

DOSSIER

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

SOMMAIRE DU DOSSIER

- ▶ Ce qu'il faut retenir
- ▶ Conditions de mise en place
- ▶ Composition et désignation
- ▶ Élections des représentants du personnel au CSE
- ▶ Formation des membres du CSE
- ▶ Attributions du CSE
- ▶ Règles de fonctionnement
- ▶ Le conseil d'entreprise : mise en place et missions

Accueil > Démarches de prévention > Le comité social et économique

Ce qu'il faut retenir

L'ordonnance du 22 septembre 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales réorganise, dans sa globalité, les dispositions relatives aux instances représentatives du personnel (IRP).

Ainsi, les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, relevant jusqu'à ce jour du périmètre des CHSCT, seront désormais prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise, soit par le Comité social et économique (CSE), soit par une Commission santé sécurité et conditions de travail, soit par les représentants de proximité.

La mise en place de ces nouvelles instances va se faire progressivement, pour aboutir à une mise en place généralisée au 1^{er} janvier 2020 dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.



© Guillaume Jussy pour l'INRS

Pour en savoir plus :

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1^{er} au 30 septembre 2017 est disponible. ¹

¹ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1^{er} au 30 décembre 2017 est disponible. ²

² <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Conditions de mise en place

(art. L. 2311-2 du Code du travail et suivants)³

³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A1E9BC0954EF8F4FFE6A4DC61F62C043.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035609353&cidTexte=LEGITEX000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Un CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Cette mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions du CSE sont distinctes selon l'effectif de l'entreprise et plus développées dès que le seuil de 50 salariés est franchi.

À noter : lorsque les entreprises comportent au moins 2 établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués.



© Guillaume Jussy pour l'INRS

Calendrier de mise en place du CSE pour les entreprises qui disposent d'IRP

La mise en place du CSE va se faire progressivement, pour aboutir à une mise en place généralisée au 1^{er} janvier 2020.

La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives au CSE au 1^{er} janvier 2018, dépend de la date d'expiration des mandats en cours des représentants du personnel.

Le CSE doit en effet être mis en place au terme du mandat des IRP actuellement présentes dans l'entreprise, c'est à dire au moment de leur renouvellement et au plus tard le 31 décembre 2019.

Ainsi :

- **lorsque le protocole préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017** (date de publication de l'ordonnance) : les élections d'IRP distinctes ont eu lieu normalement. Le CSE sera mis en place à l'échéance des mandats et au plus tard le 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord ou par décision de l'employeur après consultation des élus ;
- **si les mandats sont arrivés à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017** : les mandats ont été prorogés, soit jusqu'au 31 décembre 2017 (et un CSE a été mis en place à compter du 1^{er} janvier 2018) soit pour une durée maximale d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus ;
- **si les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019** : la durée des mandats en cours peut être prorogée ou réduite au maximum d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus ;

Des dispositions sont par ailleurs prévues pour maintenir en vigueur, pendant la durée des mandats en cours, les dispositions du Code du travail relatives aux instances actuellement en vigueur, maintenues ou prorogées par l'ordonnance. La compétence des DP, du CE et du CHSCT est donc maintenue, dans toutes les dispositions du Code du travail qui mentionnent désormais le CSE, pendant la période durant laquelle ces instances sont maintenues dans l'entreprise.

Pour en savoir plus :



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ⁴

⁴<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

Mis à jour le 25/01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ⁵

⁵<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Composition et désignation

Représentants au CSE

Le CSE comprend l'**employeur** et une **délégation du personnel**. A défaut de stipulations dans l'accord préélectoral, le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE est fixé par l'**article R. 2314-1⁶** du Code du travail, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018485479&dateTexte=&categorieLien=cid>

Voici un extrait du tableau prévu à l'article R. 2314-1 :

EFFECTIF (NOMBRE DE SALARIÉS)	NOMBRE DE TITULAIRES	EFFECTIF (NOMBRE DE SALARIÉS)	NOMBRE DE TITULAIRES
11 à 24	1	175 à 199	9
25 à 49	2	200 à 249	10
50 à 74	4	800 à 899	15
75 à 99	5	1500 à 1749	20
100 à 124	6	3000 à 3499	25
125 à 149	7	5750 à 5999	30
150 à 174	8	À partir de 10000	35

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement.

