cette transmission a seulement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché.

Un accord collectif ou un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE peut prévoir que la communication de l'ordre du jour vaut convocation des suppléants aux réunions du comité, en cas d'absence du titulaire.

➤ **Réunion mensuelle du CSE**



La loi de ratification a supprimé l'obligation, **pour les entreprises d'au moins 50 salariés**, de recevoir collectivement au moins une fois par mois les élus titulaires du CSE [ancienne réunion avec les délégués du personnel] - (article L2315-27).

Exemple : une entreprise de 1000 salariés peut recevoir son CSE tous les 2 mois, si accord.

➤ **Au moins 4 réunions annuelles sur la santé, sécurité et conditions de travail**

Au moins 4 réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (article L2315-27 du Code du travail).

Vigilance : la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) n'exonère pas l'employeur de remplir cette obligation.

Voici un récapitulatif des différentes réunions à organiser selon l'effectif de l'entreprise :

Entreprises de moins de 50 salariés	
Réunion mensuelle	Les membres du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois (article L2315-21, alinéa 1 ^{er}). Disposition d'ordre public.
Réunion demandée par les membres du CSE en cas d'urgence	Si l'urgence le justifie, les membres du CSE sont reçus à leur demande (article L2315-21, alinéa 1 ^{er})
Réunion demandée individuellement ou par catégorie, atelier ou service	Les membres du CSE sont reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle (article L2315-21, alinéa 3)
Entreprises d'au moins 50 salariés	
Périodicité des réunions fixée <u>par accord</u>	Un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et le CSE (en l'absence de délégué syndical) peut définir le nombre de réunions annuelles du comité (qui ne peut être inférieur à 6) (article L2315-19). Cet accord doit par ailleurs respecter les dispositions d'ordre public qui suivent. Précision : en l'absence d'accord pour les entreprises de plus de 300 salariés, une réunion devra avoir lieu chaque mois.
Dispositions <u>d'ordre public</u> concernant la périodicité des réunions (à prendre en compte dans l'accord ci-dessus)	• Au moins 4 réunions annuelles sur la santé, sécurité et conditions de travail et plus fréquemment en cas de besoin notamment dans les branches présentant des risques particuliers (article L2315-27, alinéa 1^{er}) ; • Réunion du CSE suite à tout accident grave ou à la demande motivée de 2 de ses membres sur les sujets relevant de la santé, sécurité et conditions de travail (article L2315-27, alinéa 2) ; • Convocation du CSE par l'inspecteur du travail en cas de défaillance de l'employeur et après demande d'au moins la moitié des membres du CSE (article L2315-27, alinéa 3) ;
Réunion au moins tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 300 salariés	A défaut d'accord, réunion du CSE au moins tous les 2 mois (article L2315-28)
Réunions extraordinaires demandées par la majorité des membres	A la demande de la majorité des membres, le CSE peut tenir une réunion (article L2315-28, alinéa 3)
Réunions extraordinaires à la demande de 2 membres du CSE	Réunion du CSE à la demande de 2 membres du CSE et sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (article L2315-27, alinéa 2)
Réunion suite à un accident grave ou en cas d'atteinte à l'environnement ou à la santé publique	Le CSE est réuni :

	- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ; - en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte à la santé publique ou à l'environnement.
--	---

➤ **Le recours à la visioconférence**

Le CSE peut être autorisé à recourir à la visioconférence pour se réunir, par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel (article L2315-4).

Peu importe l'effectif de l'entreprise.

Le décret reprend les dispositions anciennement applicables au CE (articles D2325-1-1 et D2325-1-2).

En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

➤ **Enregistrement des débats et sténographie**

Le recours à l'enregistrement ou la sténographie est possible seulement dans les entreprises d'au moins 50 salariés (article L2315-34).

Si la décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer, sauf délibérations portant sur des informations confidentielles.

S'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du CSE.

Sauf accord contraire, il y a une prise en charge des frais de sténographie par l'employeur quand celui-ci demande à y recourir (article D2315-27).

➤ **Les procès-verbaux**

Les règles sont identiques au comité d'entreprise. Toutefois, il conviendra de se reporter aux articles R2315-25 et D2315-26 et suivants.

➤ **Les délibérations**

L'article L2315-33 prévoit que le CSE peut décider de transmettre certaines de ses délibérations au Direccte (article R2315-24).

16. La mise à disposition d'un local

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur met à disposition un local aménagé, ainsi que du matériel nécessaire à l'accomplissement de la mission des membres du CSE (article L2315-25).

Il est possible au CSE d'organiser, dans le local mis à disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité (article L2315-26).

17. La négociation des délais de consultation du CSE

L'article L2312-16 prévoit que, sauf dispositions législatives spéciales, un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE ou le CSE central adopté à la majorité des membres titulaires du comité, **fixe les délais dans lesquels le comité social et économique doit rendre ses avis.**

Conseil de l'Ucanss : Si le contexte local s'y prête, il est recommandé de mobiliser cette faculté, offerte par la loi, pour réduire ces délais (1, 2 ou 3 mois).

Exemple : un délai qui est initialement d'1 mois, peut être ramené à 10 jours.

En revanche, certains délais ne sont pas négociables. Comme c'est le cas sur la consultation d'un projet de licenciement pour motif économique (2 mois).

