

Le fonctionnement du Comité Social et Economique

05.03.2020

ADES A
DUCROCQ Avocats

Assistance et Défense des Salariés

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

→**NB** : *Il est créé une nouvelle instance représentative du personnel, fruit de la fusion des délégués du personnel, du CHSCT et du comité d'entreprise : le comité social et économique.*

Point de vigilance

Attention, ce comité social et économique n'a pas les mêmes attributions, les mêmes pouvoirs et compétences en fonction du seuil d'effectifs. Il a les prérogatives qui étaient jusqu'alors dévolues aux délégués du personnel en deçà du seuil de cinquante salariés (et donc pas de personnalité morale !). Il a les prérogatives du comité d'entreprise et du CHSCT réunis au-dessus de ce seuil.

MISE EN PLACE

La mise en place du CSE est obligatoire dès lors que l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Le seuil de cinquante salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant douze mois.

L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter de ce franchissement pour se conformer à ses obligations d'information/consultation.

Il perd ses prérogatives et exerce exclusivement les attributions des anciens DP lors de son renouvellement, lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant douze mois. (*article L.2312-2*)

LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES

ATTRIBUTONS EN MATIERE ECONOMIQUE ET SOCIALE

« Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. » (Art. L.2312-8)

« Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité et conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. »

→**NB : Il s'agit là de la mission classique qui était antérieurement dévolue au comité d'entreprise.**

→**Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions prévues à la section 2 (délégué du personnel).**

ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE D' ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Attributions générales

Le comité social et économique assure, contrôle et participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat (L.2312-78).

Financement

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Nouveauté

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de transférer 10% maximum du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement et inversement. Ils peuvent également, et dans la limite de 1%, décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique (article L.2312-84).

ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ

« Dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail, le comité social et économique

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 ;*
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;*
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. »*

Le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Le comité désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier.

Il détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement.

Il dispose d' un local aménagé et du matériel nécessaire à l' exercice de ses fonctions.

PERIMETRE DU CSE

Un comité social est mis en place au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, sont mis en place des comités économiques et sociaux d'établissement, et un comité social et économique central.

Un accord détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. En l'absence d'accord avec les organisations syndicales, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'accord, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. En cas de litige, l'autorité administrative peut être saisie. Sa décision peut être attaquée devant le juge judiciaire (articles L.2313 et suivants).

La perte de la qualité d'établissements distincts emporte la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement, sauf si un accord a prévu de permettre aux membres du comité d'achever leur mandat.

LE CSE DANS LES ENTREPRISES PLURI-ETABLISSEMENTS

Le nombre et le périmètre des établissements distincts pour une entreprise ou une UES sont déterminés par accord d'entreprise.

- En l'absence de DS, accord entre l'employeur et le CSE.
- A défaut, par l'employeur unilatéralement compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.
- En cas de litige, la DIRECCTE doit être saisie dans les 15 jours à compter de l'information par l'employeur.
- En pratique, la reconnaissance d'un établissement distinct peut être déconnectée du processus électoral.
- Elle peut également être concomitante à ce processus.

Dans cette hypothèse, le processus électoral est suspendu jusqu'à l'issue du premier tour des élections. Les mandats sont alors automatiquement prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

MISE EN PLACE DU CSE AU SEIN D'UNE UES OU INTERENTREPRISE

Un comité social et économique peut être mis en place au sein d'une U.E.S. regroupant au moins onze salariés reconnus par une convention ou par une décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes.

Un comité social et économique interentreprises peut être mis en place par accord entre plusieurs entreprises lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient.

L'accord définit le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, les modalités de leur élection ou désignation, les attributions du comité social économique interentreprises, les modalités de fonctionnement du comité social et économique interentreprises.

Contestation du périmètre (R2313-2 CT)

- Il est possible de contester la décision unilatérale de l'employeur sur le périmètre devant la DIRECCTE dans un délai de 15 jours.
 - La DIRECCTE doit rendre sa décision dans un délai de 2 mois.
 - La décision de la DIRECCTE peut être contestée devant le TJ dans un délai de 15 jours suivant sa notification. Le TJ doit rendre sa décision dans un délai de 10 jours.
 - La décision du TJ peut faire l'objet d'un pourvoi dans un délai de 10 jours.
- **Attention** : Lorsque la contestation intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de la DIRECCTE suspend les élections et les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au premier tour des élections du CSE.

