**Organisation, formation, réunions : comment le CSE fonctionne-t-il ?**

Ord. 2017-1718 du 20-12-2017 : JO 21   
Décret 2017-1819 du 29-12-2017 : JO 30

Les modalités de fonctionnement du CSE dans les entreprises d’au moins 50 salariés ont été précisées par un décret du 29 décembre 2017, qui prévoit notamment les règles relatives aux commissions internes.

Un comité social et économique (**CSE**) peut être mis en place **depuis le 1er janvier 2018**, date d’entrée en vigueur de l’ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 instituant cette nouvelle instance. Certaines règles de fonctionnement du **CSE** dans les **entreprises d’au moins 50 salariés** nécessitaient, pour s’appliquer à cette date, la publication de **dispositions réglementaires**. Et c’est le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017 qui les prévoit.

**La CSSCT «remplace» le CHSCT, les autres commissions ne changent pas**

En raison de la suppression du CHSCT, l’ordonnance du 22 septembre 2017 impose à certaines entreprises la création au sein de leur **CSE** d’une commission santé, sécurité et conditions de **travail** (CSSCT). Cette disposition étant d’**ordre public**, les entreprises ne peuvent donc pas y déroger par accord collectif. Lorsqu’elle n’est pas obligatoire, la création de cette commission peut être prévue par voie conventionnelle.

La mise en place d’autres commissions, pour l’examen de problèmes particuliers, est en outre possible **par voie d’accord** d’entreprise majoritaire.

En l’absence d’un tel accord, ce sont les **dispositions supplétives** du Code du **travail** qui fixent la liste des commissions à mettre en place au sein du **CSE**. Il s’agit des mêmes que celles qui étaient prévues pour le comité d’entreprise, à savoir : économique, formation, logement, égalité professionnelle et marchés.

**Commission santé, sécurité et conditions de** **travail**

La mise en place de la CSSCT est obligatoire lorsque le **CSE** est implanté dans une **entreprise** (ou un établissement distinct) **d’au moins 300 salariés** ou dans un établissement comprenant au moins une **installation nucléaire** de base ou une installation **classée Seveso** (C. trav. art. L 2315-36).

Une telle commission doit également être installée dans les entreprises (ou établissements distincts) de **moins de 300 salariés**, si l’**inspecteur du** **travail** estime cette mesure nécessaire en raison, par exemple, de la nature de leurs activités. L’ordonnance du 20 décembre 2017 précise, à ce propos, que cette **décision** administrative peut être **contestée** devant le Direccte (C. trav. art. L 2315-37, al. 2 nouveau).

Dans les **entreprises** qui ne sont pas visées ci-dessus et pour lesquelles la création de la CSSCT n’est donc **pas obligatoire**, celle-ci peut tout de même être mise en place par la voie d’un accord collectif d’entreprise (C. trav. art. L 2315-43).

**Autres commissions**

Le décret du 29 décembre 2017 prévoit les **conditions de mise en place et de fonctionnement** des autres commissions lorsqu’elles sont créées, en l’absence d’accord collectif les instaurant, en application des dispositions supplétives du Code du **travail**.

Ainsi est-il précisé que les **membres** de ces commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l’entreprise n’appartenant pas au **CSE** (C. trav. art. R 2315-28, al. 1 nouveau). Sauf pour la CSSCT et la commission économique qui sont nécessairement présidées par l’employeur (C. trav. art. L 2315-39 et L 2315-47), la **présidence** des autres commissions est assurée par l’un de ses membres (C. trav. art. R 2315-28, al. 2 nouveau), peu importe donc qu’il s’agisse d’un membre du **CSE** ou non.

Comme c’était déjà le cas pour les grands comités d’entreprise avant la réforme, les **CSE** dépassant certains seuils réglementaires sont tenus de mettre en place une **commission des marchés**. Celle-ci doit donc être installée dans le **CSE** qui dépasse, pour au moins deux des trois critères, les **seuils** suivants (C. trav. art. R 2315-29, al. 1 à 4 nouveaux) :

– 50 salariés à la clôture d’un exercice ;

– 3 100 000 euros pour le montant total des ressources annuelles définies à l’article D 2315-34 ;

– 1 550 000 euros pour le total du bilan.

En outre, le décret fixe à 30 000 euros le **montant** du marché à partir duquel le **CSE** détermine, sur proposition de la commission, les **critères** retenus pour le **choix des fournisseurs et des prestataires** du comité ainsi que la procédure des achats de fournitures, de services et de **travaux** (C. trav. art. R 2315-29, al. 5 nouveau).

**A noter :** Les montants ci-dessus entraînant la mise en place de la commission des marchés sont ceux prévus par l’article R 612-1 du Code de commerce définissant les **personnes morales de droit privé non commerçantes ayant une activité économique** tenues d’établir des comptes annuels et de désigner au moins un commissaire aux comptes.

La **commission de la formation** du **CSE** doit être mise en place au sein du **CSE** implanté dans les entreprises d’au moins 300 salariés (C. trav. art. L 2315-49).

Le décret du 29 décembre 2017 reprend, à l’identique, les dispositions réglementaires applicables au comité d’entreprise et à sa commission de la formation qui fixaient le **contenu de leur consultation** sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue (compte personnel de formation, plan de formation, congés de formation, validation des acquis de l’expérience, etc.).

Le tableau ci-après présente la **correspondance anciens/ nouveaux** articles du Code du **travail**.

|  |  |
| --- | --- |
| Anciens articles | Nouveaux articles |
| R 2325-5 | R 2315-30 |
| R 2325-6 | R 2315-31 |

**La formation «santé, sécurité et conditions de** **travail» est peu modifiée**

Comme la délégation du personnel du CHSCT avant eux, les membres du **CSE** (ou de sa CSSCT, si elle existe) bénéficient de la formation nécessaire à l’exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de **travail**, aussi bien dans les entreprises d’au moins 50 salariés que dans celles n’atteignant pas cet effectif (C. trav. art. L 2315-18).

**Avant la réforme**, les règles de mise en œuvre de cette formation dépendaient de la taille de l’entreprise. Dans les **entreprises d’au moins 300 salariés**, elle était assurée dans les conditions prévues par l’article L 2325-44 ancien du Code du **travail** pour le congé de **formation économique** des membres titulaires du comité d’entreprise. Dans les **entreprises de moins de 300 salariés**, les modalités de formation étaient précisées par accord collectif ou, à défaut, par les **dispositions réglementaires** prévues aux articles R 4614-21 à R 4614-36 anciens du Code du **travail**.

Désormais, **toutes les entreprises**, peu importe leur effectif, sont soumises à la **même réglementation** sur le sujet. En pratique, ce sont les dispositions réglementaires précitées qui ont été reprises à l’identique.

**A noter :** Il n’est prévu **aucune durée maximale** de formation, contrairement au droit applicable avant la réforme. En effet, dans les entreprises d’au moins 300 salariés, elle était de 5 jours maximum par un jeu de renvois vers les dispositions relatives à la formation économique des membres du comité d’entreprise. Un tel renvoi n’existe toutefois plus. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, cette formation ne pouvait pas excéder 3 jours en vertu de l’article R 4614-24 ancien du Code du **travail**, dont les dispositions n’ont pas été reprises. On peut se demander si cette absence de précision sur ce point est volontaire ou bien la conséquence d’un oubli.

Le tableau ci-après présente la **correspondance anciens/ nouveaux** articles du Code du **travail**.

|  |  |
| --- | --- |
| Anciens articles | Nouveaux articles |
| R 4614-21 | R 2315-9 |
| R 4614-22 | R 2315-10 |
| R 4614-23 | R 2315-11 |
| R 4614-24 | Non repris |
| R 4614-25 | R 2315-12 |
| R 4614-26 | R 2315-13 |
| R 4614-27 | R 2315-14 |
| R 4614-28 | R 2315-15 |
| R 4614-29 | R 2315-16 |
| R 4614-30 | R 2315-17 |
| R 4614-31 | R 2315-18 |
| R 4614-32 | R 2315-19 |
| R 4614-33 | R 2315-20 |
| R 4614-34 | R 2315-21 |
| R 4614-35 | L 2315-16 |
| R 4614-36 | R 2315-22 |

**Le** **CSE peut recourir à la visioconférence**

Comme c’était le cas auparavant pour le comité d’entreprise et le CHSCT, le **CSE** peut être autorisé, par accord entre l’employeur et les membres élus de la délégation du personnel, à recourir à la visioconférence **pour se réunir**, selon des modalités fixées par décret (C. trav. art. L 2315-4). Celles-ci sont précisées par le décret du 29 décembre 2017, qui reprend à l’identique les **règles applicables au comité d’entreprise**.

**A noter :** Les dispositions relatives à la visioconférence s’appliquent aussi aux **CSE** institués dans les **entreprises de moins de 50 salariés**.

Le tableau ci-après présente la **correspondance anciens/ nouveaux** articles du Code du **travail**.

|  |  |
| --- | --- |
| Anciens articles | Nouveaux articles |
| D 2325-1-1 | D 2315-1 |
| D 2325-1-2 | D 2315-2 |

Toujours s’agissant des modalités de **réunion** du **CSE** dans les **entreprises d’au moins 50 salariés**, l’ordonnance du 20 décembre 2017 précise que lorsque ce comité exerce, conformément à l’article L 2312-8 du Code du **travail**, les **attributions** du **CSE** d’une entreprise de **moins de 50 salariés**, les dispositions des articles L 2315-21 et L 2315-22 du Code du **travail**, régissant les **réunions** dans ce dernier, s’appliquent (C. trav. art. L 2315-27 modifié).

**Les règles relatives aux procès-verbaux des** **réunions du** **CSE sont inchangées**

A défaut d’accord collectif sur le sujet, les délibérations du **CSE** adoptées en **réunion** sont consignées dans un procès-verbal établi et transmis selon des modalités réglementaires, qui sont strictement **identiques** à celles prévues avant la réforme pour le **comité d’entreprise**.

Le tableau ci-après présente la **correspondance anciens/nouveaux** articles du Code du **travail**.

|  |  |
| --- | --- |
| Anciens articles | Nouveaux articles |
| R 2325-3 | R 2315-25 |
| D 2325-3-1 | D 2315-26 |
| D 2325-3-2 | D 2315-27 |

**A qui le** **CSE peut-il transmettre ses délibérations ?**

En vertu de l’article L 2315-33 du Code du **travail**, le **CSE** peut décider de transmettre certaines de ses délibérations **à l’administration.**

L’autorité compétente pour recevoir ces documents est le **Direccte** (C. trav. art. R 2315-24 nouveau).

**Santé et sécurité au** **travail : transmission au** **CSE de certains documents**

Les **documents établis à la suite de contrôles et vérifications** mis à la charge de l’employeur en matière de santé et de sécurité au **travail** (attestations, consignes, résultats et rapports) doivent être conservés dans l’entreprise, notamment en vue de leur présentation à l’**inspection du** **travail** (C. trav. art. L 4711-1).

Le décret du 29 décembre 2017 précise que ces documents doivent être **présentés** au **CSE** au cours de la **réunion** qui suit leur réception par l’employeur, chaque membre du comité pouvant également, **à tout moment**, en demander la transmission (C. trav. art. R 2315-23, al. 1 et 2 nouveaux). En outre, lorsque des observations ont été émises par l’**inspecteur** du **travail**, le médecin **inspecteur** du **travail** et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de leur intervention, l’employeur doit en **informer le** **CSE** lors de la **réunion** qui suit cette intervention (C. trav. art. R 2315-23, al 3 nouveau).

**A noter : Avant la réforme**, ces documents devaient être transmis aux membres du CHSCT (C. trav. art. R 4614-5 ancien) mais aussi aux **délégués du personnel**, notamment en vue d’assurer cette information dans les petites entreprises (C. trav. art. R 2313-3 ancien). Or le nouvel article R 2315-3 du Code du **travail** figure sous le titre « Dispositions particulières des entreprises d’au moins 50 salariés » et ne concerne pas les **CSE** mis en place dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, qui perdent donc cette prérogative.

**BTP : le représentant de l’OPPBTP assiste aux** **réunions du** **CSE**

L’article R 4643-32 du Code du **travail** prévoyait jusqu’à présent, dans le BTP, la possibilité pour un **représentant mandaté du comité régional de prévention de l’OPPBTP** (organisme professionnel de prévention du bâtiment et des **travaux** publics) d’assister aux **réunions** du CHSCT avec voix consultative. Le décret réécrit ce texte pour prendre en compte la mise en place du **CSE** et élargir le champ d’intervention de ce représentant.

Ainsi, celui-ci est **invité et assiste**, avec voix consultative (C. trav. art. R 4643-32 modifié) :

– aux **réunions de la commission** santé, sécurité et conditions de **travail** ;

– à l’initiative de l’employeur ou à la demande de la majorité des membres du **CSE**, aux **réunions portant sur la santé**, la sécurité et les conditions de **travail** (qui sont au moins de 4 par an), aux **réunions** organisées à la demande motivée de 2 des membres du comité, sur les sujets relevant des thèmes ci-dessus et aux **réunions organisées 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 ;

– aux **réunions du comité consécutives à un accident de** **travail** ayant entraîné un arrêt de **travail** d’au moins 8 jours ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

L’employeur doit communiquer au représentant mandaté du comité régional de prévention le calendrier prévisionnel des **réunions** et l’ordre du jour dans les mêmes conditions que l’**inspection du** **travail**. Dès lors, il doit l’**informer** annuellement du calendrier retenu pour les **réunions** consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de **travail**, lui confirmer par écrit au moins 15 jours à l’avance la tenue de ces **réunions** et lui adresser l’ordre du jour au moins 3 jours à l’avance (C. trav. art. R 4643-32 modifié).