

#5 – LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Attention : Liste non exhaustive des art. / jurisprudence.

À savoir :

→ L.2312-8 et R2312-4 : Attributions CSE + 50 salariés

→ L.2312-5 et R2312-2 : Attributions CSE – 50 salariés

Cas pratique n°1 :

⇒ Étape n°1 : Rappel des faits avec un focus sur la situation du litige

La société JEOL située dans la région lyonnaise, développe une activité de fabrication et commerce de skis et matériel sportif d'hiver, de qualité artisanale.

Le 12 février 2022, le CSE a été mis en place au sein de l'entreprise. Le dirigeant, Madame IMPIQUE vous précise que l'entreprise compte plus de 50 salariés.

Elle s'interroge donc sur ses obligations en matière de consultation de CSE et notamment sur les projets suivants :

- La réorganisation du service commercial de l'entreprise dans le but de le scinder en deux services et de réduire l'effectif, pour ainsi faire des « économies ».
- La modification du régime de prévoyance de l'entreprise qui a été mis en place en faveur des salariés par voie de convention collective d'entreprise.
- La mise en place d'un système de vidéosurveillance de la clientèle du magasin.

Qu'en pensez-vous ?

I. La consultation du CSE

⇒ Étape n°2 : Problématique

Exemple : Dans quelle mesure l'employeur doit-il consulter le CSE s'agissant de la réorganisation du service commercial ?

La modification du régime de prévoyance peut-elle faire l'objet d'une consultation préalable au CSE ?

La mise en place de vidéosurveillance de la clientèle doit-elle faire l'objet d'une consultation préalable du CSE ?

A. La réorganisation du service commercial

⇒ Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »

- **Art. L2312-8** : Consultation du CSE sur les questions relatives aux mesures de nature à affecter le volume de la structure des effectifs.

I. Le comité social et économique a pour mission **d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts** dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation

du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production « , notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° 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.

III. Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

IV. Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2 ».

- **L.2312-37 et -39 du Code du travail** : Le comité social et économique est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs.

Il émet un **avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.**

Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

Le présent article n'est pas applicable en cas d'accords collectifs visés aux articles L. 1237-17 et suivants.

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

- La réorganisation du service commercial : affecte le volume ou la structure des effectifs (l'employeur a pour objectif de scinder en deux services l'entreprise afin de réduire l'effectif et faire des économies).
= Consultation du CSE.

⇒ **Étape n°5: Conclusion**

B. Sur la modification du régime de prévoyance

⇒ **Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »**

- **R. 2312-22 du Code du travail** : Le CSE doit être consulté et informé de manière ponctuelle en ce qui concerne l'art. L.911-2 du Code de la sécurité sociale et les modifications relatives à ce dernier portant sur la mise en place d'une garantie collective.

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

= Obligation de consultation du CSE.

⇒ **Étape n°5 : Conclusion**

C. La mise en place de vidéos surveillance de la clientèle

⇒ **Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »**

- **L.1121-1 du Code travail**
- **L. 2312-38 du Code du travail** : Information du CSE au préalable sur la décision de mise en œuvre dans l'entreprise des moyens techniques permettant le contrôle des salariés (alinéa 3).
- **Ch. Soc. 22 septembre 2021 n°20-10.843** : « que le système de vidéo-surveillance mis en place dans le but de sécuriser une zone de stockage de l'entreprise non ouverte au public et le couloir y donnant accès, et non dans le but de surveiller les salariés, ne constitue pas un dispositif de contrôle qui doit être porté à la connaissance du salarié ; qu'en l'espèce, pour dire que les représentants du personnel auraient dû être consultés et que les salariés auraient dû être informés de façon à la fois globale et individuelle de la mise en place du dispositif litigieux et en conclure qu'il convenait d'écarter des débats tous les éléments de preuve versés par la société KBM Centre de Chopin se rapportant à ladite vidéo-surveillance qui révélait que le salarié s'était livré à des pratiques de voyeurisme dans les toilettes pour femmes, la cour d'appel s'est bornée à relever que les salariés avaient accès au couloir surveillé par le système vidéo, qui permettait de visualiser les portes de toilettes ; qu'en statuant ainsi, sans constater que le dispositif litigieux était destiné à surveiller l'activité des salariés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-4 et L. 2323-32 du code du travail, dans sa rédaction applicable à la cause. »

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

- Si surveillance salariée : Consultation CSE obligatoire ;
- Si pas surveillance salariée (mais clientèle) : Pas besoin de consultation.

⇒ **Étape n°5 : Conclusion**

Cas pratique n°2 :

⇒ **Étape n°1 : Rappel des faits avec un focus sur la situation du litige**

Quelques mois plus tard, c'est au tour de Madame AFOND de venir vous consulter. Elle est membre du comité social et économique (CSE) **d'une entreprise de 523 salariés spécialisée dans la réalisation de films.**

Cela fait plusieurs semaines que des salariés dénoncent le **climat actuel** au sein de l'entreprise. La semaine dernière, Monsieur DEPISTE, salarié de longue date, lui a confié qu'il existait de forts écarts de rémunération entre les salariés revendiquant leur appartenance à une organisation syndicale et les autres.

À la lecture des bulletins de salaire des différents salariés, Madame AFOND a en effet remarqué que de **nombreux salariés syndiqués faisaient l'objet d'une rémunération nettement inférieure aux autres alors qu'ils exerçaient les mêmes fonctions.**

Ne souhaitant pas rester sans réagir face à cette situation, celle-ci vous consulte afin de savoir ce qu'elle pourrait entreprendre en tant que membre du comité social et économique (CSE).

⇒ **Étape n°2 : Problématique**

Exemple : *Dans quelle mesure un membre du CSE peut exercer son droit d'alerte ?*

⇒ **Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »**

- **L.2312-59 du Code du travail** : « Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe **une atteinte aux droits des personnes**, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le **bureau de jugement du conseil de prud'hommes** qui statue selon (Ord. no 2019-738 du 17 juill. 2019, art. 15) « la procédure accélérée au fond ». — Les dispositions de l'Ord. no 2019-738 du 17 juill. 2019 s'appliquent aux demandes introduites à compter du 1er janv. 2020 (Ord. préc., art. 30).

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

- **Rappel art. L.1132-1 du Code du travail** : Discrimination (atteinte)

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

- Discrimination en raison de l'appartenance syndicale des salariés.

⇒ **Étape n°5 : Conclusion**

Cas pratique n°3 :

⇒ **Étape n°1 : Rappel des faits avec un focus sur la situation du litige**

C'est au tour de Monsieur Ozon de venir vous demander conseil.

Il est membre du comité social et économique (CSE) d'une entreprise de 754 salariés qui fabrique du matériel cinématographique.

Depuis quelques mois, l'entreprise fait face à une concurrence accrue de la part d'entreprises nouvellement entrées sur le marché. Monsieur Ozon a alors remarqué que les conditions de travail des salariés se sont dégradées, ceux-ci devant produire toujours plus et toujours plus vite.

La semaine dernière, 7 salariés ont été placés en arrêt de travail pour « troubles anxio-dépressifs réactionnels ».

Hier, Monsieur Ozon s'est entretenu avec le médecin du travail qui lui a fait part de ses inquiétudes quant à la situation actuelle dans l'entreprise à l'égard de la santé des salariés.

L'employeur de Monsieur Ozon réfute l'existence de tout lien entre les changements récents des conditions de travail des salariés et la hausse du nombre d'arrêts maladie.

Celui-ci n'est pas d'accord avec son employeur et souhaiterait l'appui d'un expert afin corroborer ce qu'il avance.

Qu'en pensez-vous ?

⇒ **Étape n°2 : Problématique**

Exemple : *Dans quelles conditions le CSE peut-il faire appel à un expert habilité ?*

⇒ Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »

- **Art. L.2315-94 1° du Code du travail** : Habilitation à un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel est constaté dans l'établissement.
→ Renvoi art. R2315-51 + art. R2315-52 du Code du travail.
- **Cass. Soc. 17 février 2016 n°14-22.097** : « Ne tire pas les conséquences légales de ses constatations et viole l'article L. 4614-12 du code du travail, la cour d'appel qui prononce l'annulation de la délibération du CHSCT par laquelle il a décidé de recourir à une expertise, alors même qu'elle constate que le médecin du travail avait pris l'initiative de demander la convocation des membres du CHSCT, que ce médecin avait au cours de cette réunion relaté avoir rencontré en consultation des salariés en grande souffrance au travail, se plaignant de subir des propos sexistes, des humiliations, le témoignage du médecin étant corroboré par les attestations produites par les membres du comité, et que les statistiques de l'employeur mettaient en évidence une augmentation des arrêts de travail pour maladie pour les six premiers mois de l'année en cause, ce qui était de nature à caractériser un risque grave, identifié et actuel ».
- **Arrêté du 21 décembre 2017 portant agrément des experts auxquels le comité (....) peut faire appel.**

Arrêté du 21 décembre 2017 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité social et économique peuvent faire appel

NOR : MTRT1736242A
ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/12/21/MTRT1736242A/jo/texte>
JORF n°0004 du 6 janvier 2018
Texte n° 12



Extrait du Journal officiel
électronique authentifié
PDF - 217,9 Ko

⇒ Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »

⇒ Étape n°5 : Conclusion

Cas pratique n°4 :

⇒ Étape n°1 : Rappel des faits avec un focus sur la situation du litige

Enfin, à l'approche de Pâques, Monsieur JUSCOBOU très attaché à l'aspect social en entreprise souhaiterait à travers le CSE, que les salariés puissent bénéficier de bons cadeaux pour s'offrir des chocolats auprès de la chocolaterie voisine.

Il vous consulte à ce sujet afin de recueillir votre opinion sur la possibilité pour le CSE, de mettre en pratique une telle action et se demande avec quel budget il pourrait le faire.

A. L'octroi des bons cadeaux (mise en place des activités socio-culturelles)

⇒ Étape n°2 : Problématique

Exemple : *Dans quelles mesures les salariés peuvent-ils se voir octroyer des bons cadeaux par le CSE ?*

⇒ Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »

- **Art. L.2312-78 du Code du travail** : Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes **les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise** prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, **quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État**.
Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités sociaux et économiques et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.
- **Cass. Soc. 13 novembre 1975** : « Constitue une activité sociale et culturelle toute activité, non **obligatoire légalement**, quels que soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, **exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise**, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise ».

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

- L'octroi de bons cadeaux : activité socio-culturelle.
- OK pour les bons cadeaux : Amélioration des conditions de vie → activité non-obligatoire.

⇒ **Étape n°5 : Conclusion**

B. Le budget octroyé aux bons cadeaux

⇒ **Étape n°2 : Problématique**

Dans quelle mesure le CSE peut-il allouer un budget au paiement de bons cadeaux ?

⇒ **Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »**

- **L.2315-61 du Code du travail** :

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés ;

2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent. Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69.

Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Lorsque le financement des frais d'expertise est pris en charge par l'employeur en application du 3° de l'article L. 2315-80 du présent code, le comité social et économique ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les trois années suivantes.

- **Art. L. 2312-81** (facultatif): La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. (Abrogé par L. no 2018-217 du 29 mars 2018, art. 6) «A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.»
(L. no 2018-217 du 29 mars 2018, art. 6) « A 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.»

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

- **L'octroi de bons cadeaux est affilié à un budget spécial pour les activités socio-économique**

⇒ **Étape n°5 : Conclusion**