

# ASSISTANCE DU CSE

## Les nombreuses voies pour porter la voix des salariés

**Un élu au CSE s'assure de la bonne marche de l'entreprise et exerce des compétences économiques et sociales quand il analyse les projets de l'employeur et apprécie la gestion de l'entreprise. Mais ce n'est pas tout... Représentant du personnel, c'est aussi être sur le terrain aux côtés des salariés et les assister au quotidien. De la simple information au conseil avisé sans oublier l'accompagnement aux entretiens préalables à sanction...**

**Q**uel élu n'a jamais entendu un salarié lui déclarer être un peu perdu quand sa DRH a opposé une fin de non-recevoir à sa demande, en lui signalant que l'entreprise fait différemment de ce qu'il a lu dans le Code du travail car un accord d'entreprise le permet.

### **Le CSE, une mine d'informations pour les collègues**

Peu de collaborateurs savent en effet que le droit du travail est désormais clairement divisé en trois ensembles : les dispositions d'ordre public auxquelles il est impossible de déroger, les dispositions négociées par accord qui s'avèreront plus ou moins favorables, et des dispositions légales supplétives applicables en l'absence d'accord collectif. Autrement dit, les règles en vigueur sont



Merci

Me



Par Ronan Darchen, cofondateur d'Alinéa

de plus en plus différentes non seulement d'un secteur à l'autre mais aussi d'une entreprise à une autre. Bien difficile pour le salarié récemment arrivé de se repérer, mais le CSE et les syndicats seront là pour l'accompagner.

Bien sûr, l'employeur doit informer le collaborateur sur le droit conventionnel applicable un mois au plus tard à compter de la date d'embauche, et les accords doivent être tenus à disposition des salariés. Mais qui le fait réellement et surtout complètement, même si dans les entreprises dotées d'un intranet, la direction doit tenir à disposition des employés un exemplaire à jour de la convention et des accords par lesquels

elle est liée (articles L. 2262-5, R. 1221-34, 13°, R. 1221-35, R. 2262-1, R. 2262-3 et R. 2262-5 du Code du travail). La solution n'est-elle pas de passer au local du comité ou de demander à un élu ou délégué syndical de son site ?

#### **Le CSE, toujours de bon conseil**

*« Suis-je obligée d'informer mon employeur de ma grossesse alors que j'espère bénéficier d'une augmentation de salaire après mon entretien annuel, ou bien être retenue pour ce poste même s'il est pro-*

*bable que le choix du manager soit influencé par ma future absence ? Une conversation avec un élu du CSE m'a permis d'apprendre que j'ai le choix : une salariée enceinte n'est pas contrainte d'informer l'employeur de sa grossesse car cela relève de sa vie privée et familiale ». Néanmoins, si l'employeur est informé, la future maman pourra bénéficier de droits d'absence liés aux examens médicaux, d'éventuelles mesures conventionnelles relatives à la grossesse comme une réduction du temps de travail ou d'un peu ►►*





► plus de télétravail. Elle pourra aussi éviter des contraintes particulières liées à son poste... Bref, il sera plus facile de choisir en disposant de toute l'information utile.

Autre exemple avec le congé paternité : « mon CSE saura me dire qu'il n'est pas réservé au père de l'enfant puisqu'il peut être attribué à la partenaire homosexuelle ». Et si le congé paternité est facultatif pour le salarié, il est un droit qui s'ajoute aux jours de congé de naissance et peut être pris en continu ou de manière fractionnée. Si l'employeur ne maintient pas le salaire, des indemnités journalières de la Sécurité sociale sont versées.

Parlons salaire d'ailleurs. « Là encore, au secours le comité car j'en n'y comprends rien : plusieurs lignes, des chiffres et beaucoup de prélèvements ! Heureusement, mes élus vont savoir m'expliquer le passage de la rémunération brute versée par l'employeur à la rémunération nette perçue par le salarié. Depuis le temps que je pataugeais avec le jargon technique du service paie ! En plus, cela a été l'occasion de découvrir les grilles de salaire minimal, leur articulation avec les classifications et la dernière mise à jour : tiens, tiens, il faut que j'aille voir les RH sur ce point d'ailleurs. Ce sera aussi le moment de demander pourquoi mon manager me pousse à utiliser mon Compte personnel de formation (CPF) pour accéder à une

formation inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise. Le CSE m'a dit que le sujet serait au prochain ordre du jour de sa réunion mensuelle ».

#### **L'assistance des salariés aux entretiens**

Pour nombre d'eux, il n'est pas prévu qu'un représentant du personnel accompagne son collègue : entretien d'évaluation, professionnel ou encore de reprise du travail au retour d'un arrêt maladie. Certains employés peuvent le souhaiter. Dans ces situations, même si le Code du travail ne permet pas de l'imposer, votre présence peut être utile pour faciliter l'échange et rassurer le salarié. Toutefois, quand aucun texte ne le prévoit, la direction ou le responsable hiérarchique pourra le refuser. Il arrive qu'un accord collectif anticipe ces situations mais c'est assez rare. Bref, l'assistance à ces entretiens ne sera pas automatique, ni forcément très cadrée quand elle sera autorisée.

L'assistance du salarié à l'entretien visant à décider d'une rupture conventionnelle individuelle est en revanche prévue même si ce recours est globalement marginal : la direction préfère souvent tenir secrets les échanges avant la concrétisation de la rupture. Mais c'est au collaborateur de décider et faire valoir ce droit. L'enjeu est avant tout de s'assurer que ce dernier mesure les conséquences pour lui d'une éventuelle

**Peu de collaborateurs savent en effet que le droit du travail est désormais clairement divisé en trois ensembles : les dispositions d'ordre public auxquelles il est impossible de déroger, les dispositions négociées par accord qui s'avèreront plus ou moins favorables, et des dispositions légales supplétives applicables en l'absence d'accord collectif. Autrement dit, les règles en vigueur sont de plus en plus différentes non seulement d'un secteur à l'autre mais aussi d'une entreprise à une autre. Bien difficile pour le salarié récemment arrivé de se repérer, mais le CSE et les syndicats seront là pour l'accompagner"**



© EmirMemedovski/iStock

rupture conventionnelle (à commencer par l'absence de préavis et la potentielle carence avant d'être éligible aux allocations chômage). Il faut également qu'il puisse - s'il en a l'intention - négocier ses conditions de départ, qu'il s'agisse du montant des indemnités comme de la date de son départ et d'un éventuel appui au rebond professionnel.

Un licenciement envisagé par l'employeur doit toujours être motivé, et s'il ne s'inscrit pas dans un plan de sauvegarde de l'emploi, il y aura un entretien individuel pour qu'il s'explique et justifie sa décision. Aussi, tout type de licenciement est précédé d'un entretien préalable que la rupture intervienne pour une raison disciplinaire, un motif personnel tels que l'insuffisance professionnelle ou le manque de résultat, l'inaptitude ou en-



© Jacob Lund/Stock

## Le saviez-vous ?

### Le CSE, une roue de secours

Un salarié rencontre des difficultés personnelles. Rien de professionnel donc, mais là aussi le CSE peut être un soutien non seulement moral mais aussi matériel car l'instance peut apporter un secours aux collaborateurs dont la situation sociale est particulièrement digne d'intérêt. Pour être qualifiée de « secours », l'aide accordée par le comité doit à la fois répondre à une situation individuelle et avoir un caractère exceptionnel. C'est à ces conditions qu'il ne sera pas assujéti à cotisations sociales, prévient l'Urssaf. Cela signifie aussi que chaque secours est différent et adapté à la situation difficile rencontrée par le salarié. La somme s'impute évidemment sur le budget des activités sociales. On peut ici d'ailleurs reprendre le terme ancien « d'œuvre sociale » pour un soutien qui peut être un don ou un prêt.

core un motif économique ou *sui generis* quand l'application d'un accord de performance collective est refusée. L'ambiance n'est d'ailleurs pas à la fête quand le salarié vous annonce qu'il est convoqué à un entretien préalable à sanction disciplinaire.

Le courrier indique qu'il peut être accompagné mais il hésite. Qui doit-il solliciter et est-ce une bonne idée ou cela peut-il aller contre ses intérêts ? Bien que cela ne soit que facultatif, se faire assister ne peut qu'être fortement recommandé. Certains salariés seront intimidés, d'autres craindront de subir un procès à charge de leur direction. Vous saurez alors rappeler que l'assistance lors des entretiens est un droit institué dans l'intérêt de l'employé. Votre présence peut représenter une forte

valeur ajoutée pour le collaborateur, et dans les entreprises qui disposent d'une instance représentative du personnel, les salariés convoqués à un entretien préalable ne peuvent se faire assister que par un autre employé appartenant à l'entreprise. Pas de conseiller extérieur possible, donc autant solliciter un élu du CSE parmi ses collègues ! En effet, si tout salarié peut être mobilisé, le représentant du personnel est plus fréquemment sollicité, notamment pour sa plus grande liberté de parole et bonne connaissance de la structure, de la direction et des pratiques internes.

### Accompagnement à l'entretien pour sanction

La première étape sera souvent de simplement aider le salarié à comprendre ►►



Lors de l'entretien, vous serez mieux qu'un témoin et commencerez par garantir la capacité du salarié à pouvoir s'exprimer : votre présence en qualité de tiers doit conduire l'employeur à un discours raisonnable. Pour le collaborateur, cette entrevue peut néanmoins être intimidante. En outre, il est parfois surpris par les faits ou les griefs exposés par sa direction. L'assistant peut contribuer à apaiser, donner une respiration au salarié, et l'aider à s'exprimer et à se défendre. Vous pouvez intervenir en faisant préciser les motivations de l'employeur ou les circonstances exposées mais aussi nuancer les propos de la direction, questionner pour dater les événements, reformuler les propos de l'employé si celui-ci a du mal à exposer les faits... Et il vous est possible de prendre des notes : nous vous le recommandons d'ailleurs. Votre compte-rendu permettra au salarié de vérifier la concordance entre la sanction ou le licenciement et les sujets abordés lors de l'entretien.

#### La visite sur le terrain

Complément utile des échanges informels autour de la machine à café ou des pauses déjeuner, la visite de terrain n'a pas d'égal pour assister concrètement les collègues. Il n'est pas nécessaire d'attendre un appel au secours pour utiliser les heures de délégation à bon escient. La visite, à l'initiative d'un ou plusieurs élus, consiste ni plus ni moins à aller à la rencontre des salariés sur leur poste, pour observer les situations de travail et échanger sur leurs conditions d'emploi. L'employé doit rester à son poste. Pour autant, le représentant du personnel jouit d'une liberté de circulation pour l'y rencontrer sans provoquer de gêne importante, précise le Code du travail (ce qui est évident) mais afin de recueillir une parole libérée en toute discrétion, si besoin. Il y a bien sûr les inspections SSCT, mais les visites informelles les complètent utilement pour collecter les éventuelles réclamations et recueillir les bonnes idées. Être à l'écoute et porter ensuite la voix des salariés en somme... ■

► la portée de sa convocation : un échange sera nécessaire pour se préparer et envisager différentes hypothèses. Vous aiderez votre collègue à rafraîchir sa mémoire sur les événements récents et tenterez de cerner les motivations de l'employeur. De fait, il arrive parfois que le salarié ne sache pas pourquoi il est convoqué. La convocation permet uniquement d'identifier si l'on est sur un registre disciplinaire.

Informé sur la procédure sera également pour l'assistant du collaborateur l'occasion de vérifier que la convocation est régulière, notamment le délai entre celle-ci et l'entretien. Il s'agit aussi de donner des repères à quelqu'un qui ne vit pas ce type de procédure tous les jours, et est souvent stressé par la situation. Vous le préparez psychologiquement à l'épreuve de l'entretien. Votre expérience est utile pour rassembler les éléments nécessaires à la discussion avec le représentant de la direction : poste occupé, ancienneté, mobilités géographiques et professionnelles, antécédents disciplinaires, contrat de travail, climat social de proximité du salarié, situation personnelle exceptionnelle... Ou tout autre élément qui pourrait servir l'argumentation du collaborateur dont les explications sont attendues. Ne soyez pas vous-même surpris et sondez l'état d'esprit du salarié face à l'éventualité du licenciement. Car tout le monde ne souhaite pas forcément rester dans l'entreprise ; il est donc préférable de le savoir.

**L'assistance du salarié à l'entretien visant à décider d'une rupture conventionnelle individuelle est en revanche prévue même si ce recours est globalement marginal : la direction préfère souvent tenir secrets les échanges avant la concrétisation de la rupture. Mais c'est au salarié de décider et faire valoir ce droit. L'enjeu est avant tout de s'assurer que ce dernier mesure les conséquences pour lui d'une éventuelle rupture conventionnelle (à commencer par l'absence de préavis et la potentielle carence avant d'être éligible aux allocations chômage). Il faut également qu'il puisse – s'il en a l'intention – négocier ses conditions de départ, qu'il s'agisse du montant des indemnités comme de la date de son départ et d'un éventuel appui au rebond professionnel”**

# ALINEA

ACCOMPAGNE VOTRE CSE TOUT AU LONG DU MANDAT



**ASSISTANCE  
AU QUOTIDIEN**

**EXPERTISES  
CONSULTATIONS  
ET NÉGOCIATIONS**

**COMMUNICATION  
VERS LES SALARIÉS**

**ENQUÊTES  
& SONDAGES**

POUR EN  
SAVOIR PLUS

**01 40 01 00 44**  
contact@lesdroitsducse.com  
[www.lesdroitsduCSE.com](http://www.lesdroitsduCSE.com)

