

Chapitre 19

QCM

- 1. b.** Les représentants du personnel disposent de crédits d'heures dont le nombre varie selon les effectifs de l'entreprise. Le représentant du personnel utilise librement ses heures de délégation, il n'a pas à demander d'autorisation à son employeur. Les heures passées en réunion avec celui-ci ne sont pas décomptées des heures de délégation.
- 2. b.** Le CSE est mis en place à plusieurs niveaux (établissement, entreprise ou groupe). On peut également trouver un CSE dans le cadre d'une UES ou au plan européen.
- 3. a.** Le budget du CSE est financé par l'employeur, mais également par des ressources propres. L'employeur verse obligatoirement une subvention de fonctionnement dont le taux est imposé par la loi. Il participe également, pour un montant discrétionnaire, au financement des activités sociales et culturelles.
- 4. c.** L'autorisation administrative préalable au licenciement d'un salarié protégé est obligatoire en cas de licenciement, mais également pour d'autres types de décisions (modification du contrat, par exemple).
- 5. b.** Le délit d'entrave concerne uniquement les représentants du personnel. Il consiste à empêcher un RP d'accomplir correctement sa mission.
- 6. a. et b.** Le comité social et économique est consulté par l'employeur pour toute décision ayant un impact sur les salariés. Il peut s'agir de décisions stratégiques comme une décision de fusion ou d'une proposition de modification du RI. En revanche, la décision d'affectation des résultats n'est pas de la compétence du CSE.
- 7. a. et c.** La durée du mandat de RP est de 2 à 4 ans en fonction de l'accord collectif. À défaut, la durée est de 4 ans.
- 8. b. et c.** Les représentants du personnel sont protégés pendant toute la durée de leur mandat, ainsi que pendant 6 mois à l'issue de celui-ci.
- 9. a. et c.** En cas de refus d'autorisation du licenciement d'un salarié protégé, l'employeur a deux recours à sa disposition : un recours hiérarchique auprès du ministère du Travail ou un recours en justice. Le tribunal compétent est le TA, car il s'agit de faire un recours contre la décision d'une administration.
- 10. b. et c.** Les représentants du personnel ont un droit d'alerte qui concerne aussi bien la protection de la santé des salariés et peut être utilisé en cas de danger grave et imminent pour les salariés, mais également en cas de situation économique préoccupante et de risque pour l'emploi des salariés.
- 11. c.** Le CSE dispose de moyens financiers qui dépendent de sources différentes : le financement de l'employeur, les actions mises en place par le CSE, les dons, etc.
- 12. a. et c.** Les membres du CSE peuvent communiquer avec les salariés par le biais du

panneau d'affichage, mais également en se déplaçant dans l'entreprise. Les PV de réunions seront affichés et mis à disposition des salariés, constituant ainsi également une source d'information.

13. b. La mise en place d'un CSE est obligatoire à partir de 11 salariés sur 12 mois consécutifs. Le seuil de 50 salariés permet de donner davantage de compétences au CSE, mais n'est pas le seuil de mise en place des élections professionnelles. Par ailleurs, les effectifs doivent être calculés sur une période de 12 mois consécutifs.

14. c. Le décompte des effectifs se fait en tenant compte de tous les salariés en fonction de leur temps de présence dans l'entreprise : les CDD et CTT au prorata de la durée de leur contrat, les salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail.

15. c. Un CSE peut être mis en place pour plusieurs entreprises si elles ont des intérêts économiques et sociaux communs (UES) ou des intérêts communs du fait de leur situation (interentreprises). En cas de groupe, un CSE peut également être mis en place au niveau du groupe, mais il ne prendra pas la place des CSE créés au niveau de chaque entreprise.