DURÉE DU MANDAT

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandat est limité à trois :

- Sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés;
- Sauf si le PAP en dispose autrement dans les entreprises entre 50 et 300 salariés;
- Pour les entreprises de plus de 300 salariés il n'est pas possible de déroger à cette règle même dans le PAP.

Un accord peut fixer une durée du mandat comprise entre deux et quatre ans (article L2314-34 CT). Cela n'est donc plus du ressort du PAP.

PRECISIONS SUR LE NOMBRE DE MANDAT

Le décret précise que la limitation du nombre de mandats successifs à trois est applicable au mandat prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2018.

Sauf stipulations contraires, les dispositions du protocole d'accord préélectoral sur ce sujet sont à durée indéterminée. Cette mesure s'applique aux protocoles d'accords préélectoraux conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.

Cette limitation concerne les mandats des membres de la délégation du personnel du CSE.

REMPLACEMENT

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

RÉVOCATION

Tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient (Article L.2314-36 CT).

COMPOSITION

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret (article L.2314-1). La délégation compte un nombre égal de membre titulaires et de membres suppléants.

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L2314-7 du Code du travail).

Attention : les dispositions d'ordre public interdisent que le nombre d'heures de délégation par élu soit inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 heures par mois dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au comité.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article [L. 2315-32](#), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (L2314-1 CT).

COMPOSITION ET HEURES DE DELEGATION

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation	Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation	Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	1750 à 1999	21	26	546	6750 à 6999	31	30	930
25 à 49	2	10	20	2000 à 2249	22	26	572	7000 à 7249	32	30	960
50 à 74	4	18	72	2250 à 2499	23	26	598	7250 à 7499	32	30	992
75 à 99	5	19	95	2500 à 2749	24	26	624	7500 à 7749	32	26	624
100 à 124	6	21	126	2750 à 2999	24	26	624	7750 à 7999	32	32	1024
125 à 149	7	21	147	3000 à 3249	25	26	650	8000 à 8249	32	32	1024
150 à 174	8	21	168	3250 à 3499	25	26	650	8250 à 8499	33	32	1056
175 à 199	9	21	189	3500 à 3749	26	27	702	8500 à 8749	33	32	1056
200 à 249	10	22	220	3750 à 3999	26	27	702	8750 à 8999	33	32	1056
250 à 299	11	22	242	4000 à 4249	26	28	728	9000 à 9249	34	32	1088
300 à 399	11	22	242	4250 à 4499	27	28	756	9250 à 9499	34	32	1088
400 à 499	12	22	264	4500 à 4749	27	28	756	9500 à 9749	34	32	1088
500 à 599	13	24	312	4750 à 4999	28	28	784	9750	34	34	1156
600 à 699	14	24	336	5000 à 5249	29	29	841	10000	35	34	1190
700 à 799	14	24	336	5250 à 5499	29	29	841				
800 à 899	15	24	360	5500 à 5749	29	29	841				
900 à 999	16	24	384	5750 à 5999	30	29	870				
1000 à 1249	17	24	408	6000 à 6249	31	29	899				
1250 à 1499	18	24	432	6250 à 6499	31	29	899				
1500 à 1749	20	26	520	6500 à 6749	31	29	899				

PRECISIONS SUR LES HEURES DE DELEGATION

Principe de l'annualisation : Le temps prévu à l'article L.2315-7 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cela ne doit pas permettre à un membre d'en disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

L'employeur est informé de l'utilisation des heures cumulées au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Principe de la mutualisation : Les membres peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

L'employeur doit être informé de cette utilisation au plus tard huit jours avant la date prévue.

REPRESENTANT SYNDICAL AU CSE

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un RS au CSE. Le mandat prend fin à chaque renouvellement du CSE.

- Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés : Le délégué syndical est de droit le RS au CSE (L2143-22 CT).
- Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés : Le RS doit appartenir au personnel de l'entreprise ou de l'établissement et remplir les conditions d'éligibilité. Il n'y a pas besoin de choisir le RS au CSE parmi les candidats aux élections professionnelles.

Limite : Les mandats de RS au CSE et de membre de la délégation du personnel au CSE, titulaire ou suppléant, sont incompatibles. Le salarié sera contraint de choisir le mandat qu'il souhaite garder.

Le RS au CSE est un membre à part entière du CSE. Il assiste aux réunions et à ce titre reçoit les convocations, ordres du jour et éventuels documents. Il a voix consultative et non délibérative.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des éventuelles heures de délégation.

Heures de délégation : 20 heures par mois pour les RS au CSE dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés (R2315-4 CT). La loi n'a rien prévu pour les RS au CSE des entreprises ou établissements de moins de 500 salariés.

Le fonctionnement interne du CSE

Mise en place d'un bureau :

Aucun article du Code du travail ne traite de la mise en place, la composition, le fonctionnement ou le rôle du bureau du CSE. La seule obligation consiste à désigner un secrétaire et un trésorier parmi les élus titulaires (L2315-23 CT).

En pratique, il est préférable de désigner également un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint.

Le mode de désignation des membres du bureau doit être prévu dans le règlement intérieur.

Mise en place d'un règlement intérieur :

Le comité social et économique 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.

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des 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 comité social et économique.

Attention : L'employeur dispose du droit de vote pour la désignation des membres du bureau et le règlement intérieur.

Rôle du secrétaire du CSE

- Etablissement de l'ordre du jour des réunions ordinaires du CSE avec le président (L2315-29 CT) ;
- Rédaction du procès-verbal des réunions plénières du CSE (L2315-34 CT) ;
- Gestion des affaires courantes du CSE :
 - Relations avec l'employeur, les salariés, l'inspecteur du travail, les experts, les fournisseurs...
 - Organisation des travaux préparatoires ;
 - Application des décisions prises par le CSE ;
 - Gestion de la communication du CSE (affichage, diffusion de l'information) ;
 - Etc...

Attention : même si le secrétaire est une personnalité incontournable, les décisions importantes du CSE (autres que la gestion courante) sont prises par l'ensemble des membres du CSE.

Rôle du trésorier du CSE

Le trésorier est chargé de la gestion des budgets et de la comptabilité du CSE.

Plus précisément, il s'occupe :

- De régler les dépenses, encaisser les chèques, tenir la comptabilité, arrêter les comptes en vue de leur approbation, archiver les factures ;
- D'établir un rapport annuel d'activité et de gestion du CSE qui doit être présenté en réunion au moment de l'approbation des comptes ;
- D'établir des budgets prévisionnels ;
- D'ouvrir le ou les comptes bancaires au nom du CSE.

FORMATION DES MEMBRES DU CSE

- Formation économique (L2315-63 CT) :

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article [L. 2145-11](#), d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles [L. 2145-5](#) et suivants.

- Formation à la santé, la sécurité et les conditions de travail (L2315-18 CT) :

Elle est dispensée par un organisme agréé à l'ensemble des membres de la délégation du personnel au CSE ainsi qu'au référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Elle est prise en charge par l'employeur à raison de :

- 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés

➤ Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail effectif.

➤ Ce droit à formation est renouvelable tous les 4 ans.

CONVOCAATION ET ORDRE DU JOUR DES REUNIONS

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire.

→**NB : Le texte ne fait plus référence à l'ordre du jour conjoint (article L.2315-29)**

Les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Le Code du travail ne prévoit pas de délai spécifique pour l'envoi des convocations. Il est uniquement fait référence à l'ordre du jour (L2315-28 CT).

C'est au président du CSE qu'incombe l'obligation d'envoyer les convocations. La convocation doit mentionner la date, l'heure et le lieu de réunion.

L'employeur est seul décisionnaire de la date de réunion.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et siéger sous sa présidence.

REUNIONS ORDINAIRES DU CSE

Dispositions d'ordre public	Dispositions supplétives
Nombre de réunions ordinaires dans les entreprises de plus de 300 salariés	
Au moins 6 par an dont au moins 4 réunions doivent porter sur la thématique SSCT	Une par mois
Nombre de réunions ordinaires dans les entreprises de moins de 300 salariés	
Au moins 6 par an dont au moins 4 réunions doivent porter sur la thématique SSCT	Une tous les deux mois
L'ordre du jour des réunions doit être communiqué aux membres du CSE au moins 3 jours avant la réunion. Le temps passé en réunion de CSE avec l'employeur n'est pas décompté des heures de délégation selon le ministère du travail (art. L2315-11 et R2315-7 du Code du travail). Attention : Il existe néanmoins une difficulté d'interprétation compte tenu de la rédaction des deux textes.	

