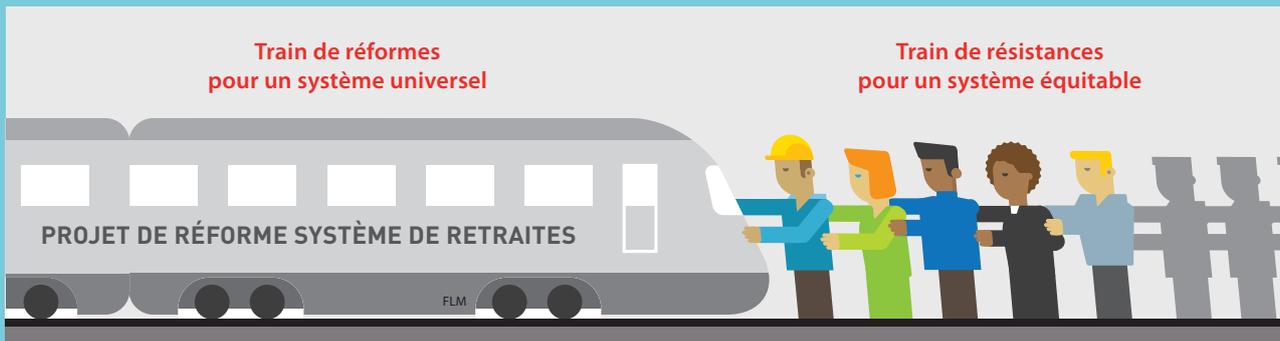


La plume de l'alouette



Janvier 2020

SPECIAL Les 100 premiers jours de votre CSE



ON NE NOUS DIT PAS TOUT !

L'année et la décennie commencent mal, je le sais, et je puis vous assurer de mon soutien ainsi que de celui du cabinet aux grévistes et opposants au projet de réforme du système de retraites qui touche également et directement le droit d'accès à la justice pour ce qui concerne les avocats, y compris ceux qui défendent les salariés, je m'en expliquerai ci-après.

Je trouve personnellement triste de rappeler que « **Résister, c'est Exister** », mais la nouvelle décennie qui s'ouvre avec toutes les angoisses qui l'accompagnent quant aux évolutions politiques, sociales et environnementales m'y oblige et j'en sourirais presque si les perspectives n'étaient pas si inquiétantes.

Oui, il m'est difficile de vous souhaiter une bonne année 2020 si ce n'est celle de luttes à venir pour lesquelles vous nous trouverez - vous me trouverez - toujours à vos côtés pour que tout reste possible encore et toujours...

Toujours à l'affût des informations et analyses nécessaires, outre le combat de cœur.

Ainsi, saviez-vous que la commission des Affaires sociales du Sénat a voté dès le 6 NOVEMBRE (non, pas le 11 ou 12 décembre, non le 6 novembre 2019) un amendement portant l'âge de la retraite à 64 ans ?

M. René-Paul Savary : « *La majorité sénatoriale considère que le seul levier qui puisse être actionné pour rééquilibrer les retraites, c'est celui de l'âge de départ à la retraite. Le rapport sur l'emploi des seniors que j'ai présenté à la rentrée avec Monique Lubin m'a confirmé dans cette conviction : il faut que nous réussissions par tous les moyens à faire augmenter le taux d'emploi des 60-64 ans.*

Je proposerai tout à l'heure un amendement visant à reculer cet âge progressivement à compter du 1^{er} juillet 2021 pour le porter de 62 à 64 ans au 1^{er} janvier 2025.

.../...

Article additionnel avant l'article 52

M. René-Paul Savary, rapporteur. - L'amendement ... reporte l'âge minimum légal de départ à la retraite, conformément à la position constante de la majorité sénatoriale. Le choix du Gouvernement de ne cibler que les retraités ne fonctionne pas. Il faut donc décaler cet âge tout en prévoyant des dispositifs de prise en compte de la pénibilité. ».

Qui en a parlé ?

Personne... alors qu'il correspond à l'identique à l'âge pivot voulu par la réforme.