Exercices

EXERCICE 1 – RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LE SUPERMARCHÉ VIVABIO

- 1. Vérifiez si Fabienne pourra se présenter au premier tour des élections professionnelles comme Mireille.**

Methodologie

Cette question est très simple et consiste à donner les conditions pour être éligible. Vous devez cependant faire attention à l'application, qui doit être suffisamment précise en reprenant chacune de ces conditions pour les appliquer au cas donné.

Principes juridiques

Pour être éligible, il faut avoir au moins 18 ans, 1 an d'ancienneté, être titulaire d'un contrat de travail, ne pas avoir de lien de famille avec le chef d'entreprise. Aucune condition de nationalité n'est requise.

Le premier tour est réservé aux candidats présentés par des organisations syndicales représentatives ou constituées depuis au moins deux ans et satisfaisant les valeurs républicaines et d'indépendance. Le deuxième tour est obligatoirement organisé si le quorum n'est pas atteint au 1^{er} tour ou si tous les sièges n'ont pas été pourvus. Il est ouvert à toute candidature et organisé dans les 15 jours suivant le premier tour.

Application au cas

En l'espèce, Fabienne et Mireille remplissent toutes les conditions pour être éligibles (âge, ancienneté de 2 ans minimum, salariées de l'entreprise, on pose l'hypothèse qu'elles n'ont pas de lien avec le dirigeant). La nationalité de Fabienne n'est pas un obstacle. En revanche, seule Mireille pourra se présenter au premier tour de ces élections sur la liste présentée par le syndicat représentatif auquel elle adhère. La liste de Fabienne n'est pas présentée par une

organisation syndicale (ni représentative ni existant depuis 2 ans car « sans étiquette »). Fabienne ne pourra se présenter qu'au second tour, s'il est organisé pour pourvoir les sièges restants ou si le quorum n'est pas atteint au premier tour.

- 2. Présentez à Fabienne les moyens qu'elle aura à sa disposition pour exercer son rôle de représentant du personnel si elle est finalement élue.**

Principes juridiques

L'employeur doit recevoir les représentants du personnel au moins une fois par mois pour répondre à leurs questions. De plus, ils bénéficient d'un crédit minimal de 10 heures par mois. Ce crédit représente des heures considérées comme du temps de travail effectif et leur permettant de mener à bien leur mission de représentants du personnel. Enfin, ils disposent d'un local et d'un panneau d'affichage, d'un exemplaire de la convention collective, ont accès à certains documents obligatoires, une liberté de déplacement dans l'entreprise et la possibilité de demander un congé de formation.

Application au cas

En l'espèce, Fabienne pourra utiliser les heures de délégation pour mettre en place les différentes actions qu'elle souhaite mener (l'entreprise ayant 22 salariés, elle bénéficiera de 10 heures de délégation par mois). De plus, elle dispose de nombreux moyens pour mener à bien sa mission. Elle pourra demander un congé de formation si elle le souhaite.

EXERCICE 2 – RÔLE DU CSE AU SEIN DE LA SARL VILAVOLAILLES

- 1. Analysez les demandes faites par Dominique Accroux afin de vérifier si elles peuvent être refusées par Antonin Ducosse.**

Méthodologie

Vous devez identifier les demandes faites par Dominique Accroux dans cette mise en situation, afin de les comparer avec les droits ou moyens à la disposition des représentants du personnel pour vérifier si elles en font partie.

N'oubliez pas de préciser les effets en cas de refus de l'employeur, même si la question ne le demande pas explicitement : vous devez toujours penser aux conséquences des solutions que vous proposez.

Principes juridiques

Les membres du CSE disposent de différents moyens pour exercer efficacement leur mandat, renforcés dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Ainsi, ils ont accès à différents documents, afin d'être informés régulièrement sur les domaines touchant aux salariés et aux conditions de travail. Ils peuvent notamment consulter des documents de gestion, des documents concernant les mouvements de personnel et tout document relatif à la formation professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur a pour obligation de mettre en place une BDES qui, mise à disposition des représentants du personnel, vaut communication des informations obligatoires.

