

INTRODUCTION

Ce livre porte sur les missions qui étaient auparavant du ressort des délégués du personnel (DP) et qui sont, depuis la fusion des instances, reprises par le comité social et économique (CSE). Elles sont essentielles : elles permettent aux élus de tisser des liens étroits avec les salariés, au plus près du terrain.

Les domaines d'intervention hérités du CE (comité d'entreprise) et du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sont clairement identifiés : économique-social d'une part, santé-sécurité d'autre part. Il n'en va pas de même pour ceux hérités des DP. Ils recouvrent en effet un **vaste champ dont le Code du travail ne donne qu'une vue partielle**, car ils comprennent tout à la fois :

- Des missions prescrites, c'est-à-dire prévues par les textes légaux.
- Des missions d'assistance et de conseil aux salariés, conformes au mandat des élus mais non explicitement mentionnées dans le Code du travail.

Toutes ces missions peuvent être qualifiées « de proximité » : elles ont pour objet de répondre aux demandes concrètes des salariés. Sur ce plan, le rôle des élus s'est complexifié, étant donné que le personnel leur répercute les difficultés qu'il subit au quotidien et que celles-ci s'amplifient. Les réclamations présentées aux employeurs se sont ainsi singulièrement élargies alors que, dans le même temps, les salariés attendent des réponses immédiates et des solutions.

Le CSE doit donc pleinement se saisir de ses missions de proximité, sous toutes leurs facettes et dimensions. Cette tâche est délicate vu que la loi ne prévoit aucun droit à formation spécifique pour les attributions provenant des DP (à la différence de celles relatives au CE et au CHSCT). Ce livre se fixe comme but de suppléer à cette carence.

Pour aider le CSE dans son travail de terrain, le législateur a prévu une **nouvelle instance facultative**, créée pour tempérer la centralisation entraînée par les ordonnances de septembre 2017. Il s'agit des **représentants de proximité** auxquels s'adresse également le présent ouvrage. Sachant que leurs modalités de fonctionnement et leurs missions sont définies par accords d'entreprise, plusieurs chapitres fournissent les repères nécessaires pour prendre de la hauteur de vue.

En effet, au-delà de la multiplicité des cas de figure possibles, les représentants de proximité ne naissent pas du hasard et leurs missions empruntent forcément aux anciennes prérogatives des DP et du CHSCT. Sauf exception, ils sont en particulier confrontés aux enjeux de santé au travail et aux risques psychosociaux, thèmes auxquels nous consacrons une place importante. Par ailleurs, ils n'agissent jamais seuls : la manière dont ils doivent se coordonner avec le CSE, et ses commissions, mérite réflexion afin d'écartier les risques de doublons, dans un contexte où les acteurs sociaux sont largement moins nombreux qu'avant la fusion des instances.

Quel que soit le mandat du lecteur (élu du CSE ou représentant de proximité), ce livre insiste sur le sens profond et les **fondements de la fonction du représentant du personnel**. Il est indispensable de les connaître pour se fixer un cap, comprendre les objectifs à prioriser et, surtout, éviter de se lancer aveuglément dans une course effrénée à l'acquisition de connaissances juridiques ou techniques. À cet égard, la pratique joue un rôle majeur : au fur et à mesure de ses interventions, le représentant du personnel sélectionnera les compétences et savoirs à acquérir, en privilégiant ceux qui répondent précisément aux situations auxquelles il doit faire face dans son établissement.

L'un des objectifs de ce guide est justement de revisiter les pratiques et d'en proposer de nouvelles pour répondre aux évolutions qui accompagnent les ordonnances Macron. Il ne se contente donc pas d'exposer les modifications les plus récentes du Code du travail. Il s'attache aussi à identifier les problématiques induites, afin d'apporter des conseils et des outils pour s'y adapter.

À une époque où le patronat s'évertue à convaincre que les droits des salariés sont un frein à l'embauche, il reste en dernier lieu à souligner la grande **utilité sociale** des représentants du personnel. Ils œuvrent notamment pour que la citoyenneté ne s'arrête pas à la porte des entreprises, et que les droits individuels et collectifs des personnes soient respectés. Ils ont d'autant plus de mérite que les décideurs leur opposent de nombreux obstacles. En mettant en évidence les solides points d'appui que leur offre durablement le cadre légal,

en leur proposant des conseils précis pour s'approprier les prérogatives qui sont les leurs, ce guide a pour ambition de les encourager à **faire preuve de persévérance** et à construire dans la durée, pas à pas, les avancées dont ont besoin les salariés.