Comme c'est étrange, vous ne trouvez pas ?

Sur les avocats, qui vous en a parlé, sauf à fustiger la profession en considérant que les avocats sont des nantis ? Régime spécial, non, régime spécifique comme bon nombre d'autres mais la simplification lexicale sert tous les desseins...

Une seule remarque, même si de nombreux thèmes pourraient être abordés et je reste à la disposition de tous ceux qui le souhaiteraient : l'augmentation de 50% des cotisations va tout simplement conduire non seulement à la disparition d'un nombre conséquent de cabinets indépendants mais aussi à un accès plus difficile encore à la justice. Rien n'est laissé au hasard et tous les effets sont bons à prendre !

Je vous souhaite une année 2020 pleine de combats, de joies et de solidarités !

A vos côtés, toujours, soyez en assurés !

Fraternellement,
Evelyn Bledniak, Avocat associée



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

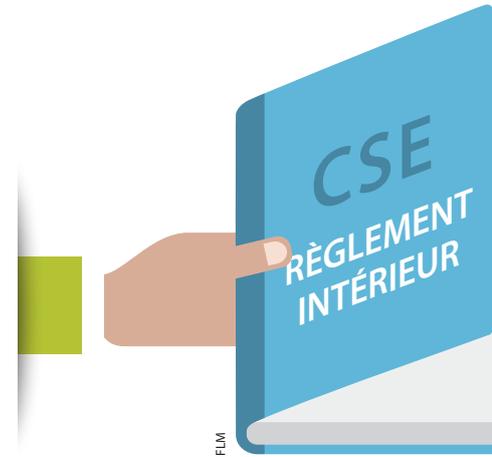
RENDEZ-VOUS sur notre site et notre Appli mobile



Construire un règlement intérieur structurant

Comme auparavant les CE et CHSCT, les CSE doivent élaborer un règlement intérieur.

Si le dispositif légal s'inspire de celui applicable antérieurement aux anciennes instances, c'est la place qui lui est réservée qui peut s'avérer quelque peu déroutante.



Un règlement intérieur pour quoi faire ?

En précisant que le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées, l'article L.2315-24 du Code du travail ne fait que reprendre les dispositions antérieurement applicables aux CE.

La loi de ratification de mars 2018 compléta ce dispositif en transposant la jurisprudence de la Cour de cassation sur ce sujet. Ainsi, sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter de 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.

Le texte reste donc volontairement peu précis quant au contenu d'un tel document, ne fixant par ailleurs aucun délai quant à son adoption. L'idée de reprendre pour le compte des CSE les dispositions des anciens règlements intérieurs pourrait paraître séduisante. Les choses s'avèrent cependant beaucoup plus complexes du fait du nouveau cadre législatif.

Quelle articulation entre le règlement intérieur et l'accord de mise en place du CSE ?

Dans certains cas, la mise en place du CSE aura été précédée par la signature d'un accord entre direction et organisations syndicales. Là encore, la loi reste peu précise quant aux contours de cet accord.

Si certains se contentent de repenser la structuration de la représentation du personnel à la maille de l'entreprise en travaillant autour des questions d'articulation entre CSE, commissions et plus précisément la ou les commissions SSCT et représentants de proximité, d'autres n'hésitent pas à aborder la question des moyens et des règles de fonctionnement du CSE.

Dans ces dernières hypothèses, et elles sont nombreuses, ces accords portent également sur les ordres du jour, la régularité des réunions, les règles en matière d'heures de délégation, les budgets, l'organisation des réunions préparatoires et plénières, la rédaction et la diffusion des procès-verbaux...

Autant de sujets qu'il convenait autrefois de régler dans le règlement intérieur du CE et dans celui du CHSCT.

Dans ce cas, le règlement intérieur pourra soit se contenter de faire des renvois à l'accord, soit en apporter des précisions d'ordre pratique. L'exercice requiert donc de rechercher le bon équilibre entre ce qui figurera dans l'accord et ce qui sera du ressort du règlement intérieur.