De plus, ils disposent chacun d'un crédit de délégation variant selon les effectifs de l'entreprise (18 heures par mois lorsque les effectifs sont entre 50 et 74 salariés). Ils ont la possibilité de faire appel à un expert pour les aider dans l'étude des différents documents fournis par l'employeur. Ils ont à leur disposition un local, un panneau d'affichage. Pour finir, ils peuvent circuler dans l'entreprise, comme ils le souhaitent, soit pendant leurs heures de délégation soit en dehors de leur temps de travail.

L'employeur qui met des obstacles volontaires à l'exercice de leur mission par les représentants du personnel commet un délit d'entrave sanctionné pénalement par une amende de 7 500 euros. Il faut un élément matériel (les obstacles mis par l'employeur) et un élément moral (une infraction commise volontairement).

Application au cas

En l'espèce, Antonin Ducosse ne peut refuser la demande de documents faite par Dominique Accroux car cela fait partie de son droit à l'information. Il peut en revanche lui signaler l'accès possible à la BDES, puisque la SARL Vilavolailles a plus de 50 salariés. Cet accès permettrait de remplir son obligation d'information. De même, il ne peut l'empêcher de visiter tous les locaux. Sa visite des bâtiments d'abattage pourra se faire dans le cadre de ses heures de délégation, ce qui lui permettra de percevoir une rémunération, ces heures étant considérées comme du temps de travail effectif.

Si Antonin Ducosse s'oppose à ces demandes, il pourra être poursuivi au plan pénal pour délit d'entrave, l'élément intentionnel étant prouvé puisque l'employeur doit avoir connaissance de ses obligations légales.

- 2. Vérifiez si Dominique Accroux bénéficie d'une protection spécifique lui permettant de ne pas être licencié.**

Principes juridiques

Les membres élus du CSE sont des salariés dits « protégés ». Ils bénéficient de cette protection dès lors qu'ils se présentent aux élections, pendant toute la durée de leur mandat, mais aussi pendant 6 mois après l'expiration de celui-ci.

Cette protection consiste à demander à l'inspection du travail son autorisation pour toute décision portant atteinte aux modalités d'exécution du contrat de travail du salarié protégé. Le licenciement pour motif économique fait partie des décisions soumises à cette autorisation.

À défaut d'autorisation, le salarié peut demander la nullité du licenciement et la réintégration dans l'entreprise ou le versement de dommages et intérêts, ainsi que les indemnités liées à la rupture du contrat de travail.

Application au cas

En l'espèce, Dominique Accroux étant membre du CSE, il s'agit d'un salarié protégé. Son licenciement, même pour motif économique, sera soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Or, on peut considérer dans ce cas que cette autorisation ne sera pas donnée, l'objectif premier de l'employeur étant ici de ne plus avoir Dominique Accroux comme salarié car il le dérange. Si Antonin Ducosse procède tout de même au licenciement de Dominique, ce dernier pourra en demander la nullité pour être réintégré dans l'entreprise et

obtenir le versement de dommages et intérêts.

EXERCICE 3 – FONCTIONNEMENT DU CSE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CAPSERVICES

1. Analysez la situation de la société Capservices afin de vérifier si Christophe est tenu de mettre en place les IRP précitées.

Principes juridiques

La mise en place d'un CSE est obligatoire dans les entreprises à partir de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Lorsque l'entreprise dépasse le seuil des 50 salariés, le CSE dispose de moyens d'action supplémentaires (budget, consultation plus fréquente, droit d'alerte renforcé, etc.).

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire à partir de 300 salariés ou dans les établissements classés à haut risque ou en cas de demande par l'inspection du travail. Dans les autres cas, les compétences en matière de santé, sécurité au travail sont exercées par le CSE (et renforcées notamment à partir de 50 salariés).

