

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 – ROLE DES DELEGUES DU PERSONNEL DANS LE SUPERMARCHE 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 – ROLE 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

CORRIGÉ

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.