



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS



Juillet 2024



DREETS Bourgogne-Franche-Comté
Pôle Politiques du travail

**système
d'inspection
du travail**

SOMMAIRE

LES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

1- LES MISSIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

2- LES ATTRIBUTIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

- 2.1 Les pouvoirs d'action
- 2.2 L'accès aux documents et les prérogatives de consultation
- 2.3 La négociation d'un accord d'entreprise

3- LES MOYENS ASSURÉS PAR L'EMPLOYEUR

4- LES RÉUNIONS

- 4.1 Les réunions obligatoires
- 4.2 Les réunions sur demande
- 4.3 Déroulé et compte-rendu des réunions du comité

Les membres de la délégation du personnel

Les membres de la délégation du personnel **sont élus pour une durée de 4 ans**.

Leur nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise: un dans les entreprises de 11 à 24 salariés et 2 dans les entreprises de 25 à 49 salariés. La délégation est composée de membres titulaires et suppléants (un par titulaire). Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires.

➤ **Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné parmi les membres.**

NOTA BENE

Seul un membre élu peut être **désigné délégué syndical** pour la durée de son mandat. Cependant, cette désignation n'ouvre pas droit à un crédit d'heures de délégation supplémentaire. Celles-ci peuvent être utilisées indifféremment pour les deux mandats.

Tous les membres élus bénéficient du **statut de salarié protégé**. Ce statut implique notamment que leur licenciement est conditionné à l'autorisation préalable de l'Inspection du travail.

NOTA BENE

La liste nominative des membres du CSE indiquant leur lieu de travail habituel **est affichée** dans les locaux affectés au travail.

1- LES MISSIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise

Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise



Dans ce cadre

- Ils contribuent à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise et sont consultés sur le document unique d'évaluation des risques (DUERP) et ses mises à jour,
- L'employeur leur présente la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés (liste établie à la suite de l'évaluation des risques et intégrée dans le document unique.

2- LES ATTRIBUTIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

2.1 Les pouvoirs d'action

Les membres de la délégation du personnel peuvent :

- Réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- **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 ;
- **Saisir le tribunal compétent** selon l'objet du litige (tribunal judiciaire concernant l'exécution forcée des obligations de l'employeur., le tribunal correctionnel en cas d'entrave au fonctionnement du comité...)
- Exercer **le droit d'alerte** en cas de constat d'une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.



Dans ce cas

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.

- se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par le code du travail en matière de santé et sécurité au travail

2.2 L'accès aux documents et les prérogatives de consultation

- Les membres de la délégation du personnel doivent recevoir de l'employeur **un exemplaire de la convention collective applicable** ;
- **Ils doivent être informés de leur droit d'accès** au registre unique du personnel (RUP), aux documents individuels de décompte de la durée du travail en cas d'horaires non collectifs et au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), aux 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 ;
- Par ailleurs, ils doivent être consultés sur (liste non exhaustive) :
 - Les projets de licenciements collectifs pour motif économique, les accords de rupture conventionnelle collective, les propositions de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude ;
 - Le règlement intérieur le cas échéant,
 - Le recours aux heures supplémentaires, à leur récupération en repos, les dates de départ en congés payés ... (sur avis conforme).

2.3 La possibilité de négocier un accord d'entreprise

Un accord d'entreprise peut être négocié avec la délégation du personnel au CSE lorsque :

- L'un de ses membres a été désigné comme délégué syndical ;
- En l'absence de délégué syndical, par le membre de la délégation ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors de la dernière élection.

3- LES MOYENS ASSURÉS PAR L'EMPLOYEUR

➤ Formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel bénéficient d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat puis renouvelées à chaque mandat pendant 3 jours au minimum.

➤ 10 heures de délégation mensuelles rémunérées

Chaque membre bénéficie de 10 heures de délégation mensuelles rémunérées. Pendant ces heures, le représentant du personnel peut se déplacer librement hors de l'entreprise. Il peut également circuler librement dans l'entreprise à tout moment en dehors de ces heures.

Par ailleurs, l'employeur leur met à disposition :

- Un local leur permettant d'accomplir leurs missions ;
- Un tableau d'affichage ;
- Un registre permettant de consigner les questions et demandes posées à l'employeur et ses réponses motivées.

4-LES RÉUNIONS

4.1 Les réunions obligatoires

Les membres de la délégation du personnel sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant **au moins une fois par mois**.

NOTA BENE

contrairement aux entreprises d'au moins 50 salariés, la rédaction du règlement intérieur du CSE et des ordres du jour des réunions n'est pas obligatoire.

4.2 Les réunions sur demande

En cas d'urgence ou sur demande, les membres de la délégation du personnel sont reçus soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

4.3 Déroulé et compte-rendu des réunions du comité