Un conseil d'entreprise peut également être mis en place. Pour cela, il faut que soit signé un accord d'entreprise majoritaire (ou au niveau de la branche). L'objectif de cet accord est de donner compétence exclusive à ce conseil d'entreprise pour négocier les accords collectifs au niveau de l'entreprise.

Application au cas

En l'espèce, la société Capservices a 302 salariés. Christophe a pour obligation de mettre en place un CSE, mais également une CSSCT puisqu'elle dépasse les 300 salariés. Il pourra également décider de la mise en place d'un conseil d'entreprise, mais pas de façon unilatérale, uniquement si un accord collectif majoritaire est signé avec les partenaires sociaux.

2. Vérifiez les sources financières dont devrait pouvoir bénéficier le CSE de la société Capservices.

Principes juridiques

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE dispose d'un budget lui permettant de financer certaines de ses actions. Ce budget comporte trois catégories de ressources :

- une subvention obligatoire versée par l'employeur et égale à 0,2 % de la masse salariale brute issue des DSN permettant de financer les activités économiques et professionnelles ;
- une contribution aux activités sociales et culturelles, dont le montant n'est pas imposé par la loi mais peut être fixé par accord collectif ; l'employeur ne peut décider unilatéralement de la réduire (obligation de maintenir le même rapport à la masse salariale brute que l'année précédente) ;
- d'autres ressources ponctuelles : contributions des salariés à certaines activités, dons, etc.

Application au cas

En l'espèce, la société Capservices comprenant 302 salariés, le CSE bénéficiera du budget tel que présenté ci-dessus. Christophe peut en effet verser un financement moins important que les autres années, puisqu'il s'agit d'un pourcentage de la masse salariale qui peut varier d'une année à l'autre. Il ne peut cependant décider unilatéralement de réduire le financement du CSE.

3. Présentez les documents d'information que l'employeur doit remettre aux membres du CSE.

Principes juridiques

L'employeur a pour obligation de remettre certains documents au CSE, afin de l'informer des décisions prises dans l'entreprise et qui pourraient avoir des répercussions sur les emplois.

Ces documents sont :

- exemplaire à jour de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise ;
- registre du personnel, registre de sécurité ;
- documents concernant la durée du travail ;
- contrats de mise à disposition des travailleurs en cas de CTT ;
- comptes sociaux et documents comptables ;
- bilan social ;
- tout projet de transformation de l'entreprise ayant des impacts sur les emplois (projet de fusion, projet de licenciement, etc.) ;
- base de données économiques et sociales comprenant de nombreuses informations sur l'entreprise.

Application au cas

Christophe devra mettre à la disposition des élus du CSE les documents d'information précités. La société Capservices ayant 302 salariés, il devra également s'assurer de l'existence d'un accès permanent de ces représentants aux informations contenues dans la BDES, qui devra être complète.

4. Quels sont les moyens dont dispose le CSE en cas de difficultés économiques avérées de la société Capservices ?

Principes juridiques

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE dispose d'un droit d'alerte économique. En cas de faits préoccupants pour la poursuite de l'activité de la société, le CSE peut alerter l'employeur en lui demandant des explications sur certaines décisions. En l'absence de réponse satisfaisante, le CSE pourra saisir le CAC, qui a une obligation d'alerte pouvant mener à l'ouverture d'une procédure collective par le président du tribunal.

De plus, le CSE peut faire appel à un expert pour avoir des informations sur les données comptables et financières de l'entreprise.

Application au cas

En l'espèce, le CSE pourra faire appel à un expert pour avoir une analyse des documents et permettre ainsi à Fanny de vérifier que son impression sur la situation économique de la société est juste. Si c'est le cas, elle pourra demander au CSE d'exercer son droit d'alerte auprès de l'employeur, puis de saisir le CAC, selon la réponse donnée par l'employeur.

Cas de synthèse

MISE EN PLACE D'INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ AGROBAR

1. Justifiez la mise en place d'élections professionnelles dans la société AGROBAR.

Attention

Vous ne devez pas vous limiter, pour répondre à cette question, uniquement au calcul des effectifs présents dans cette société, d'autant plus que ce calcul vous est directement fourni. Vous devez également tenir compte de la situation actuelle de la société, qui dispose déjà de représentants du personnel. De plus, il est important de bien lire la totalité du cas et d'analyser le comportement de l'employeur pour en donner les conséquences, même si la question posée est assez générale (et à partir du moment où les questions suivantes n'abordent pas ce point pourtant donné dans le cas).

Méthodologie

Pensez à lire la totalité des questions données avant d'y répondre, afin d'éviter de répondre dans une question à la question suivante ou d'oublier de traiter les effets ou conséquences de votre réponse, alors qu'ils ne font pas l'objet de la question suivante.

Vous pouvez poser les hypothèses nécessaires lorsque toutes les informations ne vous sont pas données dans le cas. Il est important de les poser clairement si elles sont nécessaires à votre solution.

Principes juridiques

La mise en place d'un CSE est obligatoire dans les entreprises ayant 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Les salariés en CDD ou CTT sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, et les salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail. Certains salariés ne sont pas pris en compte, comme les salariés par alternance, les CDD de remplacement ou les contrats aidés.

Pour mettre en place cette instance, l'employeur doit organiser des élections professionnelles.

Le mandat des représentants du personnel est de 4 ans, sauf durée différente fixée par accord collectif et qui peut être comprise entre 2 et 4 ans.

Si l'employeur s'oppose à la mise en place d'un CSE pourtant obligatoire, il commet un délit d'entrave sanctionné pénalement par une peine d'un an de prison et une amende de 7 500 €.

Application au cas

En l'espèce, la société Agrobar compte 78 salariés équivalent temps plein. Cette expression « équivalent temps plein » implique la prise en compte des salariés à temps partiel ou en CDD, déjà faite dans le calcul.

La mise en place d'un CSE est obligatoire. On constate que les élections professionnelles ont eu lieu il y a 3 ans. On pose l'hypothèse que le mandat des représentants du personnel a été fixé à 3 ans par accord collectif.

Le dirigeant, Marcel Reput, ne peut pas volontairement renoncer à l'organisation des élections professionnelles obligatoires lorsque le mandat arrive à échéance, ni rejeter la demande de Claire Dugrain. S'il le fait, il pourra être poursuivi pour délit d'entrave et être sanctionné pénalement.

- 2. Indiquez le nombre de titulaires ainsi que les moyens que ces élus auront à leur disposition pour exercer leur mandat.**

Principes juridiques

Le nombre de titulaires membres du CSE est fixé par décret et codifié à l'article R2314-1 du Code du travail (voir document 1 de la base documentaire).

Deux listes distinctes doivent être établies : une pour les délégués et une pour les suppléants, et ce pour chaque collège, celui des ouvriers et employés et celui des techniciens, ingénieurs et cadres.

Les membres du CSE disposent de nombreux moyens pour exercer leurs fonctions et mener à bien leurs missions dans le cadre de leur mandat : un panneau d'affichage, un local, la possibilité de faire des réunions, de se déplacer dans l'entreprise, un crédit d'heures variable selon les effectifs, l'accès à certains documents d'information, un budget à partir de 50 salariés, un droit d'alerte, un droit de formation, la possibilité de faire appel à un expert.

Application au cas

En l'espèce, la société Agrobar comprend 78 salariés. Le CSE sera donc composé de 5 titulaires et d'autant de suppléants disposant chacun de 19 heures de délégation par mois. Ces heures de délégation leur permettront d'effectuer leurs missions en se rendant dans les locaux de l'entreprise, en assurant des permanences, en répondant aux demandes des salariés et en assistant aux réunions avec l'employeur.

Marcel n'aura pas à mettre à leur disposition de nouveaux moyens si les effectifs sont stables.

- 3. Vérifiez la validité des décisions prises par Marcel Reput à l'égard de Claire Dugrain.**

Principes juridiques

Les membres du CSE disposent d'heures de délégation leur permettant d'exercer leur mandat de représentants du personnel.

Ces heures sont décomptées comme du temps de travail effectif et utilisables sur leur temps de travail. De plus, les heures passées en réunion avec l'employeur sont du temps de travail

effectif et ne sont pas décomptées des heures de délégation.

Par ailleurs, le salarié élu membre du CSE est un salarié protégé. Les décisions prises par l'employeur et portant atteinte à ses conditions de travail ou son contrat de travail doivent être soumises à une décision préalable de l'inspection du travail. À défaut, les décisions prises seront annulées. L'inspection du travail doit vérifier si les décisions ne sont pas prises du fait du statut du salarié protégé et si elles ne portent pas atteinte à la protection des intérêts des salariés.

Enfin, toute décision prise sur un trait distinctif du salarié, comme le fait d'être un élu du personnel, est une décision discriminatoire entraînant la responsabilité pénale du salarié.

Application au cas

En l'espèce, la décision de licenciement prise par Marcel Reput est justifiée par des motifs discriminatoires et liés à sa fonction de représentante du personnel. Les absences pour des permanences au sein du local et la visite des locaux n'ont pas à être justifiées, dès lors qu'elles entrent dans les heures de délégation du salarié élu. De plus, les heures passées en réunion ne sont pas déductibles de ces heures de délégation.

Le licenciement prononcé par Marcel sera annulé pour toutes les raisons précitées. Claire devra être réintégrée dans son emploi et bénéficier du versement de dommages et intérêts. Elle pourra également demander réparation pour discrimination.

Pour finir, rien n'indique que Marcel ait demandé l'autorisation à l'inspection du travail (qui l'aurait probablement refusée). Le non-respect de cette procédure est également un motif de nullité de cette décision de licenciement.

- 4. Indiquez la procédure qu'Anne Rajmadoui pourrait mettre en place pour faire face à cette situation.**

Principes juridiques

L'employeur ne peut prendre de décisions ayant pour motif un trait distinctif du salarié. À défaut, il commet un délit de discrimination sanctionné pénalement et entraînant la nullité de la décision prise, ainsi que le versement de dommages et intérêts [voir Chapitre 15].

Les membres du CSE disposent d'un droit d'alerte dès lors qu'ils constatent une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Ce droit d'alerte consiste à informer immédiatement l'employeur, qui doit procéder à une enquête afin de mettre fin à la situation reprochée (à défaut, il engage sa responsabilité, voir Chapitre 15).

D'après l'arrêt de la Cour de cassation du 9 septembre 2020, les décisions discriminatoires font partie des mesures pour lesquelles le représentant du personnel peut utiliser son droit d'alerte. Une enquête doit alors être mise en place, l'employeur devant apporter la preuve d'éléments objectifs permettant de justifier la décision prise et d'éviter la qualification de décision discriminatoire.

Application au cas

En l'espèce, Anne a constaté que les salariés âgés de moins de 30 ans avaient bénéficié d'une augmentation de salaire, alors que ce n'était pas le cas des salariés âgés de plus de

50 ans. Comme dans les faits de l'arrêt du document 2 de la base documentaire, on constate ici une présomption de discrimination.

Elle pourra exercer son droit d'alerte pour contraindre l'employeur à mettre en place une enquête et vérifier si cette différence de rémunération est justifiée par des motifs objectifs indépendants de l'âge (motif discriminatoire). Cela entre dans le rôle du CSE, contrairement à l'affirmation de Fabien. Les salariés concernés pourront toujours exercer également un recours en leur nom personnel, pour obtenir indemnisation.

Le rôle du CSE n'est pas de demander une indemnisation, mais de s'assurer que l'employeur mette fin rapidement à cette situation portant atteinte aux droits et libertés des salariés.