CHAPITRE 2

LES MISSIONS DU CSE EN PROVENANCE DES DP

2.1 – Missions issues des DP : panorama et rôle clé des réclamations



Points clés

- *Le CSE hérite des missions de proximité des DP. Elles s'inscrivent dans deux registres différents :*
 - *Les missions prescrites : elles sont définies par le Code du travail.*
 - *Les missions « de fait » (assistance et conseil) : sans être spécifiquement prévues par le Code du travail, elles n'en sont pas moins conformes au mandat des élus.*
- *Les missions « de fait » sont fréquentes et variées, vu les nombreux problèmes auxquels les salariés sont confrontés. La plus connue est l'assistance aux salariés convoqués pour sanction ou licenciement.*
- *La présentation des réclamations du personnel est une prérogative majeure du CSE :*
 - *Ces réclamations peuvent porter sur toute inobservation des dispositions légales et provenir de tous les travailleurs (y compris ceux des entreprises extérieures).*

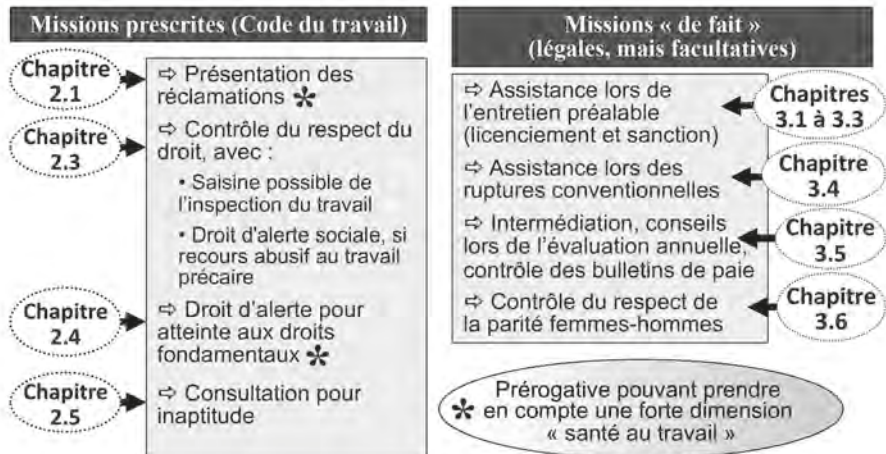
- Elles permettent une remontée d'informations sur la nature des difficultés rencontrées par les salariés.

Panorama des missions du CSE héritées des DP

Schéma récapitulatif des missions de proximité des ex-DP

Suite à la fusion des instances, le CSE est désormais directement en charge des « missions de proximité » des DP, dont la vocation était d'agir au plus près du terrain. Le schéma de synthèse ci-après rend compte de leur multiplicité et précise les chapitres dans lesquels elles sont analysées.

Panorama des missions de proximité du CSE provenant des DP



Ce schéma distingue « missions prescrites » et « missions de fait », point explicité ci-après. Par ailleurs, la fin de ce chapitre approfondira la place centrale occupée par la présentation des réclamations du personnel.

Les missions de proximité prescrites par le Code du travail

Le Code du travail définit précisément certaines missions du CSE en reprenant, mot pour mot, les attributions qui étaient auparavant dévolues aux DP.

Missions de proximité du CSE : inventaire des articles du Code du travail

Présenter à l'employeur les réclamations du personnel (articles **L2312-5** [moins de 50 salariés] et **L2312-8** [50 salariés et plus]).

Intervenir en cas d'inobservation des dispositions légales, avec si nécessaire une possibilité de saisine de l'inspection du travail (articles **L2312-5** [moins de 50 salariés] et **L2312-8** [50 salariés et plus]).

Protéger le droit des personnes, leur santé et les libertés individuelles par le biais d'un droit d'alerte (article **L2312-59**).

Donner un avis sur le reclassement par l'employeur d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail (articles **L1226-10** et **L1226-2**).

Exercer un contrôle dans des domaines spécifiques, avec l'accès aux documents traditionnellement réservés aux DP (ou au CHSCT) :

- Registre unique du personnel (L1221-15).
- Documents de vérifications et contrôles de sécurité effectués dans l'établissement (L4711-1 et L4711-4).
- Mises en demeure de l'inspection du travail (L4711-2 et L4711-4).

Les missions « de fait » du CSE : assistance et conseils

Le Code du travail ne donne qu'une idée partielle des missions de proximité des membres du CSE : en pratique, comme les anciens DP, ils sont fortement sollicités pour des interventions d'assistance et de conseil.

Dans un contexte de remise en cause des acquis sociaux, ces interventions sont multiples et variées, et le chapitre 3 leur est intégralement consacré. Sans être expressément prévues par les textes légaux, elles n'en sont pas moins licites et conformes au mandat des élus.

La plus connue de ces missions « de fait » est l'assistance des salariés lors de l'entretien préalable qui précède une sanction ou un licenciement individuel :

- Cette assistance est **facultative**, en ce sens que les salariés ne sont pas obligés de faire appel aux représentants du personnel.
- Ils peuvent en effet choisir un collègue non mandaté (licenciement : R1232-1 ; sanction : article R1332-1).

Cas particulier : lorsque l'élu est démuni pour répondre aux besoins individuels exprimés, s'agissant de difficultés financières ou de surendettement, son rôle de conseil consistera à diriger son interlocuteur vers le **service social du travail** (voir l'annexe 5).

La présentation des réclamations du personnel

Réclamations et revendications : précisions préalables



Réclamation et revendication :

- *Réclamation (relevant du CSE) : demande de respecter la réglementation et d'appliquer un droit déjà acquis.*
- *Revendication (relevant des DS) : demande d'amélioration ou d'avantages nouveaux, supérieurs à ceux déjà obtenus.*

Le droit distingue traditionnellement « réclamations » et « revendications », ces dernières étant du ressort exclusif des organisations syndicales et de la négociation collective.

Cette distinction n'est cependant pas d'une rigidité absolue :

- Les réunions du CSE peuvent favoriser des négociations informelles et conduire à des engagements de la direction. Pour les juges ces pratiques sont légales, même si elles ne se concluent pas par un « accord collectif », faute d'être menées par les syndicats.
- La jurisprudence qualifie d'« **accord atypique** » un engagement de l'employeur obtenu par les représentants du personnel. Afin d'en garder trace, il devra figurer dans le PV de réunion.

Les thèmes de réclamations

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les élus du CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives du personnel, conformément aux articles L2312-5 (entreprises de 11 à 49 salariés) et L2312-8 (entreprises de 50 salariés et plus).



Article L2312-5 (extrait) – Entreprises de 11 à 49 salariés (= section 2)

« La délégation du personnel au 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. »

Article L2312-8 – Entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés « exerce les attributions prévues à la section 2 », c'est-à-dire à l'article L2312-5 ci-dessus.

Ces articles sont catégoriques quant à l'**étendue du champ des réclamations** : les élus ont autorité pour veiller au respect de l'ensemble des dispositions légales, qu'elles concernent le Code du travail ou d'autres sources de droit.

Un représentant du personnel saisi d'une demande par un salarié peut intervenir immédiatement, sans condition préalable. Il n'est pas nécessaire que l'intéressé ait auparavant fait part de sa réclamation à la hiérarchie.

L'article L2312-7 précise que le salarié n'est pas obligé de recourir aux élus et peut présenter directement ses réclamations. S'il prend une telle initiative, il ne peut cependant plus exiger la présence d'un représentant à l'entretien qu'il sollicite avec l'employeur (Cour de cassation, 11 février 2003, 01-88014, Société Générale).

Le périmètre d'intervention des élus (article L2312-6)

En matière de santé-sécurité, les représentants du personnel portent les réclamations de **tous les travailleurs de l'établissement** : salariés, mais aussi personnel temporaire ou extérieur (société de services, travailleurs détachés, sous-traitants), stagiaires, etc.

Ils prennent par ailleurs en charge :

- Les réclamations des salariés des entreprises extérieures pour ce qui concerne les conditions d'exécution du travail relevant du chef d'établissement.
- Les réclamations des salariés temporaires, relatives à l'application des dispositions des articles L1251-18 (rémunération), L1251-21 à L1251-23 (conditions de travail) et L1251-24 (accès aux installations et moyens de transport collectifs du personnel).

Outre les réclamations des travailleurs occupés dans l'établissement, les élus peuvent présenter celles des salariés qui y sont rattachés, en particulier des expatriés s'il y en a.

Réclamations : les formulations problématiques

Il est courant qu'une exigence de confidentialité interdise formellement au représentant du personnel la moindre action : « Surtout, ne répète pas ce que je vais te dire »... Le salarié fait l'effort de parler de son problème, mais craint dans le même temps des mesures de rétorsion.

Le représentant doit alors questionner pour clarifier l'attente :

- S'il est tenu à une stricte confidentialité, il ne pourra s'en tenir qu'à une écoute bienveillante. Est-ce ce que souhaite le salarié ?
- N'y a-t-il pas moyen d'exposer le problème à l'employeur, tout en préservant l'anonymat de la source d'information ?

Autre catégorie de difficulté à gérer : parfois les salariés s'adressent aux élus sans pour autant exprimer une attente précise. Ces situations déroutantes se produisent notamment lorsque la mise en concurrence des individus ne permet plus de se confier à des collègues. L'élu devra s'armer de patience : il faudra souvent plusieurs rencontres avant que le salarié ne formule une demande en bonne et due forme.

Réunions du CSE et importance des réclamations

À l'époque des DP, les réunions relatives aux demandes et réclamations du personnel faisaient l'objet d'une réunion mensuelle, avec une formalisation de ces demandes et des réponses de la direction dans un registre spécial (voir le chapitre 2.6).

Depuis les ordonnances Macron, ce document n'est mentionné que pour les entreprises de moins de 50 salariés. Dans celles d'au moins 50 salariés, les élus examineront l'opportunité de demander son maintien.

En l'absence de registre spécial, il est souhaitable de **scinder l'ordre du jour de la réunion du CSE par type de prérogatives** (CHSCT, CE, DP), afin :

- D'identifier clairement les points relevant des attributions des anciens DP.
- De réserver au traitement des réclamations, parfois chronophage, le temps nécessaire.

Ce dernier point est essentiel, car les réclamations permettent aux représentants du personnel de jouer un rôle opérationnel, en répondant aux sollicitations concrètes qui s'expriment. De plus, elles génèrent une remontée d'informations sur le vécu des salariés et sur les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien.