

## Chapitre III

### Les compétences fonctionnelles du CSE

Les compétences du CSE varient sensiblement selon que l'instance est établie dans une entreprise de onze à quarante-neuf salariés (CSE restreint) ou dans une entreprise d'au moins cinquante salariés (CSE plénier ou de plein exercice). Si une partie des attributions sont communes, d'autres sont propres au CSE plénier. L'article L. 2312-1 du Code du travail l'indique d'ailleurs expressément en disposant que « *les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise* ».

Parmi les attributions communes se trouvent la présentation des revendications individuelles ou collectives relatives aux salaires ou à l'application du Code du travail, l'exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent, la mission de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ainsi que la majorité des consultations ponctuelles à l'occasion desquelles les élus du personnel sont appelés à formuler un avis (notamment : consultation sur la recherche de reclassement en cas d'inaptitude, consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique, toutes les consultations en matière de santé et de sécurité, etc.).

Les attributions du CSE plénier – lequel dispose de la personnalité juridique, d'un patrimoine, d'un budget de fonctionnement et d'un budget activités sociales et culturelles ou encore du droit de recourir à l'expertises, toutes choses dont est privé le CSE restreint – sont bien plus étendues. Outre les attributions du CSE restreint (C. trav., article L. 2312-1), sa compétence recouvre d'autres prérogatives, parmi lesquelles des consultations récurrentes (et non seulement ponctuelles), l'exercice du droit d'alerte en différentes situations ou encore la gestion des activités sociales et culturelles. Pour exercer ces différences prérogatives, le CSE dispose de moyens matériels et financiers dont il faut dire un mot.

#### Section I : L'information et la consultation

L'information est la matière première, en quelque sorte le carburant des missions dévolues au CSE. Le CSE étant une instance délibérative, dans le cadre des consultations, mais aussi une instance de veille, voire une instance de crise (en cas d'alerte), son action exige une connaissance aussi complète que possible des situations à l'occasion desquelles il est appelé à intervenir. A cet égard, si l'information est essentielle dans le cadre des consultations à l'issue desquelles il doit formuler un avis, le CSE dispose, plus généralement, d'un droit à l'information continue.

## § 1. L'information

L'article L. 2312-15 du Code du travail pose, au titre des modalités d'exercice des attributions générales, les bases du droit à l'information du comité s'agissant de l'exercice de ses attributions consultatives. Il est indiqué que le CSE doit disposer dans ce cadre d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur. Le CSE est également destinataire de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. Il lui est reconnu, en outre, le droit d'accéder à toute information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, et ce conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs. L'effectivité du droit à l'information justifie par ailleurs que ce droit soit, le cas échéant, judiciairement garanti. A cet effet, il est prévu que le comité, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, peut saisir le président du tribunal judiciaire statuant suivant la procédure accélérée au fond pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge doit alors statuer dans un délai de huit jours. Il est précisé que cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis, à moins que, en présence de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge décide la prolongation de ce délai. Aux termes d'un arrêt rendu le 26 février 2020, la Cour de cassation a cependant étendu la portée de ce texte en décidant que, à partir du moment où le juge a été saisi avant l'expiration du délai de consultation d'une demande de communication d'informations complémentaires, il peut, s'il estime que cette demande est fondée, soit prolonger le délai, soit fixer un nouveau délai de consultation (v. aussi Cass. soc., 27 mai 2020, qui précise que cette prorogation n'est possible que si le juge a été saisi avant que le délai de consultation soit expiré).

L'information n'est pas toutefois réservée à l'exercice des attributions consultatives. Le CSE doit, plus généralement, disposer d'informations que le Code du travail détaille, que ce soit en matière économique et sociale ou en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail. Dans le domaine économique, il doit notamment être informé de la situation économique de l'entreprise. En matière sociale, les informations portent en particulier : sur l'évolution de l'emploi et des salaires ; sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ; sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires ; sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats d'intérim ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ; sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ; sur la durée du travail (heures supplémentaires accomplies, bilan du travail à temps partiel réalisé dans

l'entreprise, période de prise des congés payés, recours aux conventions de forfait et modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, etc.)...