Il faut cependant se garder de penser que ce dernier pourrait constituer une cession de rattrapage, car il n'est pas acquis qu'une direction accorde aux élus lors de l'élaboration du règlement intérieur, ce qu'elle aura préalablement refusé aux organisations syndicales lors de la négociation de l'accord.

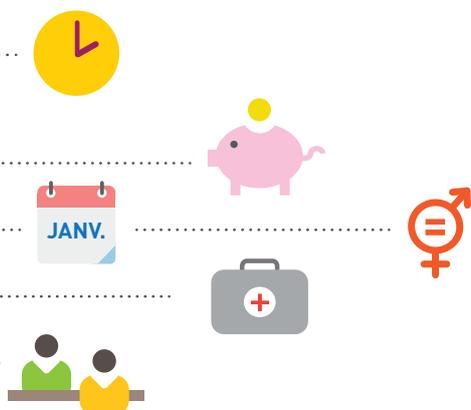
Dans certaines situations, le constat partagé de dysfonctionnement pourrait amener une direction à revoir sa position comme, par exemple, accepter un retour à une réunion tous les mois au lieu de tous les deux mois face à des ordres du jour systématiquement surchargés.

Quelle place pour le règlement intérieur en l'absence d'accord ?

En l'absence d'accord les choses peuvent paraître plus simples, car le dispositif s'inspire de celui antérieurement applicable. Il faudra cependant composer avec les dispositions du protocole d'accord préélectoral en matière d'heures de délégation d'une part, et avec l'application des règles supplétives concernant la ou les commissions SSCT d'autre part.

Rappelons que la mise en place de cette ou de ces commissions est obligatoire sous certaines conditions¹. S'il est préférable de s'accorder sur ce point lors de la négociation de l'accord évoqué précédemment, l'absence de compromis impose cependant d'aborder ce point lors de l'élaboration du règlement intérieur du CSE. L'article L.2315-44 du Code du travail précise en effet qu'en l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE définit les points suivants : nombre de membres / missions déléguées par le CSE / modalités de fonctionnement (heures de délégation...) / formation à la santé la sécurité et les conditions de travail et l'éventuelle formation spécifique / moyens alloués.

¹ Voir articles L.2315-36 et L.2315-37 du Code du travail



En quoi le règlement intérieur peut-il compléter aux silences du Code du travail ?

Les élus du CSE seront loin de trouver réponse à toutes leurs interrogations dans le Code du travail.

Ainsi, il ne règle ni l'organisation des réunions préparatoires, ni le remplacement des membres du bureau par les secrétaires et trésoriers adjoints.

De même, hormis la commission SSCT, le Code du travail ne définit pas le nombre de membres au sein des commissions du CSE.

En outre, le Code du travail renvoie au règlement intérieur le soin de fixer les modalités d'arrêté des comptes de l'instance. Il ne prévoit pas que cet arrêté des comptes est une prérogative du trésorier, laissant l'instance libre de s'organiser en la matière. Les budgets pouvant devenir un sujet sensible et dans un souci de transparence, il est vivement recommandé d'inscrire dans le règlement l'ensemble des règles encadrant la procédure comptable : établissement des comptes, mandats sur les comptes bancaires, moyens de paiement utilisés, signatures sur ces moyens de paiement...

Enfin, dernier exemple de cette liste non exhaustive, si la loi impose au CSE de désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, elle oublie de préciser les missions concrètes dévolues à celui-ci.

Le règlement intérieur reste le meilleur outil pour cadrer l'organisation de l'instance dans l'ensemble de ses interventions. En conclusion, nous vous invitons à anticiper vos travaux sur ce sujet afin de trouver les dosages qui permettront à l'instance de pouvoir pleinement et utilement fonctionner.