Attention : A défaut d'accord, les membres suppléants au CSE n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires. Ils n'ont donc pas d'heures de délégation.

PERSONNES PARTICIPANT AUX REUNIONS

Les réunions du CSE sont présidées par l'employeur, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Seuls les titulaires participent de droit aux réunions. Les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Le RS au CSE participe également de droit aux réunions du CSE.

Peuvent assister avec voie consultative aux réunions sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé et à la sécurité des conditions de travail, le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que les agents de prévention et des organismes de sécurité peuvent être invités :

- aux réunions de la commission santé et conditions de travail ;
- à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel ;
- aux réunions du comité consécutif à un accident du travail.

DEROULEMENT DES REUNIONS

- La visioconférence (L2315-4 CT) :

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité.

En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité social et économique peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret :

1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 ;

2° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Le recours à la visioconférence est également admis pour les réunions du CSE central (L2316-16 CT).

- L'enregistrement et la sténographie (L2315-34 et D2315-27 CT)

L'employeur ou la délégation du personnel peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE.

Lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer, sauf lorsque les délibérations portent sur des informations à caractère confidentiel.

Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du CSE, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du CSE.

A défaut d'accord entre l'employeur et les membres du CSE, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

➤ **A contrario, cela signifie que si la décision émane du CSE, les frais restent à sa charge.**

- Les suspensions de séance

Il peut arriver qu'en cours de réunion, au vu des informations données, les membres du CSE aient besoin de se retirer pour faire le point. Dans ce cas, il convient de procéder à une suspension de séance.

Soit la direction quitte la salle, soit ce sont les membres du CSE qui se retirent.

L'heure de début de la suspension et l'heure de reprise doivent être indiquées dans le procès-verbal de la réunion.

Il n'y a pas de limite au nombre de suspension de séance.

- Fin de la réunion

La réunion dure le temps nécessaire à l'épuisement de l'ordre du jour.

VOTES ET DÉLIBÉRATIONS

Les résolutions du comité social et économique sont prises à la **majorité des membres présents** et non à la majorité des suffrages exprimés.

Le président du comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (L2315-32 CT).

La loi ne prévoit pas de quorum, c'est-à-dire de nombre minimum de présents pour les délibérations du CSE soient valables.

Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai fixé par décret.

Le CSE peut décider que certaines de ses délibérations sont transmises à l'autorité administrative (L2315-33 CT).

PROCES VERBAL

Sauf accord, le procès-verbal doit être établi dans un délai de 15 jours par le secrétaire du CSE.

Le procès-verbal doit retracer les discussions qui ont eu lieu et consigne les délibérations du CSE. Il est communiqué à l'employeur et aux membres du Comité.

Entre l'envoi du projet de procès-verbal et son adoption lors de la réunion suivante, chaque partie a la possibilité d'apporter des remarques.

Le procès-verbal doit être adopté en séance plénière.

Il peut ensuite être diffusé dans l'entreprise, notamment par voie d'affichage.

LES REUNIONS EXTRAORDINAIRES

Le CSE peut éprouver le besoin de se réunir en dehors de ses réunions ordinaires. Le plus souvent, il s'agit des consultations ponctuelles du CSE ou en matière de santé, sécurité, conditions de travail 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 ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Les réunions extraordinaires peuvent être à l'initiative de l'employeur ou de la majorité des membres du CSE ayant voix délibératives (Cass. Soc. 13 fév. 2019 n° 17-27889).

Lorsque le comité social et économique se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

COMMISSIONS DU CSE

Des commissions peuvent être créées :

- commission santé, sécurité, conditions de travail ;
- commission économique ;
- commission formation ;
- commission information, aide au logement ;
- commission des marchés ;
- commission d'égalité professionnelle.

A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé en réunion de commission n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle des réunions n'excède pas :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Enfin, le temps passé aux réunions de la CSSCT n'est pas déduit des heures de délégation (R2315-7).

COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE (*article L.2315-36*) dans les entreprises :

1. d'au moins 300 salariés,
2. Les établissements distincts d'au moins 300 salariés,
3. Les établissements ou entreprises classés SEVESO ou risque nucléaire.

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'Inspecteur du Travail peut imposer la création d'une commission si cette mesure est nécessaire à raison des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (*L.2315-37*).

MISE EN PLACE DE LA CSSCT PAR ACCORD OU DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

Même lorsque la loi ne l'impose pas, une CSSCT pourra être mise en place par accord collectif ou par décision unilatérale.