À défaut d'accord, et pour toutes les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le décret fixe les délais applicables (article R2312-6). Ainsi, le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un **avis négatif** s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration :

- ❖ d'un **délai d' 1 mois** à compter de la mise à disposition des informations ;
- ❖ d'un **délai de 2 mois** en cas d'intervention d'un expert ;
- ❖ d'un **délai de 3 mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et au niveau d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Ces 3 délais sont négociables dans l'accord. Par exemple, pour les consultations mentionnées à l'article R2312-5, la loi n'a pas fixé de délai spécifique et prévoit un avis négatif au bout d'1 mois. Il est possible de négocier dans ce cas, un délai de 10 jours au lieu d'1 mois. En revanche, pour certaines consultations, les délais ne sont pas négociables car ils sont fixés par la loi (exemple : projet de licenciement économique – 2 mois).

Le point de départ du délai de consultation court à compter de la communication, par l'employeur, des informations prévues par le Code du travail nécessaires à la consultation, ou de l'information par l'employeur de la mise à disposition dans la BDES des informations nécessaires à la consultation (article R2312-5).

➤ **Sur l'articulation entre la consultation du CSE central et la consultation du CSE d'établissement**

À défaut d'accord définissant l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis, **l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central d'entreprise au plus tard 7 jours** avant la date à laquelle celui-ci est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

De plus, **les délais de consultation (1,2 ou 3 mois) s'appliquent au CSE central.** Ils peuvent donc également être négociés.

➤ **Sur la saisine du TGI pour manque d'informations**

Le CSE aura toujours la possibilité de saisir en référé le tribunal de grande instance pour obtenir des informations supplémentaires de la part de l'employeur. Le tribunal doit statuer dans un délai de 8 jours. Cette saisine n'a pas pour effet de suspendre ni de prolonger le délai dans lequel le CSE doit rendre son avis. Le juge pourra cependant prolonger le délai de consultation (article L2312-15).

18. L'expertise du CSE

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a modifié les expertises du CSE par rapport à celles du CE. Le décret précise plusieurs points. Ces dispositions s'appliquent depuis le 1er janvier 2018. Néanmoins, elles concernent uniquement le futur comité social et économique (et non pas l'actuel comité d'entreprise).

a) Les délais

➤ ***L'expert a 3 jours pour demander les informations à l'employeur***

À compter de sa désignation, l'expert demande à l'employeur au plus tard dans les 3 jours, toutes les informations complémentaires qu'il juge utiles et nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre à cette demande dans les 5 jours (article R2315-45).

➤ ***L'expert a 10 jours pour notifier le coût prévisionnel de l'expertise***

L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation (article R2315-46).

➤ ***L'expert remet son rapport 15 jours avant la fin du délai de consultation***

Concernant les délais de remise du rapport d'expertise (article R2315-47), le décret distingue 3 cas :

- pour les expertises sollicitées dans le cadre d'une consultation du CSE, l'expert doit remettre son rapport **15 jours au moins** avant la fin du délai à l'issue duquel le CSE est réputé avoir été consulté ;
- lorsqu'une expertise est décidée dans le cadre d'une opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un **délai de 8 jours** à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la commission européenne ;
- à défaut d'accord d'entreprise (ou d'accord entre l'employeur et le CSE), en dehors des cas d'expertise prévus dans le cadre d'une consultation ou d'une opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un **délai de 2 mois** à compter de sa désignation.

Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois par accord entre l'employeur et le CSE.



La loi de ratification prévoit la possibilité de fixer par accord d'entreprise ou accord conclu entre l'employeur et la majorité des titulaires du CSE, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport (article L2315-85).

Le texte ne liste pas expressément les cas dans lesquels ces délais s'appliquent. Il semble viser les expertises libres, ou encore les expertises en cas de risque grave ou de droit d'alerte économique qui ne sont pas décidées dans le cadre d'une consultation.

Dans l'hypothèse où l'expertise porte sur plusieurs champs (économique, santé et sécurité au travail, etc.), elle donne lieu à un rapport d'expertise **unique** (article R2315-48).

L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise. Est ici visée, l'hypothèse où le CSE nommerait un expert-comptable, qui dans le cadre de ses travaux, serait aidé par un expert en santé et sécurité au travail. Il reviendra à l'expert désigné de vérifier que l'expert avec qui il travaille est habilité en qualité du travail et de l'emploi ou qu'il dispose des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission.

➤ **L'employeur a 10 jours pour contester l'expertise**

Selon l'article R2315-49, l'employeur dispose d'un délai de :

- 10 jours à compter de la délibération du CSE pour contester la nécessité de l'expertise ;
- 10 jours à compter de la désignation de l'expert s'il entend contester le choix de l'expert ;
- 10 jours à compter de la notification par l'expert à l'employeur du coût prévisionnel de l'expertise pour en contester le coût, ou de la notification du cahier des charges par le CSE à l'employeur ;

Ces contestations relèvent de la compétence du président du tribunal de grande instance (article R2315-50), qui statue en la forme des référés dans les 10 jours suivant sa saisine.

➤ **10 jours à compter de la notification du coût final pour en contester le montant**

Le jugement rendu par le TGI peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans les 10 jours à compter de la notification de la décision (article R2315-50).

L'ordonnance précise les conséquences de l'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE sur les sommes déjà perçues par l'expert.

Ces sommes doivent être remboursées par l'expert à l'employeur. Toutefois, le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge (article L2315-86, alinéa 7).

Voici un tableau récapitulatif des délais dans le cadre de la procédure d'expertise :

Délais de la procédure d'expertise	CSE
Demande par l'expert à l'employeur d'informations complémentaires nécessaires à sa mission	3 jours à compter de la désignation de l'expert Réponse de l'employeur : 5 jours à compter de la demande de l'expert.
Notification par l'expert, à l'employeur, du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée d'expertise	10 jours à compter de sa désignation.
Remise par l'expert de son rapport d'expertise :	
Expertise liée à une consultation du comité par l'employeur	15 jours au plus tard avant l'expiration des délais de consultation du CSE
Expertise liée aux autres cas	Dans les 2 mois à compter de la désignation de l'expert, ce délai pouvant être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois par accord.
Délai de saisine du TGI en cas de contestation de l'employeur	10 jours pour saisir le président du TGI.
Délai dans lequel le TGI doit statuer sur la contestation	10 jours suivant sa saisine.
Délai pour former appel contre le jugement du TGI	Pas d'appel possible (premier et dernier ressort).
Délai de pourvoi en cassation	10 jours à compter de la notification du jugement du TGI.

Par ailleurs, **un accord collectif, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE (adopté à la majorité des membres titulaires), détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années** (article L2315-79).

b) Les experts

➤ La qualité des experts

L'ordonnance du 21 décembre 2017 précise la qualité de l'expert auquel le CSE peut avoir recours (articles L2312-41, L2315-78 et L 2315-88) :

- soit un expert-comptable ;
- soit un expert habilité (expert qualité de vie au travail).

Dans le cas de la consultation sur les orientations stratégiques, le CSE peut uniquement recourir à un expert-comptable (article L2315-87).

Dans le cas des expertises « libres », le CSE peut, pour la préparation de ses travaux (qui sont rémunérées par le comité), recourir à tout type d'expertise (article L2315-81).

Le recours à l'expert habilité en cas d'introduction de nouvelle technologie ou de projet d'aménagement important n'est plus limité aux entreprises d'au moins 300 salariés.

➤ **L'habilitation des experts**

Le décret organise la mise en place progressive d'une habilitation pour les experts en qualité de vie au travail auxquels peut faire appel le CSE (article L2315-96).

Calendrier d'application des dispositions

Périodes	Dispositions
Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019	- Le CHSCT ou le CSE peut continuer à faire appel à un expert agréé. - Les experts agréés antérieurement au 1^{er} janvier 2020 sont habilités à procéder à des expertises pour la durée de leur agrément.
À compter du 1^{er} janvier 2020	L'habilitation de l'expert en qualité du travail et de l'emploi auquel le CSE peut faire appel doit consister en une certification justifiant de ses compétences (compétences techniques et domaine d'expertise).

[Un arrêté du 21 décembre 2017](#) (JO du 6 janvier) fixe deux listes d'organismes agréés en qualité d'experts auxquels le CHSCT ou le CSE peuvent faire appel,

- pour une durée de 3 ans (du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020) ;
- pour une durée de 2 ans (du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019).

c) Le financement des expertises

3 modalités de financement sont fixées :

Modalités de financement	Thèmes
Le financement à 100 % par l'employeur	- la situation économique et financière ; - la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi ; - le risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement ; 💡 la loi de ratification prévoit la prise en charge intégrale lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC au cours des trois années précédentes. En contrepartie de cette prise en charge intégrale, la loi a prévu que lorsque le financement des frais d'expertise est pris en charge par l'employeur dans ce cadre, le CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les trois années suivantes (article L2315-61) ; 💡 la loi de ratification prévoit également le financement par l'employeur de l'intégralité du coût de l'expertise pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle lorsque l'entreprise ne renseigne pas dans la base de données économiques et sociales (BDES) les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle.
Le financement à 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE	- orientations stratégiques de l'entreprise ; - examen annuel sur la participation ; - introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de travail ; - préparation des négociations sur l'égalité professionnelle ; - projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
Le financement à 100 % par le CSE	toutes les autres expertises, notamment pour la préparation de ses travaux (article L2315-81).

19. Le budget du CSE

Seuls les CSE des entreprises **d'au moins 50 salariés** sont concernés par les dispositions relatives au budget.

Le CSE dispose de 2 budgets distincts :

- un budget de fonctionnement : ce budget doit servir à couvrir les dépenses courantes de fonctionnement et permettre au CSE d'exercer ses attributions économiques. L'argent de cette subvention peut notamment être utilisé pour la documentation, la formation ou encore l'assistance juridique de l'instance.
Il peut aussi, après délibération, financer la formation des délégués syndicaux de l'entreprise (article L2315-61) et des représentants de proximité, lorsqu'ils existent (nouveau issu de la loi de ratification – article L2315-61) ;
- un budget des activités sociales et culturelles (ASC), destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille.

a) *L'assiette de calcul des budgets du CSE*

L'assiette de calcul du budget de fonctionnement et du budget des activités sociales et culturelles est constituée :

- par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L242-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.



Intéressement : L'ordonnance prévoyait également l'intégration « des sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation ».

Cette disposition a été abrogée par la loi de ratification pour les 2 budgets.

Par conséquent, l'intéressement n'est plus intégré dans l'assiette de calcul.

Retour sur les arrêts de la Cour de cassation, chambre sociale, du 7 février 2018 relatifs à des recours au compte 641 comme assiette des budgets du comité d'entreprise (n°16-16.086 - n°16-24.231).

Historique : depuis une décision du 30 mars 2011, la Cour de cassation imposait comme assiette de calcul des deux budgets du comité d'entreprise le compte 641 du plan comptable général, conformément à une position constante de l'administration depuis 1983. Mais la pratique et les juges du fonds se référaient plutôt à la DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales), celle-ci n'incluant pas certaines rubriques du compte 641.

Ce contentieux a donné lieu à plusieurs décisions de la Cour de cassation excluant de l'assiette de calcul des budgets plusieurs postes qui figuraient pourtant au compte 641 (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-17.470) :

- la rémunération des dirigeants sociaux ;
- les remboursements de frais ;

- les sommes qui sont dues au titre de la rupture du contrat de travail, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis ;
- les indemnités transactionnelles et les indemnités spécifiques de la rupture conventionnelle, dans leur partie supérieure à celle correspondant aux indemnités légales et conventionnelles.

Décision : dans ses arrêts du 7 février 2018, la Cour de cassation abandonne le fondement comptable du compte 641, pour se référer à la notion de "gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale". Ce raisonnement est repris expressément par la chambre sociale dans ses deux décisions : *"l'évolution de la jurisprudence, qui a exclu de l'assiette de référence du calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles diverses sommes figurant au compte 641 mais n'ayant pas la nature juridique de salaires, conduit à priver de pertinence le recours à ce compte"*. Ainsi, en déduit la Cour de cassation, *"sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la contribution aux activités sociales et culturelles, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale"*.

b) La négociation des activités sociales et culturelles (ASC)

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise (article L2312-81).



La loi de ratification prévoit que, à défaut d'accord, **le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente** (article L2312-81). Est donc seul applicable pour le budget ASC du CSE un minimum en pourcentage sur l'année précédente.

Exemple : Une entreprise met en place un CSE en 2019.

Pour les années précédentes, les montants de la contribution et de la masse salariale sont de :

- 2017 : 10 000 euros et 1 000 000 euros ;
- 2018 : 8 000 euros et 800 000 euros.

L'année de référence pour la contribution 2019 est 2018 (année précédente).

Le rapport de la contribution 2018 à la masse salariale brute 2018 est de 1% (8 000/800 000).

Si en 2019 la masse salariale est ramenée à 700 000 euros, le montant minimum de la contribution due au titre de 2019 s'élève à : 1% x 700 000 euros = 7 000 euros.

c) Le budget de fonctionnement

Le CSE central et ses établissements : La répartition de cette subvention entre les CSE d'établissement et le CSE central doit se faire par accord entre ces instances.

À défaut d'accord, les modalités sont déterminées par décret qui précise que ces instances devront appliquer les dispositions de la convention collective de branche ou, à défaut de dispositions, aller devant le tribunal d'instance. Le juge fixera le montant de la subvention de

fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement du CSE central (articles L2315-62 et R2315-32).



La loi de ratification a légèrement modifié l'article L 2315-61 concernant le montant du budget de fonctionnement. Ce montant équivaut à :

- 0,20% de la masse salariale pour les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés ;
- 0,22% dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

Par accord, il est possible d'augmenter le taux au-delà du minimum légal et/ou d'améliorer l'assiette de calcul (article L2315-2). Cela n'est pas préconisé par la doctrine du Comex.

d) L'affectation du reliquat issu de la subvention ASC

Aux termes des articles L2312-84 et R2312-51 :

- o tout ou partie du reliquat du budget ASC peut être transféré au budget de fonctionnement;
- o le reliquat ASC peut être transféré à des associations dans la limite de 10% de cet excédent.

La décision de transférer une partie du reliquat budgétaire au budget de fonctionnement ou à des associations doit résulter d'une **délibération des membres du CSE** (article L2312-84). Autrement dit, les membres du CSE doivent voter (l'employeur ne participe pas).

Lorsqu'une partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du CSE précise les destinataires des sommes et le cas échéant, la répartition des sommes transférées (article R2312-51, alinéa 3).

Par ailleurs, la somme transférée et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites (article R2312-51, alinéa 2) :

- dans les comptes annuels du CSE (ou dans ses documents comptables) ;
- et dans le rapport d'activité et de gestion.

e) L'affectation du reliquat issu de la subvention de fonctionnement

Le CSE peut transférer, après délibération, une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles (articles L2315-61 et R2312-49, 9°).

f) Passage du CE au CSE : affectation des biens

Rappel : L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, comités d'établissement, CCE, DUP, CHSCT et instances regroupées existant au 23 septembre 2017 est transféré de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard le 31 décembre 2019.

Pour le passage du CE au CSE, l'ordonnance précise que, lors de la **dernière réunion** du CE, le comité *"décide de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose, en priorité à destination du futur comité social et économique ou conseil d'entreprise et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées"*.

L'ordonnance ajoute également que, lors de sa **première réunion**, le CSE ou le conseil d'entreprise *"décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par le CE lors de sa dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes. Les transferts de biens meubles ou immeubles prévus au présent article ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État ni à perception de droits ou de taxes"*.

20. La protection des représentants du personnel

En cas de procédure administrative de licenciement d'un salarié protégé (et donc d'un membre du CSE), l'article L2421-3 indique que la demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé.

L'ordonnance du 21 décembre 2017 crée une distinction selon le motif de licenciement :

- si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un **motif personnel**, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié.
- si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un **motif économique**, l'établissement s'entend comme celui doté d'un CSE disposant des attributions prévues à la section 3, du chapitre II, du titre I, du livre III.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Le salarié qui bénéficie du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération suite à la suppression de l'ancien système de subrogation par l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Toutefois, dans notre Institution, l'article 10 du Protocole d'accord de 2008 relatif au droit syndical prévoit que « *quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L3142-7 et suivants du Code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement durant la durée de ce congé* ». Tenu par les dispositions conventionnelles précitées, **l'employeur doit maintenir la rémunération du salarié en cas de congé de formation économique, sociale et syndicale.**

Pour l'employeur, le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu est déduit de sa contribution au financement des organisations syndicales et patronales.

Toutefois, l'ordonnance **supprime cette possibilité** pour l'employeur de déduire ces sommes de sa contribution au dialogue social (article L2135-11). De sorte que l'employeur a une obligation pure et simple de maintien de salaire (article L2145-6).

Ce qui est déjà le cas dans les organismes de la Sécurité sociale dans le cadre du protocole d'accord de 2008.

La base de données économiques et sociales (BDES)

➤ *Dans les entreprises de moins de 300 salariés*

Les informations sur le contenu de la BDES sont désormais définies à l'article R2312-8.

➤ *Dans les entreprises d'au moins 300 salariés*

Les informations sur le contenu de la BDES sont désormais définies à l'article R2312-9.

Pour information, il existe de la documentation consultable sur le site de l'Ucanss :

- Fiche Egap (chemin d'accès : le dialogue social et la représentation du personnel – la représentation élue du personnel – la base de données économiques et sociales) ;
- Lettre circulaire Ucanss du 6 mai 2014 (018/14) relative à la base de données ;
- Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 relative à la base de données.

Par ailleurs, l'article R2312-12 impose désormais aux entreprises **d'au moins 300 salariés**, de mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE central d'entreprise et des délégués syndicaux, **une BDES sur un support informatique** (et non plus sur un support informatique ou papier), sauf accord collectif contraire.

Seules les entreprises de moins de 300 salariés auront le choix entre les deux supports.

Toutes les autres règles sont transposées au CSE.

La désignation d'un délégué syndical (DS)

Le seuil de 50 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs pour désigner un DS (article L2143-3).

Entrée en vigueur : depuis le 22 décembre 2017.

L'ordonnance impose à l'employeur d'informer chaque année les salariés, par tout moyen, du fait que les adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont l'entreprise relève sont disponibles sur le site du Ministère du Travail (article L2141-7-1).

Deux nouveautés sont également issues de la loi de ratification.

- Pour rappel, le délégué syndical est désigné parmi les salariés qui ont obtenu à titre personnel et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE (ou CE pour les instances encore en place). A ce principe, il existait jusqu'alors 2 exceptions permettant de désigner un autre salarié n'ayant pas obtenu 10% des suffrages (article L2143-3) :
 - Si aucun salarié n'avait recueilli 10% des suffrages ;

- S'il ne reste dans l'entreprise plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions 10%.



La loi de ratification a introduit une **nouvelle possibilité de désignation** : si l'ensemble des élus ayant obtenu 10% des suffrages renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, le syndicat pourra choisir un autre salarié ne remplissant pas cette condition de suffrage.

- Dans les 2 hypothèses ci-dessus, les organisations syndicales peuvent désigner en tant que délégué syndical, un autre candidat aux élections qui n'aurait pas obtenu 10% des suffrages ou à défaut un de ses adhérents au sein de l'entreprise.



La loi de ratification prévoit que le syndicat pourra aussi faire le choix de désigner **un ancien élu** ayant atteint la limite de durée d'exercice de mandat au CSE (soit 3 mandats successifs).

En pratique, cette possibilité ne s'appliquera que dans plusieurs années.

FICHE 3 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le courrier de notification du licenciement

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, la motivation de la lettre de licenciement peut être complétée après sa notification, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié.

Le décret (n°2017-1702) du 15 décembre 2017 fixe un **délai de 15 jours** suivant la notification du licenciement au salarié pour demander, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un nouveau **délai de 15 jours** après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement. (article R 1232-13 du code du travail).

L'employeur peut désormais recourir à un modèle type de lettre de notification de licenciement en cas de licenciement pour motif personnel ou économique.

Le décret (n°2017-1820) du 29 décembre 2017 propose 6 modèles types de lettres de notification de licenciement (les modèles I, II et III sont annexées à cette circulaire) :

- Un modèle de lettre de licenciement pour motif personnel disciplinaire (I)
- Un modèle de lettre de licenciement pour inaptitude (II)
- Un modèle de lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire (III)
- Un modèle de lettre de licenciement pour motif économique individuel (IV)
- Un modèle de lettre de licenciement pour motif économique pour les licenciements économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours ou au moins 10 salariés dans une même entreprise de moins de 50 salariés (V)
- Un modèle de lettre de licenciement pour motif économique pour les licenciements de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours dans une entreprise de plus de 50 salariés ou les grands licenciements collectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi (VI)



Ces lettres ne sont que des modèles, qu'il convient d'adapter à la situation du salarié et aux dispositions conventionnelles.

FICHE 4 : LE TELETRAVAIL

La loi de ratification du 29 mars 2018 a modifié quelque peu la définition du télétravail ainsi que les modalités de mise en place de cette modalité de travail par les entreprises.

L'article L 1222-9 du code du travail définit le télétravail comme « *toute forme d'organisation dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.* »

Le télétravail est mis en place par accord collectif ou, **à défaut**, par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe.

Le terme « à défaut » indique que l'employeur qui souhaite instaurer le télétravail dans son organisme doit, en premier lieu, ouvrir une négociation sur ce thème. Ce n'est qu'à défaut d'avoir pu signer un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux qu'il pourra rédiger une charte (non soumise par ailleurs à la procédure d'agrément) après avis du CSE.



L'accord ou la charte devra indiquer les conditions de passage au télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, le télétravail peut être mis en place d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord est formalisé par tout moyen. C'est par ce biais que le télétravail anciennement dénommé occasionnel mais dont l'appellation n'a pas été reprise par la loi pourra être instauré.

Pour rappel : Le télétravail relève du bloc 3 des thèmes de négociation et, à ce titre, du champ de compétence des organismes locaux. Il est rappelé que si un organisme souhaite mettre en place le télétravail par accord collectif, il devra respecter le cadre fixé par l'accord de branche du 28 novembre 2017. Les organismes sont invités à se conformer à la doctrine du Comex sur cette thématique consultable sur le portail de l'Ucanss en mode connecté. Si un organisme met en place le télétravail par la voie d'une charte, celle-ci ne devra pas contrevenir aux dispositions de l'accord de branche cité ci-dessus et du cadrage du Comex.

Pour plus d'information sur la négociation relative au télétravail, vous êtes invités à consulter la fiche thématique de négociation n°6 (qui sera très prochainement mise à jour) en mode habilité :

http://extranet.ucanss.fr/contenu/prive/EspaceRessourcesHumaines/Juridique/aide_negociation/Kit_Nego/Fiche_juridique_Kit.html

FICHE 5 : L'INAPTITUDE PHYSIQUE

Le recours contre l'avis du médecin du travail

Les avis du médecin du travail peuvent être contestés par l'employeur ou le salarié devant le conseil de prud'hommes statuant en référé.

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, le conseil de prud'hommes confie les mesures d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent.

Le décret (n°2017-1698) du 15 décembre 2017 prévoit les modalités du recours. Ces dispositions s'appliquent aux instances introduites à compter du 1^{er} janvier 2018.

1. Le délai de saisine du conseil de prud'hommes

Le salarié ou l'employeur peut saisir en référé le conseil de prud'hommes d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites émis par le médecin du travail. Le recours ne porte que sur les éléments de nature médicale de la décision (article L 4624-7 du code du travail).



A compter du 1er janvier 2018, la procédure de contestation des avis du médecin du travail est modifiée.

Si le recours devant le conseil de prud'hommes ainsi que le délai pour le saisir demeurent, plusieurs modifications surviennent.

Tout d'abord, sont contestables les avis, les propositions écrites, les indications ou conclusions émises par le médecin du travail, reposant sur des éléments de nature médicale. Ainsi, à contrario de la rédaction antérieure de l'article L. 4624-7 du Code du travail, ce ne sont plus les éléments de nature médicale qui sont contestables mais bien les documents remis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

Ces documents concernent les avis (d'aptitude, d'inaptitude) mais également les écrits constituant des propositions, indications ou conclusions écrites émises par le médecin du travail. Cela permet, a priori, d'exclure de la contestation les attestations de suivi émises par le médecin du travail ne reposant sur aucun élément de nature médicale.

Par ailleurs, le recours au médecin expert est supprimé. Le conseil de prud'hommes pourra toujours y recourir mais de manière facultative. A la place, l'autorité judiciaire pourra décider (ou non) de recourir aux compétences du médecin inspecteur du travail en lui confiant « toute mesure d'instruction lui permettant de l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence ». Il devra s'agir du médecin inspecteur « territorialement compétent » sauf à ce

que ce dernier ne soit pas disponible ou ait été récusé, auquel cas le conseil de prud'hommes pourra désigner un autre médecin du travail.

Le conseil de prud'hommes est saisi dans un **délai de 15 jours** à compter de la notification de l'avis (propositions ou conclusions écrites) du médecin du travail.

Les délais et voies de recours sont mentionnés sur les avis émis par le médecin du travail.

2. La désignation du médecin inspecteur du travail

Le médecin inspecteur du travail territorialement compétent (sauf s'il est indisponible ou qu'il a fait l'objet d'une récusation car il a eu à connaître du dossier) peut être chargé par le conseil de prud'hommes d'une mesure d'instruction pour éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. La décision du conseil se substitue à celle du médecin du travail.

Le médecin du travail est informé du recours mais il n'est pas parti au litige. Il peut être entendu par le médecin inspecteur du travail.

La rémunération du médecin inspecteur est fixée par le président du conseil de prud'hommes statuant en référé (article R 4624-45-1 du code du travail)

ANNEXE

MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL DISCIPLINAIRE (FAUTE(S) SÉRIEUSE(S), GRAVE(S) OU LOURDE(S)) - ARTICLES L. 1232-1 ET L. 1331-1 DU CODE DU TRAVAIL

L'application du présent modèle est sans incidence sur l'application des stipulations conventionnelles ou contractuelles plus favorables applicables au contrat de travail du salarié licencié.

S'agissant d'un licenciement pour motif disciplinaire, l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de sa connaissance des faits fautifs pour engager la procédure disciplinaire.

Dénomination sociale et adresse du siège social de l'entreprise

Lieu et date

Nom, prénom et adresse du salarié

Objet : notification d'un licenciement pour faute (préciser s'il s'agit d'une faute sérieuse, grave ou lourde)

Lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre récépissé (en cas de remise en main propre, la lettre doit être établie en double exemplaire et celui de l'employeur doit être accompagné de la mention « reçue le... » avec la signature du salarié ; la lettre ne peut être expédiée ou remise en main propre moins de deux jours ouvrables après l'entretien préalable et au plus tard un mois à compter de l'entretien préalable ou, le cas échéant, à compter de l'avis rendu par une instance disciplinaire).

« Madame, Monsieur...,

Suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), nous vous informons de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... (énoncer les éléments fautifs de façon précise et objective. Ils doivent être matériellement vérifiables, si possible en précisant les dates, les lieux, le contexte plus général de l'attitude fautive du salarié et être imputables personnellement au salarié. S'il est reproché une faute lourde, mentionner l'intention de nuire à l'entreprise).

[Ou]

Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable, indiquer : « Nous vous avons convoqué à un entretien préalable en date du ... auquel vous ne vous êtes pas présenté. Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... » (énoncé des éléments fautifs comme ci-dessus).

Si le salarié est un salarié protégé, ajouter :

« *Votre licenciement a fait l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail (ou du ministre du travail) en date du ... » (date à compléter).*

Si le salarié est licencié pour faute sérieuse et si vous souhaitez qu'il exécute son préavis :

« Vous restez tenu d'effectuer votre préavis d'une durée de ... (durée du préavis à compléter), qui débutera à la date de première présentation de cette lettre. »

Si le salarié est licencié pour faute sérieuse et si vous le dispensez d'effectuer son préavis :

« Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis qui débute le ... (date présumée de première présentation de cette lettre à compléter) et se termine le ... (date à compléter selon la durée

du préavis), date à laquelle vous quitterez les effectifs de l'entreprise. Votre salaire continuera de vous être versé durant cette période. »

Si le salarié est licencié pour faute grave ou faute lourde :

« Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise est impossible.

Votre licenciement prend donc effet immédiatement, sans indemnité de préavis ni de licenciement. »

Si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde et qu'il fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire au cours de la procédure de licenciement :

« Vous avez fait par ailleurs l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire qui vous a été notifiée le ... (préciser la date). Dès lors, la période non travaillée du ... (indiquer la date de début de la mise à pied) au ... (indiquer la date de la notification du licenciement) ne sera pas rémunérée. »

Pour l'ensemble des cas :

« A l'expiration de votre contrat de travail, nous tiendrons à votre disposition [ou] nous vous remettrons [ou] nous vous adresserons par courrier votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte et votre attestation Pôle emploi.

Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les quinze jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de quinze jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement. »

Nom, prénom Qualité Signature

MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE - ARTICLES L. 1226-2-1 (INAPTITUDE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE) ET L. 1226-12 DU CODE DU TRAVAIL (INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE)

L'application du présent modèle est sans incidence sur l'application des stipulations conventionnelles ou contractuelles plus favorables applicables au contrat de travail du salarié licencié.

S'agissant d'un licenciement pour inaptitude, l'employeur doit reclasser ou licencier le salarié dans un délai d'un mois à compter de la date du constat de l'inaptitude par le médecin du travail ; à défaut, l'employeur est tenu de reprendre le versement des salaires.

Dénomination sociale et adresse du siège social de l'entreprise

Lieu et date

Nom, prénom et adresse du salarié

Objet : notification d'un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement [ou] pour inaptitude (en présence d'une dispense de reclassement)

Lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre récépissé (en cas de remise en main propre, la lettre doit être établie en double exemplaire et celui de l'employeur doit être accompagné de la mention « reçue le... » avec la signature du salarié ; la lettre ne peut être expédiée ou remise en main propre moins de deux jours ouvrables après l'entretien préalable).

« Madame, Monsieur...,

Suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), nous vous informons de notre décision de vous licencier, en raison de votre inaptitude à occuper votre emploi, constatée le ... (date à compléter) par le médecin du travail et en raison de l'impossibilité de vous reclasser.

»

[Ou]

Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable, indiquer : « Nous vous avons convoqué à un entretien préalable en date du ... auquel vous ne vous êtes pas présenté. Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier en raison de votre inaptitude à occuper votre emploi, constatée le ... (date à compléter) par le médecin du travail et en raison de l'impossibilité de vous reclasser. »

Puis expliciter dans les deux cas :

« En effet, les recherches qui ont été menées en vue de votre reclassement, après consultation du comité social et économique (s'il existe), tenant compte des conclusions du médecin du travail ainsi que de nos échanges, n'ont pas permis de trouver un autre emploi approprié à vos capacités, parmi les emplois disponibles (préciser, le cas échéant, les recherches effectuées et le contenu des échanges avec le salarié et le médecin du travail. Si l'entreprise appartient à un groupe de sociétés, préciser quelles ont été les recherches effectuées dans les autres entreprises du groupe, situées sur le territoire national : sociétés contactées, dates, réponses, etc.- voir les articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

Dans le cas où le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, remplacer l'énoncé ci-dessus par :

« Suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), nous vous informons de notre décision de vous licencier en raison de votre inaptitude à occuper votre emploi, constatée le ... (date à compléter) par le médecin du travail et en raison de l'impossibilité de vous reclasser, compte tenu de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à votre santé (ou que votre état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi). »

Si le salarié est un salarié protégé, ajouter :

« Votre licenciement a fait l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail (ou du ministre du travail) en date du ... (date à compléter). »

Pour l'ensemble des cas :

« Votre contrat de travail prend fin à la date d'envoi de cette lettre, soit le ... (date à compléter). Vous n'effectuerez donc pas de préavis. (Le préavis n'est ni exécuté, ni payé.) »

Si l'inaptitude a une origine professionnelle :

« Vous percevrez une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis (le préavis n'est pas exécuté mais payé) et une indemnité spéciale de licenciement » (cette indemnité est égale au double de l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Pour l'ensemble des cas :

« Nous tiendrons à votre disposition [ou] nous vous remettrons [ou] nous vous adresserons par courrier votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte et votre attestation Pôle emploi.

Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les quinze jours suivant sa notification, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de quinze jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement. »

Nom, prénom

Qualité et Signature

MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL NON DISCIPLINAIRE ARTICLE L. 1232-1 DU CODE DU TRAVAIL

L'application du présent modèle est sans incidence sur l'application des stipulations conventionnelles ou contractuelles plus favorables applicables au contrat de travail du salarié licencié.

Dénomination sociale et adresse du siège social de l'entreprise

Lieu et date

Nom, prénom et adresse du salarié

Objet : notification du licenciement pour (préciser la nature du motif, par exemple, insuffisance professionnelle)

Lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre récépissé (en cas de remise en main propre, la lettre doit être établie en double exemplaire et celui de l'employeur doit être accompagné de la mention « reçue le ... » avec la signature du salarié ; la lettre ne peut être expédiée ou remise en main propre moins de deux jours ouvrables après l'entretien préalable).

Madame, Monsieur...,

« Suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), nous vous informons de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants :

(énoncer les faits de façon précise et objective. Ils doivent être matériellement vérifiables : lieux, dates, circonstances, contexte, etc., et imputables personnellement au salarié) »

[Ou]

Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable, indiquer : « Nous vous avons convoqué à un entretien préalable en date du ... auquel vous ne vous êtes pas présenté. Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... » (énoncé des faits comme ci-dessus).

S'il s'agit d'un licenciement pour absences répétées justifiées ou absence prolongée justifiée (dans l'hypothèse où les absences ne seraient pas justifiées, il s'agit d'un licenciement pour motif personnel disciplinaire) :

... pour les motifs suivants :

« Votre absence prolongée (ou vos absences répétées) qui perturbe(nt) le bon fonctionnement de l'entreprise et rend(ent) nécessaire votre remplacement définitif : ... » (énoncer les perturbations dans l'entreprise : faits précis, objectifs, matériellement vérifiables, puis préciser les raisons qui empêchent une solution de remplacement temporaire du salarié : spécificité du poste occupé, qualifications nécessaires pour le poste, caractère non prévisible des absences, etc.).

Les absences auxquelles nous faisons référence sont les suivantes : ... » (préciser la durée et la fréquence des absences).

S'il s'agit d'un licenciement pour insuffisance professionnelle :

... pour les motifs suivants :

« Votre insuffisance professionnelle. »

S'il s'agit d'un licenciement pour trouble objectif caractérisé :

... pour les motifs suivants :

« Le trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise causé par ... » (énoncer de manière précise et objective en quoi les faits ou le comportement du salarié, en dehors de la sphère professionnelle, ont créé un trouble dans l'entreprise en raison, par exemple, des fonctions qu'il occupe ou de son positionnement hiérarchique ou de l'activité propre de l'entreprise).

Dans tous les cas de figure, si le salarié est un salarié protégé, ajouter :

« Votre licenciement a fait l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail (ou du ministre du travail) en date du ... » (date à compléter).

Si vous souhaitez que le salarié effectue son préavis :

« Vous restez néanmoins tenu d'effectuer votre préavis d'une durée de ... (durée du préavis à compléter), qui débutera à la date de première présentation de cette lettre. »

Si vous dispensez le salarié d'effectuer son préavis :

« Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis qui débute le ... (date présumée de première présentation de cette lettre à compléter) et se termine le ... (date à compléter selon la durée du préavis), date à laquelle vous quitterez les effectifs de l'entreprise. Votre salaire continuera de vous être versé durant cette période. »

Pour l'ensemble des cas :

« A l'expiration de votre contrat de travail, votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte et votre attestation Pôle emploi vous seront remis (ou adressés par courrier).

Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les quinze jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de quinze jours après réception de cette demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement. »

Nom, prénom

Qualité et Signature