Préparer l'agenda 2020 du comité



Au plus tard en décembre de chaque année, il est nécessaire que la direction fixe, en accord avec la majorité des titulaires, un calendrier prévisionnel permettant :

- De déterminer d'une part :
 - La date des réunions annuelles ordinaires ;
 - Dont celles au cours desquelles seront inscrits à l'ordre du jour les points relatifs à la santé la sécurité et les conditions de travail, partant cependant du postulat qu'en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle, le CSE sera convoqué, si besoin, en réunion extraordinaire.
- D'organiser d'autre part les consultations annuelles portant sur :
 - La situation économique et financière ;
 - Les orientations stratégiques et ses conséquences sur l'activité, l'emploi et les compétences ;
 - La politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Ce calendrier fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des salariés et permettra :

- Aux managers des services dans lesquels travaillent des représentants du personnel d'anticiper leurs éventuelles absences ;

- Aux représentants du personnel de préparer en amont leurs éventuelles absences, d'organiser l'agenda des réunions préparatoires et d'anticiper leurs actions (commissions, négociations, experts...);
- Aux salariés de suivre les travaux du CSE.

Pour information :

Le dernier alinéa de l'article L.2315-27 du Code du travail précise que « *L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1, 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 quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.* »

Au regard de cette obligation et sachant que le CSE doit au moins 4 fois l'an aborder des points en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail, nous vous invitons à ne pas tarder pour demander à la direction le calendrier quelle entend mettre en place pour l'année à venir.

Julien PELTAIS, Juriste - Atlantes Nantes/Ouest
Olivier CADIC, Responsable service juridique



CSE

Vade-mecum pour la conservation d'un rôle en matière de santé et sécurité au travail

Dans l'ancienne configuration des instances représentatives du personnel, le traitement des problématiques liées à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail était du ressort du CHSCT et dans une certaine mesure des DP - qui étaient par définition des instances de « terrain ».

Plus particulièrement, le CHSCT devait être mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement « *pour être au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible* » (Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993).

La proximité des élus DP et CHSCT avec les salariés se justifiait par la spécificité de leurs missions et actions : réclamations, alerte en cas d'atteinte aux droits et libertés des personnes, alerte danger grave et imminent, enquête en cas d'accident du travail...

Le passage au CSE a eu pour conséquence de transférer ces missions relatives aux questions d'hygiène, santé, sécurité et conditions de travail anciennement dévolues à ces deux instances à une unique instance « généraliste » et centralisée - le CSE.

Dans ce contexte, de quelles manières le CSE peut-il traiter efficacement des sujets de santé, sécurité et conditions de travail ?

Quelques recommandations

Être présents sur le terrain

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, que les risques soient physiques ou mentaux, un défaut de traitement peut entraîner des conséquences dramatiques.

Afin d'éviter de telles conséquences, il est en particulier essentiel que les élus du personnel assurent une présence sur le terrain, pour échanger régulièrement avec les salariés et être en mesure d'identifier rapidement les éventuelles difficultés rencontrées par ces derniers.

Juridiquement, une telle présence est possible notamment :

- dans le cadre de l'exercice « quotidien » des mandats, étant rappelé que les élus du CSE disposent d'une liberté de circulation dans l'entreprise (art. L2315-14 du Code du travail) ;
- via la réalisation des inspections ou des enquêtes (art. L2312-13 du Code du travail) ;
- grâce à la mise en place de représentants de proximité (RP) par accord collectif, en nombre suffisant et implantés de façon à assurer un « maillage » efficace de la représentation du personnel en complément du CSE ;
- via une communication efficace auprès des travailleurs (celle-ci présente le double avantage d'éviter ou de limiter les déperditions d'informations, d'une part, et de valoriser le travail des élus en informant voire en expliquant aux salariés les actions menées, d'autre part).

[...] →



Nouveauté importante !

Afin que les élus soient clairement identifiés, un décret du 30 décembre 2019 a inséré dans le Code du travail la précision suivante : « La liste nominative des membres de chaque comité social et économique est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité. » (art. R. 2314-22 du Code du travail). Cette nouvelle obligation est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Répartir efficacement le travail entre le CSE et, le cas échéant, la (ou les) CSSCT et les RP

Si chacun des membres du CSE devrait théoriquement savoir exercer les compétences qui étaient dévolues à la fois au CHSCT, au DP et au CE, il s'agit en réalité d'une mission impossible.

Il apparaît en effet illusoire de pouvoir maîtriser l'ensemble de celles-ci, sans compter le manque de temps et de moyens pour ce faire.

C'est pourquoi il est opportun de bien répartir le travail entre les membres du CSE en fonction des aptitudes et, si possible, de l'expérience de chacun. L'expérience d'anciens membres du CHSCT peut, par exemple, être précieuse pour la CSSCT, avec idéalement un partage de connaissances et de savoirs avec les autres.

Au-delà, il importe de prévoir une bonne articulation entre le CSE, et le cas échéant la CSSCT et les RP. Ceci passe tout d'abord par une répartition efficace des attributions entre le comité, la ou les CSSCT et les RP et, ensuite, par une bonne circulation des informations entre les différents représentants du personnel.

Planifier les interventions du CSE en matière de santé et sécurité et organiser leur suivi

Il s'agit d'éviter que les sujets relatifs à la santé et la sécurité passent en second plan, ce risque ne pouvant être écarté compte tenu de l'ampleur des points à traiter et les faibles moyens légaux reconnus.

Conseil Atlantès

- organiser des réunions préparatoires du CSE ou de la CSSCT ;
- identifier les populations les plus exposées aux risques professionnels et classer le traitement des risques par ordre de priorité (selon la gravité et l'urgence) : RPS, TMS, produits chimiques, équipements de travail...
- prioriser les actions à mener ;
- structurer en conséquence l'ordre du jour des réunions (exemple : traiter les points SSCT en premier ou en tout état de cause prévoir un temps nécessaire pour ce faire) ;
- planifier les 4 inspections minimales obligatoires sur l'année (exemple : contrôler sur site que les mesures annoncées par l'employeur ont bien été mises en place) ;
- acter dans des comptes rendus les travaux du CSE et de la CSSCT.

S'informer et se former !

Compte tenu de la complexité croissante du droit du travail et la nécessité pour tous les membres du CSE d'être en mesure de pouvoir se prononcer sur des sujets concernant la santé et la sécurité, il apparaît essentiel pour eux d'être « affûtés » sur ces sujets.

Ceci passe par l'information (bilan et programme annuel de prévention des risques, document unique d'évaluation des risques professionnels, rapport d'activité du médecin du travail...) et la formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

A notre sens, tous les membres de la délégation du personnel du CSE (titulaires et suppléants) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et ce :

- quel que soit l'effectif de l'entreprise (entre 11 et 49 salariés ou entre 50 salariés et plus);
- et y compris s'il existe une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Attention

Contre toute attente, dans un Questions/Réponses sur le CSE « actualisé », mis en ligne le 18 décembre 2019, le ministère du Travail semble limiter le droit d'accès à la formation SSCT aux seuls membres des commissions SSCT, à l'exclusion des autres membres du CSE (réponse n°83 du Q/R). Cette position nous paraît juridiquement contestable tant au regard de la lettre de la loi que de son esprit. Cela étant, la direction générale du travail a annoncé qu'elle allait « revoir » son questions-réponses sur le CSE. Des modifications sont donc à venir, vraisemblablement sur ce point notamment.

Affaire à suivre !

Pour rappel, selon les textes, la formation est organisée sur une durée minimale de :

- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L.2315-40)

Conclusion

De manière générale, la conservation d'un rôle central du CSE en matière de santé et de sécurité suppose que des moyens soient reconnus au CSE, à la CSSCT voire que des RP existent...

Cela implique la conclusion d'accord(s) collectif(s) sur le sujet ou, a minima, de soigner la rédaction du règlement intérieur de l'instance.

Des leviers de négociation ou discussions existent en vue d'obtenir de tels moyens. Pour n'en citer qu'un, rappelons que l'employeur reste tenu d'une obligation de sécurité (art. L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail, notamment). Il a donc tout intérêt à ce que le CSE puisse être un interlocuteur de qualité en vue d'être en mesure de respecter son obligation lourde d'enjeux pour les travailleurs et plus généralement pour la société.

Amélie KLAHR, Juriste - Atlantès Paris/Ile-de-France
Benoît MASNOU, Avocat - Atlantès Paris/Ile-de-France



CSE : construire son ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE, ordinaire ou extraordinaire, permet de délimiter le cadre des discussions mais également de préparer les différents sujets qui seront abordés lors de la réunion plénière. Il est rédigé par le **président et le secrétaire conjointement**.

Toutefois, pour les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif, celles-ci peuvent être **inscrites de plein droit à l'ordre du jour** par l'une ou l'autre des parties.



L'employeur refuse d'inscrire un point à l'ordre du jour du CSE.

Que peuvent faire les élus ?

L'inscription d'un point à l'ordre du jour peut être source de blocage, notamment lorsque la direction considère que le sujet ne justifie pas une information-consultation du CSE. Dans ce cas, le CSE, s'il est dans son droit, n'est pas dépourvu de moyens d'actions.

2 solutions sont alors possibles :

- **Saisir le juge des référés.** En effet, l'une des parties ne peut unilatéralement arrêter l'ordre du jour ou imposer à l'autre partie de le ratifier et de le signer. La saisine du juge devrait permettre l'inscription du point litigieux ;
- **Demander une réunion extraordinaire.** En effet, lorsque la majorité des membres du CSE demande une réunion exceptionnelle, celle-ci est automatiquement jointe à l'ordre du jour.

Ordre du jour : vigilance concernant la formulation et l'ordre des points

Depuis les ordonnances Macron, le CSE fusionne CE, CHSCT et DP. Auparavant, chaque institution avait ses particularités (CE et CHSCT se réunissaient sur la base d'un ordre du jour distinct alors que les réunions DP dépendaient de la note écrite transmise par ces derniers à l'employeur). Il s'agit désormais d'aborder tous ces sujets à l'occasion de chaque réunion.

Les points portés à l'ordre du jour doivent être **clairs et précis**. En effet, cela permet de traiter le point dans son ensemble et de communiquer au mieux avec les salariés.

Les questions seront traitées en séance dans **l'ordre prévu par l'ordre du jour**. Nous vous conseillons :

- De mettre les informations/consultations importantes en début de réunion ;
- D'identifier les points justifiant un vote des élus ;
- De prévoir un point spécifique pour les réclamations individuelles et collectives.

Quelle place dans l'ordre du jour pour les questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail ?

Nonobstant l'existence des RP ou d'une CSSCT, le CSE demeure compétent pour rendre un avis ou décider du recours à un expert.

Ces points doivent être portés au moins 4 fois par an à l'ordre du jour. Il importe, en revanche, de positionner le thème SSCT en

premier dans l'ordre du jour afin que les intervenants extérieurs puissent être présents.

Article 3.2.1 de l'accord CSE Lafarge Services Groupes du 14/05/19

« Compte tenu de l'enjeu majeur que représente la santé et la sécurité de chaque salarié, les parties conviennent qu'un point relatif à la santé et à la sécurité est systématiquement inscrit à l'ordre du jour de chaque réunion du CSE.

En outre, parmi les réunions ordinaires, 1 réunion par an sera plus particulièrement dédiée, au moins en partie, aux problématiques de santé sécurité ».

Comment maintenir la place des réclamations individuelles dans l'ordre du jour ?

Pour rappel, le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Auparavant, cette mission était dévolue aux DP et aucun ordre du jour n'était établi puisque les réclamations étaient rédigées et transmises directement à la direction par les DP. Se pose désormais la question du traitement de ces réclamations au sein du CSE.

Les réclamations étaient autrefois portées en amont de chaque réunion de façon à obtenir des réponses écrites chaque mois. Il conviendra de veiller à ce que cette règle perdure avec le CSE en posant des questions précises sous le thème des réclamations individuelles ou collectives.

Article 1.2 de l'accord CSE SCLR du 04/06/2018

« Avant l'établissement de l'ordre du jour, les membres élus du Comité transmettent au Secrétaire (en mettant en copie le Président du Comité Social et Economique) les réclamations relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales ainsi que de la convention collective et accords applicables dans l'entreprise. Ces réclamations font l'objet d'une synthèse et sont regroupées par thème. Les modalités de transmission des réclamations sont définies par le Règlement intérieur du Comité Social et Economique.

Il est rappelé que les réclamations individuelles peuvent être portées sans délai par les membres élus du CSE auprès du Management ou de la DRH ».

Audrey LIOTÉ, Juriste - Atlantes Lyon/AURA



CSE : organiser son action entre élus

Avec la fusion des trois instances, la mission des représentants du personnel s'est complexifiée : moins d'heures de délégations, remise en cause de la place des suppléants, élargissement du champ de compétence des élus, raccourcissement des délais... Pour y faire face, les élus du CSE doivent s'organiser et anticiper afin d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

Réunion préparatoire : gage de cohérence des élus devant la direction

Issue de la pratique, la réunion préparatoire est un moment privilégié d'échange entre élus du CSE afin de préparer au mieux les travaux de l'instance.

Elle permet de travailler en amont sur les sujets qui seront soumis à information ou consultation : faire le point sur les documents transmis / manquants / à demander à la direction ; se partager le travail entre élus ; préparer le recours à un expert et se rapprocher de ce dernier en amont de la réunion...

Elle peut aussi être l'occasion de préparer d'autres sujets : réclamations individuelles et collectives, choix des ASC et budget prévisionnel, droit d'alerte économique...

Favoriser une plus grande implication des suppléants

Exclus désormais des réunions plénières et ne disposant pas d'heures de délégation, ces derniers risquent de se détourner de l'action du CSE.

Des parades s'offrent à vous pour permettre la participation active des suppléants au CSE :

- Partager les heures de délégation entre élus titulaires et suppléants ;
- Nommer un suppléant pour suivre une thématique en particulier* ;
- Désigner un élu suppléant au sein d'une commission* ;
- Désigner un suppléant comme référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*...

Nous vous conseillons de négocier dans un accord ou au sein de votre règlement intérieur la possibilité d'accorder un crédit d'heures spécifique aux suppléants pour assister à ces réunions ou encore la présence de la totalité ou d'une partie des suppléants aux réunions plénières.

*à condition de disposer de moyens spécifiques.

Retrouvez un exemple d'accord [ICI](#)

En tout état de cause, vous devez vous efforcer de parler d'une seule voix. La réunion préparatoire est un outil permettant d'éviter les désaccords entre élus devant la direction.



Conseil Atlantès

Dans un but de cohésion, il convient de soigner la communication interne entre les membres du CSE. Les informations doivent circuler de manière fluide afin d'être efficaces tant au jour le jour que sur le long terme.

La réunion préparatoire permet également de faire le point sur le remplacement des élus titulaires

Si certaines situations peuvent être anticipées, ce n'est pas toujours le cas : absences ponctuelles nécessitant un remplacement au pied levé, membres suppléants éloignés géographiquement, contraintes professionnelles... Les règles légales de remplacement peuvent parfois s'avérer complexes à mettre en place en pratique :

quelles seront les conséquences si le mauvais élu assure le remplacement et si l'on s'en rend compte a posteriori ?

A ce jour, il semble difficile de répondre à cette question. Vous pouvez utiliser la réunion préparatoire pour identifier les potentiels absents à la future réunion plénière et ainsi prévoir les remplacements selon les disponibilités de chacun.



Conseil Atlantès

Prévoir le remplacement des membres du bureau

Quand un membre du bureau cesse ses fonctions, l'adjoint ne le remplace pas de droit. Il faut procéder au plus vite une nouvelle désignation car l'absence du trésorier ou du secrétaire peut avoir des conséquences néfastes : impossibilité d'assurer les dépenses du CSE, de signer le procès-verbal, d'établir l'ordre du jour...

Organiser son action, c'est aussi prévoir les modalités de communication envers les salariés

La communication avec les salariés est indispensable. Il est nécessaire de déterminer la stratégie du CSE :

- Choix des supports : intranet de l'entreprise, site internet externe, panneaux d'affichages, tracts, journal du CSE, etc. Rien n'interdit de faire cohabiter plusieurs moyens. (Voir notre numéro spécial de l'été 2017 [ICI](#)).
- Instauration de moments d'échanges privilégiés : réunion d'information avec les salariés, déplacements dans les locaux, boîte à question etc.
- Fixation de la périodicité : mensuelle / à l'issue de chaque réunion / trimestrielle... Il est conseillé de prévoir un planning de communications.

NB : Certaines communications doivent être prévues avec plus d'attention comme celles des comptes annuels du CSE ainsi que du rapport de gestion, destinées à tous les salariés de l'entreprise.



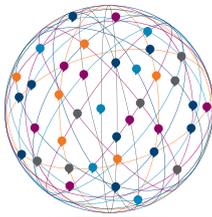
Conseil Atlantès

Communiquer sur le nouveau référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un tel référent doit être désigné parmi les membres du CSE. Ce dernier doit être un relai efficace tant pour les salariés que pour la direction de l'entreprise. Vous devez porter à la connaissance des salariés, par tous moyens, l'adresse et le numéro de ce référent dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou la porte des locaux où se fait l'embauche.

Plus d'information sur la coordination du CSE avec les membres des commissions et les représentants de proximité (RP) sur notre site : [ICI](#)

Pauline BUNEL, Juriste - Atlantès Paris/Ile-de-France



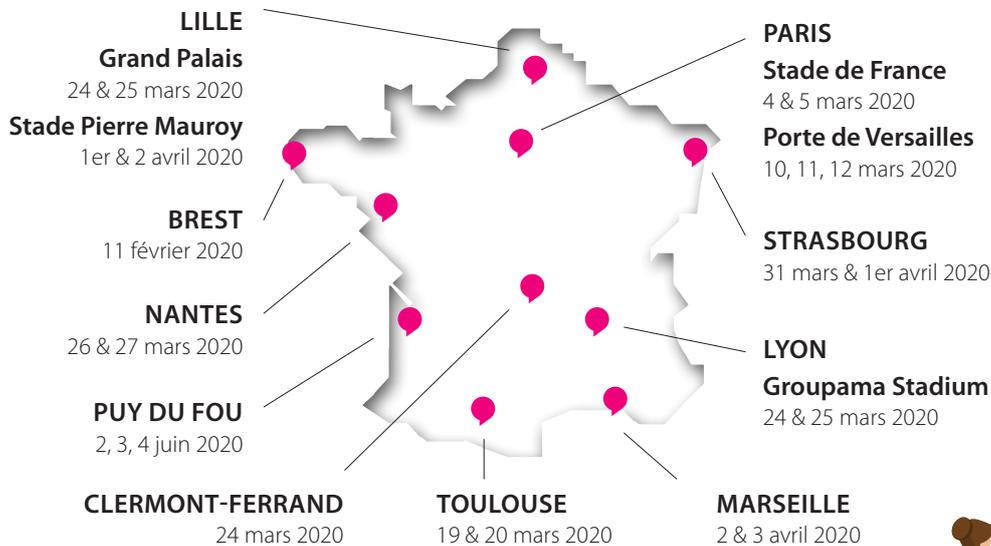
ATLANTES
AVOCATS



VENEZ NOUS RENCONTRER LORS DES SALONS DES CSE

PARTICIPEZ À NOS CONFÉRENCES

- Le règlement intérieur du CSE : comment l'adopter, le modifier, quel contenu ?
- CSE année 1 : les pièges à éviter, les réflexes à adopter
- Activités sociales et culturelles : de nouvelles règles pour une nouvelle instance
- Décrypter la politique sociale de votre entreprise pour agir sur l'emploi, les compétences et les conditions de travail



Contactez
Leslie Gossart
01 56 53 65 11
ou
leslie.gossart@atlantes.fr

Retrouvez également tous les détails sur
www.atlantes.fr

En partenariat avec



L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak - Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).