Ses modalités de fonctionnement seront alors déterminées par le règlement intérieur du CSE.

L'employeur pourra fixer seul le nombre de CSSCT et leur périmètre.

COMPOSITION

3 membres dont au moins un représentant du second collège et le cas échéant du 3^{ème} collège au minimum.

Ils sont désignés par le CSE **parmi ses membres**.

La durée du mandat prend fin à l'issue du mandat des membres élus du CSE.

Il est précisé que les heures passées en réunion de la CSSCT ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

La loi n'a prévu aucune heure de délégation supplémentaire pour les membres de la CSSCT. Cela signifie que cela devra forcément passer par la voie de la négociation.

MISSIONS

Par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail peut être confiée à une commission de santé, sécurité et conditions de travail, à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives du comité.

→***NB: cela signifie qu'on ne pourra pas consulter en tant que telle la commission, il faudra solliciter l'avis du CSE.***

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS RÉCURRENTES DU CSE

Le comité social et économique est consulté sur (Article L.2312-17) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise.
- La situation économique et financière de l'entreprise.
- La politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail de l'entreprise (ordre public).

Les consultations prévues aux 1° et 2° sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe prévu à l'article [L. 2312-20](#). La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (L2312-22 CT).

Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique (L.2312-18). Le dépôt des informations par l'employeur sur la BDES peut marquer le début du délai de la consultation.

L'employeur doit informer les membres du CSE qu'il a procédé à la mise à jour de la BDES.

La BDES doit être accessible par tous les membres du CSE ainsi que les délégués syndicaux.

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, peut définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales, ses modalités de fonctionnement (L2312-21 CT).

Attention : Si le CSE estime ne pas disposer d'éléments suffisants il peut saisir le Président du TJ statuant selon la procédure accélérée au fond pour qu'il ordonne communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Sa saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Le juge peut néanmoins proroger le délai (L2312-15 CT).

AMENAGEMENT DES MODALITES D'INFORMATION CONSULTATION PAR ACCORD

Un accord peut organiser les conditions d'informations et de consultations du comité social et économique (Article L.2312-19).

Il peut définir :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique ; Les consultations sont à défaut d'accord de une par an pour chaque consultation. Elles peuvent être portées à une tous les 3 ans.
- le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à six ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites, leur articulation et les délais;
- la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie du thème de consultation

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe.

CONSULTATIONS PONCTUELLES

Outre les consultations récurrentes, le comité économique et social doit être informé et consulté ponctuellement dans les cas suivants (Article L.2312-37) :

- moyen de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre ;
- restructuration et compression d'effectifs ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- offre publique d'acquisition ;
- procédure de sauvegarde de redressement ou de liquidation judiciaire.

DELAI DE CONSULTATION

Lorsque la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales dans les conditions de l'article R.2312-10 et suivants.

Pour les consultations mentionnées à l'article L.2312-15, R2312-5 et R2312-6, à défaut d'accord le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à expiration d'un délai d'un mois à compter de la date prévue à cet article.

En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au 1^{er} alinéa est porté à 2 mois.

Ce délai est porté à 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE Central et d'un ou plusieurs CSE d'Etablissement.

Exception : pour les délais d'information/consultation en matière de PSE.

L'article L1233-30 CT prévoit des délais préfixes en fonction du nombre de licenciements envisagés :

- 1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
- 2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
- 3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Dans le cadre d'un PSE, l'intervention d'un expert est de droit. Elle doit être votée lors de la réunion d'ouverture de l'information/consultation.

Cependant, l'intervention de l'expert n'a pour effet de repousser d'un mois ces délais préfixes.

LES EXPERTISES

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert. Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années (Article L.2315-78).

L'expert est désormais soit un expert comptable, soit un expert habilité.

La procédure d'habilitation est précisée par décret.

FINANCEMENT DES EXPERTISES

Lorsque le comité social et économique décide de recourir à un expert, les frais d'expertise sont pris en charge :

- A 100% par l'employeur pour :
 - la consultation sur la situation économique et financière,
 - la consultation sur la politique sociale,
 - les risques graves,
 - les PSE,
 - en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

- A 80% par l'employeur et 20% par le CSE dans les autres cas (consultation sur les orientations stratégiques, droit d'alerte, projet important, ...).