En matière de santé et de sécurité au travail, les informations sont également nombreuses et variées, spécialement en fonction de la nature des risques de l'entreprise (informations sur les risques biologiques, chimiques, liés à l'amiante, à la pollution, au bruit, etc.). De façon commune, le CSE est destinataire d'informations périodiques : au moins une fois par an, il reçoit de l'employeur un rapport écrit faisant le bilan durant l'année écoulée de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées dans le domaine de ses missions, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme doit comporter la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention en matière de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Depuis la loi du 14 juin 2013, les informations que le CSE a vocation à recevoir et auxquelles il doit avoir accès sont réunies dans une base de données, appelée base de données économiques et sociales (BDES). L'idée est que les représentants du personnel puissent consulter les informations de manière permanente pour les besoins de leurs missions. Obligatoire sur le principe, la base de données économiques et sociales peut être aménagée par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu entre l'employeur et le CSE. En l'absence d'accord en disposant autrement, la base est constituée au niveau de l'entreprise et il est prévu, dans les entreprises dotées d'un CSE central, qu'elle comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement. Quant à l'accès à la base, il est ouvert en permanence aux membres du CSE, le cas échéant du CSE central et des CSE d'établissement, ainsi qu'aux délégués syndicaux. La base est tenue à leur disposition sur un support informatique dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et sur un support informatique ou papier dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

Les informations auxquelles les représentants élus du personnel ont accès ne sont pas, par nature, confidentielles. L'article L. 2312-36 du Code du travail n'envisage une obligation de discrétion qu'en ce qui concerne les informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. La confidentialité est donc limitée aux seules informations expressément identifiées comme n'étant pas librement communicables. Elle est en outre limitée dans le temps, l'employeur devant indiquer la durée du caractère confidentiel que les membres du CSE sont tenus de respecter.

## § 2. La consultation

La consultation a pour objet l'examen par le CSE collégalement réuni de décisions ou de projets de l'employeur qui ont un impact sur la collectivité des salariés. Au terme de cet examen, le CSE formule un avis. L'avis peut être motivé, encore que ce ne soit pas en principe obligatoire, ou être accompagné de propositions, par exemple de modification du document soumis à la consultation. L'article L. 2312-15 du Code du travail l'énonce : « *Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives* ». Le plus souvent, cependant, l'avis se borne à formuler une opinion favorable ou défavorable, positive ou négative. Cette opinion ne s'impose pas à l'employeur et met seulement un terme à la consultation. L'employeur doit néanmoins rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

A défaut d'accord collectif ou d'accord entre le comité d'entreprise et l'employeur fixant d'autres délais (v. Cass. soc., 8 juillet 2020, admettant qu'un accord avec le CSE puisse être implicite et résulter de la poursuite des opérations de consultation au-delà du délai), le délai de consultation du CSE est d'un mois. Cette durée est portée à deux mois en cas d'intervention d'un expert et à trois mois si une ou plusieurs expertises sont diligentées dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement. Dans cette dernière situation, où il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement, les délais s'appliquent au CSE central. L'avis de chaque comité d'établissement doit en conséquence être rendu avant cette échéance, en temps utile pour être transmis au CSE central au plus tard sept jours avant la date ultime à laquelle ce dernier doit rendre son avis. Si l'avis n'a pas été rendu dans le délai, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif, de sorte que l'employeur peut poursuivre la mise en œuvre de son projet.

Le défaut de consultation du CSE, ou l'irrégularité de celle-ci est constitutif, au plan pénal, du délit d'entrave prévu à l'article L. 2317-1 du Code du travail. La sanction est une amende de 7.500 €.

Schématiquement, on peut classer les consultations en deux catégories, selon qu'elles sont récurrentes ou simplement ponctuelles.

#### A. Les consultations récurrentes

Le Code prévoit des consultations récurrentes en ce qu'elles ont lieu, en principe, tous les ans. Il est toutefois possible, par accord d'entreprise ou, à défaut de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, de fixer une périodicité plus longue dans la limite de trois ans.

La première des consultations récurrentes est celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Sauf accord collectif modulant le contenu de la consultation, cette consultation porte sur les orientations stratégiques telles que définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi que sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. A cet égard, les informations fournies au comité portent sur l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La deuxième consultation récurrente est celle sur la situation économique et financière de l'entreprise. A cette occasion, le CSE est également consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

La troisième consultation récurrente est celle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. L'article L. 2312-26 du Code du travail énumère à ce sujet les très nombreux thèmes qui sont l'objet de la consultation. Celle-ci porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

## B. Les consultations ponctuelles

L'article L. 2312-8 du Code du travail pose le principe d'une compétence générale du CSE pour être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Le texte mentionne ensuite, après l'adverbe « *notamment* », différents motifs de consultations ponctuelles. D'autres sont évoquées plus loin, à l'article L. 2312-37 du Code du travail qui liste toute une série de consultations qui, avec celles énoncées à l'article L. 2312-8 constituent un bloc qualifié « *ordre public* ». Mais il existe bien d'autres types de consultations encore, disséminées dans l'ensemble du code, qui n'en présentent pas moins un caractère impératif.

Pour s'en tenir aux principales consultations ponctuelles, celles-ci concernent :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise ;

- Les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, comme la fusion ou la cession de la société, l'acquisition ou la cession de filiales ou encore la modification importante des structures de production de l'entreprise. L'employeur doit informer le CSE des motifs de l'opération et, le cas échéant, de ses modalités financières, ainsi que de ses conséquences juridiques, économiques et sociales et des mesures envisagées à l'égard des salariés ;

- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle. Cette consultation a cependant un domaine résiduel car elle ne porte que sur des questions qui ne font pas l'objet de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;

- L'introduction de nouvelles technologies dès lors que leur mise en œuvre a un impact effectif sur la situation des travailleurs. Ce cas de consultation peut être particulièrement important à l'époque contemporaine avec le développement des technologies numériques et, plus encore à l'avenir, celui des technologies faisant appel à l'intelligence artificielle ;

- Tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Ce cas de consultation, fréquent, concerne de manière générale tout projet de l'employeur qui affecte de manière déterminante les conditions de santé, de sécurité ou de travail d'un nombre significatif d'agents, le critère du nombre de salariés n'étant pas toutefois déterminant de l'importance du projet. Par exemple, n'a pas été jugé important le projet consistant « *uniquement à déployer de nouveaux logiciels et à fournir aux salariés occupant des fonctions de consultants dans les entreprises clientes des ordinateurs portables sans que ces modifications entraînent des répercussions importantes sur les conditions de travail de ces salariés en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition* » (Cass. soc., 8 février 2012). Ne caractérise pas non plus un aménagement important le projet d'analyse et de gestion des courriels par l'intelligence artificielle qui a des conséquences mineures sur les conditions de travail directes des salariés dont les tâches vont se trouver facilitées (Cass. soc., 12 février 2018). En revanche, constitue une décision d'aménagement important l'introduction de la 4G par la société SFR dans la mesure où elle « *impacte des postes de chefs de projets mais également des postes de salariés de SFR chargés de la surveillance des sites et de la bonne réalisation par les sous-traitants des adaptations nécessaires aux installations actuelles et qui, dans sa phase finale, aura une incidence importante sur d'autres secteurs d'activité tels les commerciaux* » (CA Versailles, 5 août 2013). La prise en considération des risques psychosociaux par la jurisprudence contemporaine devrait par ailleurs stimuler la compétence consultative du CSE sur un aménagement important en considération de ses répercussions sur la santé psychique des salariés. En particulier, si l'employeur tient de son pouvoir de direction le droit

d'évaluer le travail des salariés, les juridictions sont aujourd'hui sensibles aux menaces que les critères d'évaluation peuvent faire peser sur la santé mentale des salariés. Par exemple, il a été jugé que, dès lors que les évaluations annuelles peuvent avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien sont de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, le projet de l'employeur doit être soumis à la consultation du CSE (Cass. soc., 28 novembre 2007) ;

- Les moyens de contrôle de l'activité des salariés. Sont en particulier concernées toutes les technologies de contrôle, qu'il s'agisse, pour la plus pratiquée, de la vidéosurveillance, ou de techniques comme la géolocalisation ou les dispositifs biométriques ;

- Les projets de restructuration et de compression des effectifs. Cette consultation double celle portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique. Elle est en conséquence soumise aux conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30 lorsque l'entreprise a l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ;

- La proposition de reclassement d'un salarié inapte sur un emploi approprié à ses capacités. La compétence consultative n'étant pas déléguable à la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), l'avis doit être formellement donné par le CSE lui-même. Il n'est pas rare en revanche en pratique que le travail de préparation de la consultation – ou des consultations s'agissant de cas de consultation fréquents dans les entreprises – soit confié à la CSSCT.

Il faut ajouter, dans le cadre des circonstances actuelles, que le CSE doit être consulté sur la nécessité du recours à l'activité partielle et ses modalités de mise en œuvre (C. trav., article R. 5122-2). Il doit aussi être consulté en cas de recours décidé par l'employeur au télétravail. Si aucune disposition légale ne le prévoit expressément, cette consultation est justifiée au titre des mesures d'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise (v. en ce sens : Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail). Activité partielle (autrefois appelée « chômage partiel ») et télétravail font partie aujourd'hui de l'arsenal des mesures dont disposent les entreprises pour organiser leur activité pendant la crise sanitaire.

## Section II : Le droit d'alerte

Le Code du travail envisage plusieurs motifs d'alerte. Est tout d'abord prévu un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes. Ce dispositif d'alerte concerne une grande variété de situations dans lesquelles il est porté atteinte à des droits ou à des libertés individuelles ou encore à la santé physique ou mentale des travailleurs. L'article

L. 2312-59 du Code du travail en donne quelques exemples s'agissant de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de mesures discriminatoires, l'adverbe « notamment » signalant qu'ils ne sont pas exhaustifs. L'atteinte peut concerner des droits, comme le droit au respect de la vie personnelle ou le droit à la déconnexion, aussi bien que des libertés individuelles, comme la liberté d'expression, la liberté religieuse, etc. Il n'est pas nécessaire qu'un membre de la délégation du personnel constate lui-même l'atteinte ; elle peut lui être rapportée par un autre travailleur. Mais l'exercice du droit d'alerte lui revient en propre, à la différence de l'alerte en cas de danger grave et imminent qui peut être mise en œuvre directement par un salarié exposé au danger sans être relayée par un élu du personnel. Concrètement, le représentant du personnel doit saisir immédiatement l'employeur, lequel procède sans délai à une enquête avec celui qui l'a saisi et prend les dispositions nécessaires pour remédier à la situation. Si l'employeur ne réagit pas ou en cas de divergence sur la réalité de l'atteinte, et si aucune solution n'est trouvée avec l'employeur, le membre de la délégation du personnel peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Un deuxième motif d'alerte est le danger grave et imminent. A cet égard, le danger grave est tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Quant au danger imminent, c'est celui susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. A cette situation, une loi du 16 avril 2013 a ajouté l'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou pour l'environnement. Dans les deux cas, seuls les représentants du personnel, outre les salariés confrontés au danger, sont habilités à exercer le droit d'alerte. Le représentant syndical ne dispose pas de ce droit. Confronté à la cause de danger, il appartient au représentant du personnel d'en aviser immédiatement l'employeur et de consigner son avis par écrit. L'employeur alerté par un représentant du personnel doit procéder immédiatement à une enquête avec l'auteur de l'alerte et uniquement celui-ci. Une fois le danger identifié dans sa nature et ses effets, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Il doit donc agir et donner les instructions nécessaires, notamment demander aux travailleurs exposés, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. Si les mesures adaptées sont prises, les choses en restent là. Si, en revanche, une divergence apparaît au cours de l'enquête, soit sur la réalité du danger, soit sur les moyens à mettre en œuvre pour le faire cesser, le CSE doit être réuni dans un délai qui n'excède pas vingt-quatre heures. Si le désaccord persiste entre l'employeur et la majorité de la délégation élue du personnel, l'employeur doit immédiatement saisir l'inspecteur du travail qui peut saisir à son tour le juge des référés. Les règles sont en revanche plus souples en ce qui concerne l'alerte sanitaire ou environnementale, ce qui se comprend puisque la santé ou la sécurité des travailleurs



n'est pas directement menacée. Une enquête n'est pas exigée ; il est seulement attendu de l'employeur qu'il examine la situation conjointement avec le représentant du personnel qui lui a transmis l'alerte et qu'il l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

A ces deux cas d'exercice du droit d'alerte, la Code du travail en ajoute trois : l'un en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ; l'autre en présence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (on parle alors de droit d'alerte économique qui autorise le CSE à alerter la direction de l'entreprise afin qu'elle adopte en temps utile les mesures appropriées) ; le troisième en cas d'accroissement important du nombre de contrats à durée déterminée ou/et de contrats de mission (on parle ici de droit d'alerte sociale qui peut justifier la saisine de l'inspection du travail).

Dans tous les cas, le droit d'alerte est une prérogative du CSE qui, notamment en cas de danger grave et imminent, peut être exercée individuellement par ses membres. Un accord collectif pourrait toutefois prévoir de confier l'exercice du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent aux seuls membres de la CSSCT, qui sont des élus du CSE. Il est également possible de prévoir par accord collectif que le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes puisse être exercé par les représentants de proximité qui ne sont pas forcément des élus du CSE.

### Section III : Les inspections et les enquêtes

Le CSE procède à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires, c'est-à-dire au moins quatre inspections par an. L'inspection est indépendante du droit d'enquête ouvert en cas d'accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Elle est aussi indépendante de l'exercice par un membre du CSE du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

Le CSE peut par ailleurs procéder à des enquêtes informelles dans le cadre de sa mission générale de protection de la santé des travailleurs et de l'amélioration de ses conditions de travail. Certaines donnent lieu toutefois à une réglementation précise des pouvoirs de l'instance : il s'agit de l'enquête consécutive à l'exercice du droit d'alerte et de l'enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Quant à celle-là, elle a pour objet d'identifier les causes de l'évènement générateur de l'accident ou de la maladie, non pas pour servir de base à l'établissement éventuel de responsabilités, mais afin de rechercher les modalités appropriées de prévention. Elle a donc essentiellement une fonction de prévention et ne préjuge en aucune manière des responsabilités qui pourraient être ensuite engagées à l'occasion de la survenance de l'accident ou de l'apparition de la maladie. Matériellement, l'enquête est réalisée par une

délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant au CSE.

#### Section IV : Les activités sociales et culturelles

Les activités sociales et culturelles, autrefois dénommées œuvres sociales, sont définies de manière générale par la Cour de cassation comme toute activité non obligatoire légalement, 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. Négativement, le caractère social ou culturel de l'activité exclut que la somme ait une autre destination, comme de servir à une activité syndicale (il en est ainsi de la prise en charge des frais de déplacement des salariés désireux de participer à une manifestation syndicale pour la défense de leur emploi). La finalité d'ordre professionnel exclut par ailleurs les événements qui ne présentent pas par eux-mêmes un caractère professionnel. En ce sens, il a été jugé à propos d'une soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs que, bien qu'elle se déroulât dans un cadre festif, elle avait pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise, de sorte qu'elle constituait en réalité un élément de gestion par l'employeur de son personnel et ne relevait pas d'une activité sociale et culturelle (Cass. soc., 9 juillet 2014). Positivement, le caractère social ou culturel de l'activité embrasse une multitude de mesures, événements, manifestations. En matière sociale, il peut s'agir de la mise en place de cantines, de coopératives de consommation, de crèches, de services sociaux ; de la mise à disposition de distributeurs de boissons ; de la contribution au financement de l'accès au logement, à des centres d'apprentissage ou de formation professionnelle ou au financement de tickets-restaurant ; de l'attribution de bourses d'étude ; du secours aux salariés en difficulté ; de l'organisation d'une assistance juridique ; de la distribution gratuite d'une revue d'entreprise, etc. Les réalisations d'ordre culturel sont aussi très diverses : accès à des tarifs avantageux à des vacances, des spectacles, des cours de culture générale, des cercles d'études ; attribution de bons d'achat ou de cadeaux, notamment à l'occasion d'un arbre de Noël ; organisation d'activités sportives, de colonies de vacances, de voyages, de conférences ; mise à disposition du personnel de bibliothèques, etc.

Toujours est-il qu'il est de la compétence du CSE de gérer les activités sociales et culturelles. Dans les entreprises à établissements multiples, ce sont les CSE d'établissement qui, en principe, assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles. L'article L. 2316-23 du Code du travail prévoit cependant que les CSE d'établissement peuvent confier cette gestion au CSE central s'agissant d'activités communes. En toute hypothèse, le pouvoir de gestion du CSE s'accompagne de

l'attribution par l'employeur d'un budget spécialement dédié au financement de ces activités.

## Section V : Les moyens de fonctionnement

Il n'est pas question d'entrer ici dans le détail des moyens de fonctionnement du CSE et de ses membres. De façon très globale, il faut savoir que le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés est doté de la personnalité juridique, qu'il dispose d'un patrimoine et peut agir en justice. Pour l'exercice de ses attributions, il se réunit suivant une périodicité fixée par accord collectif et, à défaut, au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés. Au moins quatre réunions par an doivent être consacrées aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Par ailleurs, outre ces réunions ordinaires, le CSE est 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. Les réunions se tiennent, en principe, uniquement en présence des membres titulaires, à l'exclusion des suppléants. L'employeur peut effectuer des réunions par visioconférence, ce qui est utile lorsque les membres élus travaillent dans des sites géographiquement distants ou, comme actuellement, en cas de crise sanitaire imposant une restriction des déplacements. La visioconférence peut être pratiquée, soit en application d'un accord conclu entre l'employeur et le CSE, soit sur la seule décision de l'employeur dans la limite de trois réunions par an.

Pour exercer leurs fonctions, les membres élus du CSE bénéficient d'heures de délégation rémunérées par l'employeur. Seuls cependant les élus titulaires en disposent puisqu'eux seuls participent activement aux missions du CSE, à moins qu'un accord collectif en fasse bénéficier les suppléants (les suppléants en bénéficient par principe lorsqu'ils remplacent le titulaire). Le nombre d'heures de délégation varie selon la taille de l'entreprise et le nombre d'élus au CSE : dans le CSE restreint (entreprises entre 11 et 49 salariés), le nombre mensuel d'heures de délégation est de 10 heures par titulaire (rappel : il n'y a qu'un titulaire et un suppléant dans les entreprises de 11 à 24 salariés et 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises de 25 à 49 salariés) ; dans le CSE plénier, le nombre mensuel d'heures de délégation va de 18 heures par titulaire dans les entreprises de 50 à 74 salariés (pour 4 titulaires) jusqu'à 34 heures par titulaire dans les entreprises d'au moins 1000 salariés (pour 35 titulaires). Certaines activités ne s'imputent pas cependant sur le crédit d'heures de délégation et sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Il s'agit du temps passé aux réunions du CSE, aux réunions de la CSSCT, aux réunions des autres commissions dans la limite d'une durée annuelle

globale ou encore aux enquêtes après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle.

Parmi les moyens de fonctionnement du CSE, des précisions doivent être apportées en ce qui concernent plus particulièrement les ressources du comité, d'une part, et les expertises, d'autre part.

## § 1. Les ressources

Le CSE peut avoir des ressources propres ; mais, en pratique, l'essentiel voire la totalité de ses ressources provient de financements de l'employeur. Plus particulièrement, le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dispose de deux budgets, l'un au titre de son fonctionnement, l'autre au titre des activités sociales et culturelles.

En ce qui concerne le budget de fonctionnement, l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2.000 salariés et à 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2.000 salariés. Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, le budget de fonctionnement du comité social et économique central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. À défaut d'accord et à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, le tribunal judiciaire fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement en vue de constituer le budget de fonctionnement du comité central

S'agissant du budget activités sociales et culturelles, le principe est que la contribution versée chaque année par l'employeur est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, la règle est que le montant de la contribution est déterminé par rapport à celui de la contribution versée l'année précédente, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pouvant être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. Dans les entreprises à établissements multiples, la contribution doit être répartie entre les CSE d'établissement, la répartition devant être fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. À défaut d'accord, la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement. Aucune disposition ne prévoit en revanche de budget activités sociales et culturelles pour le CSE central. Mais un accord entre les CSE d'établissement et le CSE central, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, pourrait prévoir une rétrocession d'une partie du budget de fonctionnement des CSE d'établissement au CSE central.

Il n'y a pas, enfin, de cloisonnement strict entre les deux budgets. Le Code prévoit que le comité peut décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, et vice versa, dans la limite à 10 % de l'excédent.

## § 2. L'expertise

L'expertise est un outil particulièrement important pour l'exercice, par le CSE, de ses prérogatives et en particulier de ses attributions consultatives, ayant à l'esprit que les membres du CSE ne sont pas des spécialistes en matière économique ou encore dans le domaine de la santé ou de la sécurité. L'expertise permet dès lors au CSE d'être éclairé pour rendre un avis ou dans le cadre d'autres missions, comme l'élaboration de recommandations ou en cas de risque grave.

De façon générale, le CSE peut recourir à un expert pour bénéficier d'une analyse technique sur tout sujet qu'il estime pertinent ; mais il doit alors financer l'expertise sur son budget de fonctionnement. Le Code du travail prévoit par ailleurs un droit à l'expertise (c'est un droit et non une obligation) dans les cas qu'il détermine, le financement de l'expertise étant alors à la charge totale ou partielle de l'employeur.

Spécialement, le CSE peut recourir à une expertise dans le cadre des trois consultations récurrentes portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière de celle-ci et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Il peut également faire appel à un expert dans le cadre de consultations ponctuelles s'agissant des consultations, principalement, en cas de licenciements économiques collectifs, en cas d'introduction de nouvelles technologies ou encore en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il peut aussi désigner un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ou dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique.

Quant au financement de l'expertise, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a modifié le droit antérieur en faisant du cofinancement le principe. L'exception, à savoir le financement total par l'employeur, ne concerne que l'expertise liée à la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, à la consultation sur les licenciements collectifs pour motif économique et l'expertise en cas de risque grave. La règle du cofinancement s'applique à l'expertise liée à la consultation sur les orientations stratégiques ainsi qu'à toutes les expertises réalisables dans le cadre de consultations ponctuelles, sauf celles précitées. Le cofinancement n'est pas toutefois à parts égales et est assuré à hauteur de 80 % par

l'employeur et de 20 % par le CSE. Pour tenir compte, en outre, du risque que le CSE ne dispose pas d'un budget suffisant pour cofinancer des expertises qui seraient pourtant nécessaires à l'exercice de ses attributions, il est prévu que, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir les frais d'expertise, l'employeur prend en charge la totalité du financement à la condition qu'il n'y ait pas eu de transfert d'excédents du budget de fonctionnement vers celui des activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes. Et en cas de prise en charge à 100 % dans ces conditions, la loi interdit tout transfert d'excédent au cours des trois années suivant celle où l'expertise a été financée. L'esprit est que le financement total par l'employeur ne compense pas une insuffisance du budget de fonctionnement parce que le CSE a transféré des excédents vers le budget activités sociales et culturelles. Le CSE, autrement dit, doit se comporter en bon gestionnaire.

En raison de la prise en charge, partielle ou totale, du financement de l'expertise par l'employeur, celui-ci peut contester aussi bien le principe même de l'expertise, le choix de l'expert (qui est fait par le CSE) ou encore le coût prévisionnel ou final de l'expertise. Le contentieux est de la compétence du tribunal judiciaire statuant suivant la procédure accélérée au fond.