



# Diagnostic RH KCOMMS-SAS Clarification fonction CSE

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Mission du CSE dans les entreprises de [11 à 49 salariés](#):
  - ❑ Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
  - ❑ Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
  - ❑ Exercer le droit d'alerte.

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Mission du CSE dans les entreprises de [11 à 49 salariés](#):
  - ❑ Les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit des salariés de l'entreprise ainsi qu'à celui :
    - Des stagiaires, ainsi que toute personne placée, à quelque titre que ce soit, sous l'autorité de l'employeur, en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
    - Des salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;
    - Des salariés temporaires pour leurs réclamations en matière de rémunération, en matière de conditions de travail et en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Mission du CSE dans les entreprises de [11 à 49 salariés](#):
  - ❑ Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (protection contre les discriminations, contre le harcèlement sexuel ou moral, respect des règles d'hygiène et de sécurité, etc.).
  - ❑ Même en présence d'un CSE dans leur entreprise, les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.
  - ❑ Les membres du CSE ou, le cas échéant, de la commission santé, sécurité et conditions de travail peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail (il pourra s'agir, par exemple, du « document unique d'évaluation des risques »).

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Fonctionnement et Moyens
  - ❑ L'employeur laisse à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
  - ❑ Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (« mutualisation » des heures de délégation).

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Réunions avec l'employeur
  - ❑ Les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.
  - ❑ Les membres de la délégation du personnel du CSE sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Réunions avec l'employeur, délai pour les demandes et les réponses
  - ❑ Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit aux demandes du CSE, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.
  - ❑ Les demandes et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre. Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et des membres de la délégation du personnel du CSE.

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Réunions avec l'employeur
  - ▣ Les registres et actions sont mis à disposition des salariés ici:  
<\\SHACKLETON\employees\Réunions DPs>



# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Formation

- Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur. Les formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

- Local

- L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Affichage
  - ❑ Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.
- Déplacement et circulation
  - ❑ Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.
  - ❑ Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Suite aux discussions de Diagnostic RH : Les souhaits du CSE
  - ❑ Le CSE souhaite que la direction évalue ses idées avec l'aide du CSE avant de les transformer en décisions.
  - ❑ Le CSE a la conviction que le challenge des idées et l'intégration de points de vue externe améliorent les décisions.
  - ❑ Le CSE ne souhaite plus se retrouver dans l'incapacité d'expliquer des décisions.

**NOTE :** Nous parlons des décisions qui ont un impact sur les salariés **pris collectivement** et la marche **générale** de l'entreprise.

- ❑ Le CSE souhaite prévenir l'apparition de conflits.

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- Suite aux discussions de Diagnostic RH: Les engagements de la direction
  - ❑ Le CSE est impliqué pour tout ce qui concerne l'implication d'un [Grand CSE](#): l'obligation générale de consultation au titre de la marche générale de l'entreprise.
  - ❑ Le CSE est consulté avant chaque décision qui concerne les salariés :
    - Le CSE est intégré dès le début des débats afin de prévenir un trop grand nombre de réunion.
    - Le CSE aide la direction à prendre des décisions en tenant compte de l'avis du CSE (et donc des salariés).

**NOTE :** Le CSE ne prend pas part aux décisions qui ne le concernent pas, qui ne concernent pas les salariés.

- ❑ Le CSE est consulté avant chaque présentation aux salariés (sauf trame générale du stand-up) afin de :
  - Beta tester la présentation.
  - Proposer des recommandations ou modifications.
  - Alerter/ prévenir les possibles réactions.

# Diagnostic RH – Clarification fonction CSE

- l'obligation générale de consultation au titre de la marche générale de l'entreprise
  - ❑ les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
  - ❑ la modification de son organisation économique ou juridique
  - ❑ les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
  - ❑ l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (possibilité de désigner un expert habilité dans ce cas)
  - ❑ les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

- Code du travail:

- ❑ Le droit d'alerte : [L. 2312-59](#), [L. 2312-60](#)

- ❑ Salariés temporaire:

- Réclamation rémunération : [L. 1251-18](#)

- Conditions de travail : [L. 1251-21 à L. 1251-23](#)

- Moyens de transport collectif et installations collective: [L. 1251-24](#)

- ❑ Volume d'heure CSE: [L. 2314-7](#), [R. 2314-1](#), l'[article R. 2315-3](#), [R. 2315-5](#), [R. 2315-6](#)