



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

## Accompagnement au quotidien du CSE

### Pourquoi un accompagnement des membres du CSE

#### Un cadre légal changeant et pas encore bien stabilisé

Depuis la Loi Rebsamen, **le Code du Travail n'a cessé d'être remanié** au fil des réformes successives, rendant ainsi **sa lecture et son interprétation complexes**. C'est pourtant sur ce Code que reposent les mandats des représentants du personnel et la défense des salariés.

Les décrets sont parfois publiés avec retard, d'autres sont encore en attente. La jurisprudence n'est pas encore constituée sur de nombreux sujets.

#### La réduction des moyens des élus

**La fusion des instances** a, dans la plupart, des cas, réduit les moyens des élus pour l'exercice de leurs attributions. Elle soulève les problématiques de **conciliation entre la vie professionnelle, l'exercice du mandat et la vie privée**. De son côté, l'employeur dispose la plupart du temps des moyens nécessaires pour faire appel à des conseils.

#### L'assistance au quotidien du CSE, la solution ?

Dans ce contexte, les élus ont logiquement le réflexe de recourir aux experts et autres conseils spécialisés auprès des CSE afin de suppléer à ce manque de temps et se mettre sur un pied d'égalité avec l'employeur dans la gestion des problématiques complexes qu'ils doivent aborder.

Cet accompagnement leur permet de proposer les réponses les mieux adaptées, faire valoir leurs prérogatives et d'assurer une plus grande efficacité sur le terrain du dialogue social dans l'entreprise.

### Sur quoi porte notre accompagnement ?

Tous les sujets propres à la représentation des salariés : attributions des élus, fonctionnement du CSE et de ses commissions, préparation des réunions d'information/consultation, aide à la rédaction des avis, délibérations et vœux lors des consultations du CSE.

Cependant, **cet accompagnement ne se substitue pas au travail d'un expert lors des consultations récurrentes et ponctuelles du CSE, ni à celui de l'avocat en cas de contentieux juridique**.

Un conseiller, joignable du lundi au vendredi, vous oriente sur les actions possibles du CSE afin d'obtenir les informations indispensables à la motivation de ses avis, et de rappeler au besoin les obligations de l'employeur vis-à-vis de l'instance mais aussi des salariés.

## Notre approche

Une analyse de la situation, qu'elle soit d'ordre **individuelle ou collective**,  
Une analyse de vos questions au regard de la **règle de droit applicable**,  
Des **références légales** afin d'étayer vos **réclamations et actions**,  
Une **aide pour la rédaction des résolutions du CSE** (avis, délibération, vœux),  
En cas d'escalade, nous pouvons également vous rediriger vers notre **cabinet d'avocats partenaire**.

## Qui peut l'utiliser et comment ?

Ce service est réservé aux représentants du personnel qui cherchent des réponses et solutions sur les problèmes de droit collectif et individuel du travail ainsi que sur le fonctionnement même du CSE.

Par membre du CSE, on entend les titulaires, suppléants, ainsi que les membres des commissions.

Vous pouvez joindre le service par mail ou téléphone.

Accompagnement au quotidien du CSE		Délai de réponse
Accompagnement Niveau 1	Recherche référence légale	24H
	Information juridique relative au fonctionnement du CSE	
	Définition/Ajustement du calendrier social négociation et information-consultation	48H
Accompagnement Niveau 2	Recherche référence légale	48H
	Information juridique relative au fonctionnement du CSE	72H
	Information juridique relative aux consultations récurrentes	
	Présence du consultant aux réunions préparatoire (nombre à définir)	
Accompagnement Niveau 3	Information juridique relative aux consultations ponctuelles	Suivant la complexité de la situation
	Information juridique relative à la négociation d'entreprise	
	Présence du consultant aux réunions préparatoire (nombre à définir)	
	Aide à la préparation de l'avis	



## Les étapes de notre intervention

### UN CONTACT DIRECT

Par mail ou téléphone, le conseiller détermine un constat préliminaire avec vous.



### J'APPELLE LORS D'UNE SUSPENSION DE SÉANCE

En cas de consultation lors d'une **suspension de séance**, le conseiller détermine avec vous l'urgence de la réponse à apporter en séance plénière.



### QUEL TEMPS DE RÉPONSE ?

Dans la **même journée**, le conseiller revient vers vous pour vous informer du **temps nécessaire** au traitement de votre problématique.



### PEUT-ON SE RENCONTRER ?

Selon la problématique, il est possible de convenir d'un **entretien physique** en plus du retour par écrit.



## La procédure de désignation de l'expert

Les différentes étapes de la désignation de l'expert :

- **Convocation d'un CSE :**
  - Mettre à l'ordre du jour une mention explicitant la volonté du CSE de nommer un expert dans le cadre d'une expertise libre
  - L'ordre du jour doit être signé conjointement par le président et le secrétaire du CSE
- **Procéder, lors de la réunion, à deux votes à la majorité des membres présents :**
  - Vote sur le principe du recours à un expert
  - Vote sur la nomination du cabinet Callentis « Le CSE décide d'avoir recours au cabinet Callentis pour un accompagnement d'une durée de **XXX** afin de l'aider dans ...
- Transmission de la lettre de mission et des PV de résolution du CSE et du vote de l'expertise au cabinet Callentis
- Le Cabinet Callentis prend contact avec le président du CSE afin de notifier l'acceptation de la mission et d'établir les modalités précises de la mission d'accompagnement.

## Qui prend en charge les frais de l'expertise ?

Conformément à **Article L2315-81 du Code du Travail**, sauf accord d'entreprise précisant une prise en charge par l'employeur, l'expert est rémunéré par le CSE.