Le Comité Social et Economique peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux (L2315-81 CT).

PRECISIONS SUR LES FRAIS D'EXPERTISE

Le co-financement est écarté et les expertises doivent être prises en charge intégralement par l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du CSE est :

- D'une part, insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise
- D'autre part, n'a pas donné lieu à un excédent annuel au cours des 3 années précédentes

En contrepartie de cette prise en charge, le Comité ne pourra transférer d'éventuels excédants du budget de fonctionnement au financement des ASC pendant les 3 années suivantes.

DÉLAI D' EXPERTISE

Un décret détermine pour chaque catégorie d' expertise le délai maximal dans lequel l' expert remet son rapport, les modalités et conditions de réalisation de l' expertise lorsqu' elle porte sur plusieurs champs.

CONTESTATION DE L' EXPERTISE (L2315-86 et R2315-49 et suivants)

L' employeur saisit le Président du TJ dans un délai de 10 jours suivant :

- la délibération du CSE décidant de recourir à l' expert s' il entend contester la nécessité de l' expertise,
- la désignation de l' expert par le CSE, s' il entend contester le choix,
- la notification à l' employeur du cahier des charges et des informations, s' il entend contester le coût prévisionnel, l' étendue ou la durée de l' expertise,
- la notification à l' employeur du coût final de l' expertise, s' il entend contester ce coût.

Le juge statue, dans les cas 1° à 3° , suivant la procédure accélérée au fond dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l' exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté en application de l' article [L. 2312-15](#), jusqu' à la notification du jugement. Cette décision n' est pas susceptible d' appel.

Cette saisine suspend l' exécution de la décision du comité ainsi que les délais dans lesquels il est consulté jusqu' à la notification du jugement. (article L.2315-86)

BUDGET DU CSE

Fonctionnement : L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille, de 0,22 de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Le comité peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.

ASC : A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. (art. L2312-81 CT).

TRANSFERT DU RELIQUAT

Le CSE peut décider de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement aux activités sociales et culturelles dans la limite de 10%.

→***NB : Attention, il s'agit d'une véritable nouveauté, le budget de fonctionnement pourrait donc être utilisé pour financer les activités sociales et culturelles.***

Le CSE peut également transférer l'excédent annuel du budget des activités sociales et culturelles vers le budget de fonctionnement ou à des associations dans la limite de 10% de cet excédent.

LE CSE CENTRAL (Entreprise à établissements distincts) - L2316-1 et suivants CT

COMPOSITION :

Le comité social et économique central est composé :

1° De l'employeur ou de son représentant assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative ;

2° D'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres. Il ne peut y avoir plus de 25 titulaires et 25 suppléants sauf accord unanime entre l'employeur et les syndicats représentatifs.

3° Des personnes suivantes, à titre consultatif, lorsque les réunions du comité portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#), agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles de l'établissement du siège de l'entreprise.

Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.

Dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article [L. 2314-6](#) (PAP).

Le comité désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Ce représentant assiste aux séances du comité social et économique central avec voix consultative.

La loi n'a pas prévu de crédit d'heures supplémentaires pour les membres du CSEC.

FONCTIONNEMENT

Le comité social et économique central est doté de la personnalité civile.

Le comité social et économique central détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre.

Les décisions du comité social et économique central portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le comité social et économique central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins trois cents salariés

ATTRIBUTIONS

Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est seul consulté sur :

- 1° Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;
- 2° Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- 3° Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article [2312-8](#).

Le comité social et économique central d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment dans les cas définis aux articles L. 2312-42 à L. 2312-51 (OPA) ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment dans les cas définis au 4° de l'article [L. 2312-8](#) (introduction de nouvelles technologies, aménagement important modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail).

Le CSEC a la possibilité de nommer un expert.

BUDGET (L2315-62 CT)

L'employeur n'a pas l'obligation de verser un budget au CSEC.

Ce sont les CSE d'établissements qui abondent au budget de fonctionnement du CSEC. Le budget du CSEC fait l'objet d'un accord entre le CSEC et les CSE d'établissements.

Il peut être prévu par l'accord qu'en cas d'excédent annuel, le CSEC rétrocèdera le surplus aux CSE d'établissements.

A défaut d'accord entre le comité central et les comités d'établissement prévu à l'article L. 2315-62 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 au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.

SUPPRESSION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

A l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois.