

**TS2E**

La lettre Travail, Solidarités, Économie, Emploi

## Numéro spécial

# Campagne régionale de contrôle Fonctionnement des CSE

### Dialogue social et prévention des risques professionnels : le CSE, un acteur essentiel !

La DREETS de Bourgogne-Franche-Comté lance une campagne régionale de contrôle dédiée au bon fonctionnement des Comités Sociaux et Économiques (CSE), qui se déroulera de septembre à décembre 2024. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du plan national d'action de l'inspection du travail et vise à renforcer le dialogue social au sein des entreprises, tout en garantissant la conformité aux obligations légales.

Objectifs de la campagne :

- 1. Assurer la conformité légale :** des contrôles seront effectués dans les entreprises de la région pour vérifier le fonctionnement des CSE. L'inspection du travail s'assurera en particulier que les réunions, les moyens mis à disposition des membres ainsi que les consultations et informations obligatoires de cette instance de représentation des salariés respectent les réglementations en vigueur.
- 2. Accompagner les entreprises :** deux guides pratiques, conçus par le pôle T de la DREETS, sont mis à disposition des entreprises afin de les soutenir dans leurs démarches. Un premier guide s'adresse aux entreprises de moins de 50 salariés, et un second est destiné aux structures comptant 50 salariés ou plus. Ces outils synthétisent les principales règles applicables à chaque catégorie d'entreprise.

- 3. Renforcer le dialogue social et la prévention des risques :** le CSE, en tant qu'organe représentatif des salariés, joue un rôle central dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Cette campagne vise à sensibiliser les employeurs et les salariés à l'importance de ces missions, notamment en matière de santé et sécurité au travail.

**Le CSE : un levier essentiel pour les entreprises**

Le Comité Social et Économique est une instance obligatoire pour toutes les entreprises de 11 salariés ou plus. Sa mise en place et son bon fonctionnement sont des enjeux cruciaux pour garantir une représentation efficace des salariés, favoriser un dialogue social de qualité, et contribuer à une meilleure prévention des risques professionnels.

**Informations et ressources**

Pour aider les entreprises à respecter leurs obligations, la DREETS met à disposition des outils pédagogiques, notamment les deux guides récapitulant les obligations des CSE en fonction de la taille de l'entreprise. Ces ressources sont disponibles en ligne sur le [site de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté](https://www.dreets.bourgogne-franche-comte.gouv.fr), ainsi que dans les Services de Renseignement en Droit du Travail (SRDT) de la région.

## Le fonctionnement du CSE

### 01 Les réunions du CSE

**Réunions de l'employeur avec le CSE : les règles varient en fonction de l'effectif de l'entreprise !** Toutefois, quel que soit l'effectif, l'employeur est invité à mettre en place un calendrier prévisionnel des réunions.

#### Dans les entreprises de moins de 50 salariés...

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.

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.

#### Dans les entreprises de 50 salariés et plus...

Un accord d'entreprise majoritaire (à défaut un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité) fixe le nombre de réunions annuelles du comité prévues qui ne peut être inférieur à six.

En l'absence d'un tel accord :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. Dans ce cas, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

#### En matière de sécurité et conditions de travail...

Au moins quatre réunions avec l'employeur portent annuellement, en tout ou partie,

sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le CSE est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail et siéger sous sa présidence.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les



réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions. Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi par le président et le secrétaire. Il est communiqué par le président aux membres du CSE, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Ses délibérations sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité selon les modalités définies par les articles L. 2315-34 et R. 2315-25 à R. 2315-27 du code du travail.

**A noter : Quel que soit l'effectif, le suppléant assiste aux réunions du CSE en l'absence du titulaire. En d'autres termes, si le titulaire est présent à la réunion du comité, son suppléant ne peut être lui-même présent.**



### Le règlement intérieur du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus : Le CSE détermine, dans un règlement intérieur (à ne pas confondre avec le règlement intérieur de l'entreprise), les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice de ses missions.

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE.

## 02 Les moyens du CSE

**Dès lors qu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, la délégation du personnel de cette instance dispose d'un certain nombre de moyens, quelle que soit la taille de l'entreprise.** S'y ajoutent des moyens spécifiques différents selon que l'entreprise compte de 11 à moins de 50 salariés ou au moins 50 salariés.

Dans tous les cas, des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accords collectifs ou résulter des usages.

### Heures de délégation

L'employeur laisse à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Le volume des heures de délégation de chacun des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peut être fixé par l'accord préélectoral dans les conditions précisées par l'article L. 2314-7 du code du travail.

A défaut de stipulations dans cet accord, le nombre mensuel d'heures de délégation est fixé dans le tableau figurant à l'article R. 2314-1 du code du travail. Les dispositions spécifiques applicables aux membres titulaires de la délégation du personnel du CSE qui sont, par ailleurs, liés à l'entreprise par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, sont fixées par l'article R. 2315-3 du code du travail.

Report d'un mois sur l'autre et mutualisation des heures de délégation : Dans les conditions fixées respectivement par les articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail :

- Les heures de délégation peuvent être utilisées par leurs titulaires sur une

durée supérieure au mois ;

- 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).

N'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE et doit être payé comme temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

- A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du code du travail.
- 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 l'article R. 2315-7 du code du travail
- Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

### Déplacement et circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent se déplacer dans et hors de l'entreprise, en respectant les dispositions prévues par l'article L. 2315-14 du code du travail

## 03 La formation des élus

### Une formation en santé, sécurité et conditions de travail pour tous les élus !

Les membres de la délégation du personnel du CSE, ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

### Local

Dans les entreprises de moins de 50 salariés...

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.

### Dans les entreprises de 50 salariés et plus...

Ce local, aménagé et disposant du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE, doit lui permettre d'y organiser des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité. Le comité peut également inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

### Affichage des communications

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.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur. Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation peut être prise en charge

par les opérateurs de compétences (OPCO) selon les modalités et limites prévues par l'article R. 6332-40 du code du travail.

Cette formation a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peuvent également, le cas échéant, bénéficier d'une formation spécifique.

### Modalités de la formation

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, soit par des centres rattachés aux organisations syndicales ou des instituts spécialisés. Leur liste est publiée chaque année par arrêté ministériel (pour les années 2021, 2022 et 2023, la liste est publiée par un arrêté du 22 décembre 2023. Les obligations de ces organismes de formation sont précisées par les articles R. 2315-12 à R. 2315-16 du code du travail.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

### Formation économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (cette disposition est issue de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 (JO du 24), en vigueur depuis le 25 août 2021). Elle est renouvelée après quatre ans d'exercice du mandat, consécutifs ou non.

La formation est dispensée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région (liste disponible auprès de chaque direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités – DREETS) ou sur la liste établie par l'arrêté du 22 décembre 2023. Cette formation est, le cas échéant, imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Pour toute information concernant cette campagne et sur la réglementation applicable, vous pouvez consulter le site de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté Rubrique Travail et Relations Sociales – Dialogue social à l'adresse :

<https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr>

Tout le système d'inspection du travail se tient également à votre disposition pour vous informer.



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

### TS2E - N°47

La lettre Travail, Solidarités, Économie, Emploi

Directeur de publication : Simon-Pierre Eury, Directeur régional  
Conception, réalisation : service communication

DREETS Bourgogne-Franche-Comté  
5 place Jean Cornet - 25041 Besançon cedex