A noter : le nombre de membres du CSE peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral.

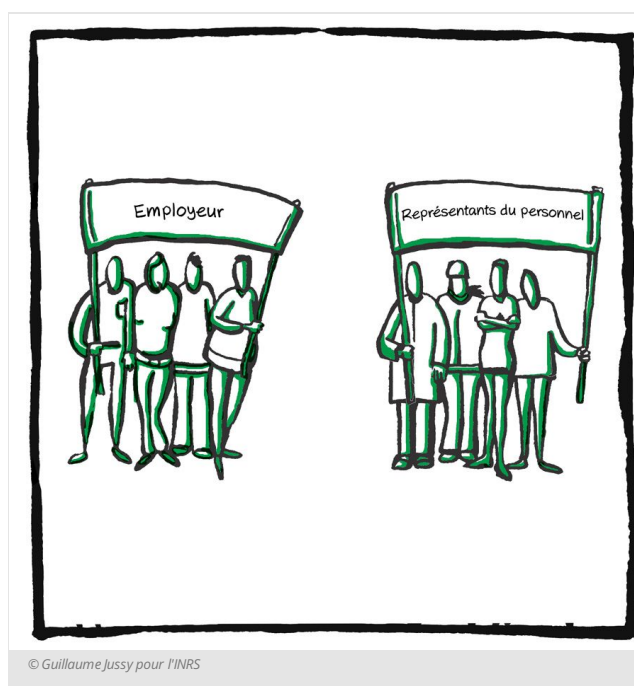
L'employeur

C'est l'employeur ou son représentant qui préside le comité.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il peut être assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultatives (art. L. 2315-23 du Code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est prévu que l'employeur puisse se faire assister par des collaborateurs. En revanche ceux-ci ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires (art. L. 2315-21 du Code du travail).

A noter : Dans le cas où un CSE central est mis en place, c'est l'employeur qui le préside ou son représentant, il peut dans ce cas être assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative (art. L. 2316-13 du Code du travail).



La délégation du personnel au CSE

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Sauf disposition plus favorable dans l'accord d'entreprise, le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. (art. L. 2314-1 du Code du travail.)

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour quatre ans. Le nombre de mandats successifs est limité à 3 pour un même représentant sauf si l'accord d'entreprise en dispose autrement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises de moins de cinquante salariés, pour lesquelles un décret prévoit des dispositions particulières (art. L. 2314-3 du Code du travail).

Lors de la mise en place du CSE, à partir de 50 salariés, il est prévu que le comité désigne, parmi ses membres titulaires, **un secrétaire et un trésorier** (art. L. 2315-23 du Code du travail).

■ Le secrétaire

Le secrétaire est chargé d'établir l'ordre du jour des réunions du CSE avec le président. Il est aussi chargé d'établir les procès-verbaux après les réunions.

A noter : la désignation d'un secrétaire adjoint pour traiter les questions de santé et sécurité au travail n'est rendue obligatoire que dans les cas où est mis en place un CSE central (art. L. 2316-13 du Code du travail). Dans les autres cas, une telle désignation reste toutefois possible par accord d'entreprise.

■ Le trésorier

Le trésorier est responsable des ressources du comité. Ce dernier est tenu de présenter, lors d'une réunion en séance plénière, un rapport sur les conventions passées directement, indirectement ou par des personnes interposées entre le CSE et l'un de ses membres (art. L. 2315-70 du Code du travail).

Pour en savoir plus :

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ⁷

⁷<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ⁸

⁸<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Mis à jour le 02/05/2018

Élections des représentants du personnel au CSE

Organisation des élections

Information du personnel

(art. L. 2314-4)

Lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, l'employeur informe le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine. Le document diffusé doit préciser la date envisagée pour le premier tour, étant précisé que ce dernier doit se tenir au plus tard 90 jours après la diffusion de l'information.

A noter : le 1^{er} tour doit toujours se tenir au maximum 90 jours après la diffusion de l'information. Il n'y a pas lieu de distinguer, comme c'était le cas pour le CE (ancien article L. 2324-4 du Code du travail), selon que le CSE est renouvelé ou mis en place pour la première fois.

Information des syndicats

(art. L. 2314-5)

Information des organisations syndicales

Les organisations syndicales sont informées de l'organisation des élections. Elles sont également invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir des listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel. Cette initiation à négocier le protocole d'accord doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Exception à l'obligation d'informer les organisations syndicales

Il existe une exception l'obligation d'informer les syndicats de l'organisation des élections dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés. En effet, dans ces entreprises, si aucun salarié ne s'est porté candidat dans le mois suivant l'information du personnel, l'employeur n'est pas tenu d'inviter les syndicats à la négociation de l'accord préélectoral.

Cas du renouvellement du CSE

En cas de renouvellement du CSE, l'invitation des organisations syndicales est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Par ailleurs, le 1^{er} tour a lieu dans les 15 jours précédant la fin des mandats en cours.

Le protocole d'accord préélectoral

(art. L. 2314-6, L. 2314-7)

Validité du protocole d'accord préélectoral

Pour être valide, le protocole d'accord préélectoral doit avoir été signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Dérogation au nombre de représentants ou d'heures de délégation

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume d'heure 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.

Attention : il s'agit du nombre d'heures légales, c'est-à-dire 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés et 16 heures dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés. Il ne s'agit pas du nombre d'heures de délégation fixé par décret.

Demande d'organisation d'élections par un syndicat ou un salarié

(art. L. 2314-8)

Lorsque l'employeur a engagé un processus électoral et que ce dernier se solde par l'établissement d'un procès-verbal de carence, la demande d'organisation des élections par un syndicat ou un salarié ne peut intervenir que 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal.

Lorsque l'employeur est saisi d'une demande d'organisation d'élection par une organisation syndicale ou un salarié, il dispose alors d'un mois pour engager la procédure d'information prévue à l'article L. 2314-5 du Code du travail.

Élections partielles

(art. L. 2314-10)

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-29 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Collège électoraux

(art. L. 2314-11 à L. 2314-17)

Les règles propres aux collèges électoraux sont détaillées aux articles L. 2314-11 à L. 2314-17 du Code du travail. Par ailleurs, dans les établissements n'élisant qu'un seul représentant du personnel, un collège électoral unique, regroupant l'ensemble des catégories professionnelles, est mis en place.

Eligibilité

(art. L. 2314-18 à L. 2314-25)

Les règles propres à l'électorat et à l'éligibilité sont détaillées aux articles L. 2314-18 à L. 2314-25 du Code du travail.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Mode de scrutin

(art. L. 2314-26 à L. 2314-29)

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Elle a lieu, en principe, sur le temps de travail.

Il est procédé à un vote séparé pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

(art. L. 2314-30 à L. 2314-31)

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Lorsque l'application de cette règle conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou de l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Contestation

(art. L. 2314-32)

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Pour en savoir plus :

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ⁹

⁹ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ¹⁰

¹⁰ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Mis à jour le 02/05/2018

Formation des membres du CSE

(art. L. 2315-16 du Code du travail et suivants, ¹¹L. 2315-40 ¹² et R. 2315-9 et suivants) ¹³

¹¹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=8020082EA2DD5D94A3F6E86161D1524D.tplgfr37s_2?idArticle=LEGIARTI000035621179&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=

¹² https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=1C0469B3D01F844D7FB773EB19AEA056.tplgfr41s_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035626463&dateTexte=20171024&categorieLien=id

¹³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000036419585&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180227>

Les membres de la délégation au personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ce droit à la formation existe pour tous les CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par un décret, soit par un des organismes de formation rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés.

Objectif de la formation

La formation santé, sécurité et conditions de travail a pour but :

- de développer l'aptitude du stagiaire à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- d'initier le stagiaire aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle doit être dispensée dès la première désignation des membres selon un programme théorique et pratique qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelles de l'entreprise, des caractères spécifiques de l'entreprise et du rôle des représentants du personnel au CSE.



© Guillaume Jussy pour l'INRS

Durée de la formation

La durée de la formation varie selon que l'entreprise soit dotée ou non d'une CSSCT et de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

	Entreprise ou établissement doté d'une CSSCT	Entreprise ou établissement non doté d'une CSSCT
Entreprise ou établissement de moins de 300 salariés	3 jours minimum de formation pour les membres de la CSSCT	Aucune durée prévue réglementairement
Entreprises ou établissement d'au moins 300 salariés	5 jours minimum de formation pour les membres de la CSSCT	

Le Code du travail prévoit une durée minimale de formation pour les membres de la CSSCT. Celle-ci peut être augmentée par accord.

Renouvellement de la formation

La formation doit être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le renouvellement de la formation doit faire l'objet d'un stage distinct de celui organisé au moment de la première désignation car les objectifs sont différents : dans la mesure où la formation de renouvellement vise à permettre au stagiaire d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation doit être plus spécialisé et adapté aux demandes particulières du stagiaire. Il doit également tenir compte des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Formalités à suivre pour bénéficier du droit à la formation

L'écu doit faire une demande à l'employeur précisant la date à laquelle un souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. Cette demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage.

En principe le congé de formation est pris en une seule fois. Toutefois, le bénéficiaire du stage et l'employeur peuvent décider d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Lorsque l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut refuser la demande de congé. Le refus doit alors être notifié à l'intéressé dans les 8 jours à compter de la réception de la demande. En conséquence du refus, le congé de formation peut être reporté, dans la limite de 6 mois. Par ailleurs, l'employeur peut décider de différer certaines demandes de formation lorsque le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations économiques, sociales et syndicales des membres de la délégation du CSE est dépassé.

À l'issue de la formation, l'organisme délivre une attestation d'assiduité. Le stagiaire doit la remettre à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Prise en charge financière de la formation

La formation est prise en charge par l'employeur. Les modalités de cette prise en charge sont variables selon le type de frais remboursés.

- les frais de déplacement sont pris en charge à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation.
- les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires. Cette indemnité équivaut au maximum à 60€.
- les frais relatifs à la rémunération des organismes de formation sont pris en charge à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC). En 2018 cela équivaut à 355,68 € par jour et par stagiaire (= 36*9,88 €).

Le temps de formation et heures de délégation

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Organismes de formation

Les formations en santé, sécurité et conditions de travail à destination des membres du CSE peuvent être dispensées par :

- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le ministre chargé du Travail ;
- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelle ;
- les centres rattachés aux organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et interprofessionnel mentionnées à l'article L. 2135-12 du Code du travail ;
- des instituts spécialisés.

Pour en savoir plus :

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ¹⁴

¹⁴<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ¹⁵

¹⁵<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Mis à jour le 02/05/2018

Attributions du CSE

Les attributions générales du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise, étant précisé qu'elles peuvent toujours être complétées par des accords collectifs de travail ou par usage.

Attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

(art. L. 2312-5 du Code du travail ¹⁶ et R. 2312-1 à R. 2312-3 ¹⁷)

¹⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B440C0A47877A28AC7F8FF5E7C2244.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035650733&cidTexte=LEGITEX000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

¹⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=E5B8F78FD971FD02C75E989117F64D5.tplgfr30s_1?idSectionTA=LEGISCTA000036410488&cidTexte=LEGITEX000006072050&dateTexte=20180425

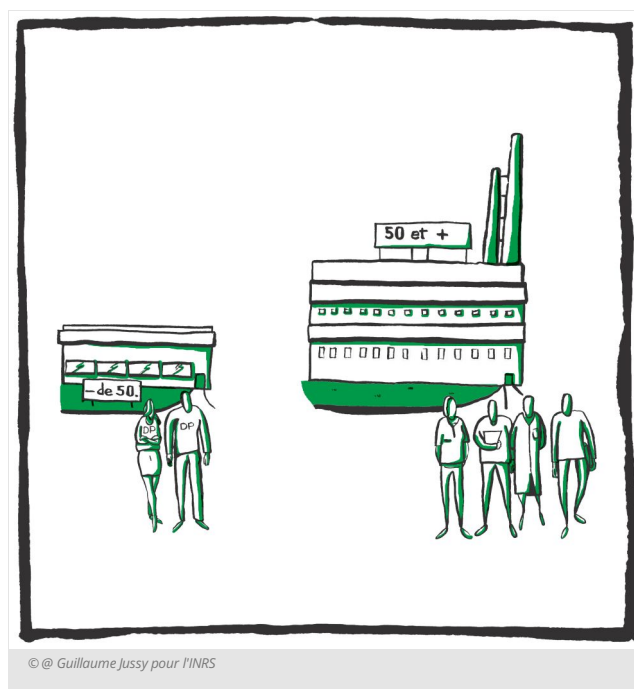
Présentation des réclamations individuelles ou collectives

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.

Compétence en matière de santé sécurité et conditions de travail

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comportant l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant au comité. Par ailleurs, les élus peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail (document unique, registre de sécurité, dossiers de maintenance du lieu de travail, carnet de maintenance des équipements, etc.). Les élus sont également informés de la réception par l'employeur des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles réglementairement obligatoires. Ils peuvent se faire communiquer, à leur demande, ces documents.



© @ Guillaume Jussy pour l'INRS

Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (art. L. 2312-59 ¹⁸)

Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (art. L. 2312-60 ¹⁹)

Tout représentant du personnel au CSE dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité.

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

(art. L. 2312-8 et suivants)²⁰

²⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=2B82E4B24645B04D92862F177584429F.tplgfr41s_1?idArticle=LEGIARTI000035650722&cidTexte=LEGITEX000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés dispose, en complément des celles évoquées précédemment, d'attributions supplémentaires.

¹⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEX000006072050&idArticle=LEGIARTI000035610985&dateTexte=&categorieLien=cid>

¹⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=1CE379066FEBB5B7DF34D0F7EC4FD54F.tplgfr23s_1?idArticle=LEGIARTI000035610989&cidTexte=LEGITEX000006072050&dateTexte=20180420&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Attributions générales

Dans les entreprises de d'au moins 50 salariés, le CSE 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.

Attributions en matière de santé sécurité et conditions de travail

Dans le champ de la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSE :

- 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 ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à 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.

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE doivent être informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. La fréquence de ces inspections est d'au moins 4 par an.

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations

Consultations récurrentes du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur :

- les orientations stratégiques
- la situation économique et financière de l'entreprise
- la politique sociale de l'entreprise, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi.

Il s'agit de consultation d'ordre public. Toutefois, un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- le contenu, la périodicité (sans que celle-ci ne puisse être supérieure à 3 ans) et les modalités des consultations récurrentes du CSE.
- le nombre de réunions annuelles du comité, qui ne peut être inférieur à 6 ;
- les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- les délais de consultation du CSE dans lesquels les avis du comité sont rendus.

L'accord peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation récurrente.

A défaut d'accord, les trois consultations récurrentes ont lieu chaque année et sont a priori conduites au niveau de l'entreprise.

S'agissant plus particulièrement de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, en l'absence d'accord, l'employeur met à disposition du CSE ou lui présente :

- les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, les invalides de guerre/invalides civils et des travailleurs handicapés ;
- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 (pénibilité) sont traitées spécifiquement ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ;

Lorsque des mesures prévues au programme de l'année (par l'employeur ou demandées par le CSE) n'ont pas été mises en œuvre, l'employeur doit en énoncer les motifs dans le rapport de cette même année

Lorsque le CSE rend son avis sur le rapport et sur le programme annuel, il peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires

Consultations ponctuelles du CSE

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
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les 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.
- La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
- La restructuration ou la compression des effectifs
- Le licenciement collectif pour motif économique
- Les offres publiques d'acquisition

- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- Le contenu des consultations ponctuelles
- Les modalités de ces consultations, notamment le nombre de réunions
- Les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

À défaut d'accord, l'employeur doit communiquer dans le mois qui suit l'élection des représentants au CSE une documentation économique et financière. Par ailleurs, lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au CSE est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, le CSE de l'entreprise sous-traitante est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

En savoir plus

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ²¹

²¹ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

Mis à jour le 02/05/2018

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ²²

²² <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Règles de fonctionnement

Heures de délégations

(art. L.2315-7 du Code du travail ²³ et R. 2315-3 et suivants)

²³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=0A3EBB6EC5D9F1AE74DB316B1025A796.tplgr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035651243&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20180101

Si le nombre d'heures de délégation est fixé par accord, il ne peut être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois dans les autres entreprises.

En l'absence d'accord, l'article R. 2314-1 du Code du travail ²⁴ fixe le nombre d'heures de délégation des représentants du personnel au CSE.

²⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000036481901&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180119>

A titre d'exemple, il est prévu :



© Guillaume Jussy pour l'INRS

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	NOMBRE DE TITULAIRES	HEURES DE DÉLÉGATION INDIVIDUELLE	HEURES DE DÉLÉGATION CUMULÉES
11 à 24	1	10	10
50 à 74	4	18	72
250 à 299	11	22	242
10000 et plus	35	34	1190

Le nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation sont annualisées et cumulées à condition que cela n'amène pas un représentant du personnel au CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il bénéficie. L'employeur doit être informé de l'utilisation de ces heures au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. En cas de mutualisation, l'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Sauf accord collectif contraire, pour les représentants au forfait jour, il est notamment prévu que le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

N'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel CSE, le temps passé :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
- aux réunions du CSE et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale de ces réunions fixée par accord d'entreprise ; à défaut, dès lors que la durée globale de ces réunions n'excède pas 30 heures par mois pour les entreprises de 300 à 1000 salariés et 60 heures par mois pour les entreprises d'au moins 1000 salariés ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Confidentialité

(art. L2315-3 du Code du travail) ²⁵

²⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=4D9A898456D1C9C6E229012DC7BF81BF.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035651256&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20180101

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ainsi que pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Subventions de fonctionnement du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

(art. L.2315-61 du Code du travail ²⁶)

²⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA1A6A0623195396A911E4ACC6AC292E.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035627342&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Affichage

(art. L. 2315-15 du Code du travail ²⁷)

²⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA1A6A0623195396A911E4ACC6AC292E.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035621173&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Règlement intérieur du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

(art. L. 2315-24 du Code du travail ²⁸)

²⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=3D1050F31BD6EDEEB6C24155BBEF2E46.tplgfr25s_1?idArticle=LEGIARTI000035671946&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180423&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit se doter d'un règlement intérieur. Ce règlement intérieur a pour objet de déterminer les modalités de fonctionnement du CSE et les rapports de celui-ci avec les salariés de l'entreprise.

Local

(art. L. 2315-20 du Code du travail et suivants) ²⁹

²⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA1A6A0623195396A911E4ACC6AC292E.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035624424&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

L'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Réunions

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

(art. L. 2315-21 et suivants) ³⁰

³⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA1A6A0623195396A911E4ACC6AC292E.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035624428&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE doivent être reçus par l'employeur ou son représentant :

- collectivement au moins une fois par mois. L'employeur peut alors se faire assister par des collaborateurs, à condition qu'ensemble, ils ne soient pas en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires ;
- à leur demande en cas d'urgence ;
- à leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

(art. L. 2315-27 et suivants ³¹ et R. 2315-23 à R. 2315-27)

³¹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA1A6A0623195396A911E4ACC6AC292E.tplgfr24s_1?idArticle=LEGIARTI000035624853&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE, le CSE devra se réunir :

- au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le CSE peut, à la demande de la majorité de ses membres, tenir une seconde réunion dans le mois.

Au moins quatre réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le CSE est réuni dans deux autres cas :

- 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 ;
- à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

L'employeur doit informer annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des CARSAT du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

L'**ordre du jour** est établi conjointement par le secrétaire et l'employeur ou son représentant. Y sont obligatoirement inscrits :

- les consultations rendues obligatoires par la réglementation ou par un accord collectif de travail ;

- les questions jointes à la demande de convocation lorsque le CSE se réunit à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est communiqué par le président aux membres du CSE, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi qu'aux agents des CARSAT au moins 3 jours avant la réunion.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. L'employeur, président du CSE, ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Les délibérations sont consignées dans des **procès-verbaux (PV)** établis par le secrétaire. A défaut d'accord, les PV contiennent au moins le résumé des délibérations du CSE et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la réunion précédente.

Le délai et les modalités de transmission des PV sont définies par accord. A défaut, les PV sont établis et communiqués à l'employeur et aux membres du comité dans les 15 jours qui suivent la réunion à laquelle ils se rapportent. Si, une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, ils sont communiqués avant cette réunion.

Après avoir été adopté, le PV peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du CSE.

Le CSE peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Le **recours à l'enregistrement ou à la sténographie** des séances peut être décidé par l'employeur ou la délégation du personnel au CSE. Lorsque la décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer, sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme telles.

Lorsque la sténographie est réalisée par une personne extérieure, celle-ci est tenue aux mêmes obligations de discrétion que les membres du CSE.

Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du CSE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement ou à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

Visioconférence

(art. D. 2315-1³² et D. 2315-2³³)

³² https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C4D3E1D6C6D10023E1A57ABF5EF2883B.tplgfr39s_3?idArticle=LEGIARTI000036417711&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180426

³³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C5820E916FDC3C8BE9739D69327AFFAB.tplgfr39s_3?idArticle=LEGIARTI000036417713&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180426

Quel que soit l'effectif de l'établissement, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE 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.

Lors du recours à la visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. La mise en place dans ces conditions de la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en visioconférence, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. Ainsi :

- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant ;
- 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 CSE.

Les participants aux réunions du CSE

(art L.2314-1 et suivants)³⁴

³⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=76E34A31B020F4F82E74B5613309DD04.tplgfr41s_1?idArticle=LEGIARTI000035651171&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20180101

Désormais, seuls les élus titulaires peuvent participer aux réunions du CSE, les suppléants n'y assistant qu'en l'absence du titulaire. Les suppléants doivent toutefois toujours être convoqués aux réunions pour connaître la date et l'heure de la réunion et être destinataires des mêmes documents que les titulaires.

A noter : il est toutefois possible de prévoir par accord d'entreprise que les suppléants assistent aux réunions du CSE.

Des personnes externes au CSE peuvent par ailleurs assister avec voix consultative aux réunions du CSE sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Membres de droit	Participations/invitations aux réunions	Obligations de l'employeur
<p>Le médecin du travail</p> <p>A noter : celui-ci peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail</p>	<p>Peut assister avec voix consultative aux réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. ■ de la commission santé, sécurité et conditions de travail 	<p>L'employeur 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, et lui confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.</p>
<p>Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.</p>	<p>Peut assister avec voix consultative aux réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. ■ de la commission santé, sécurité et conditions de travail 	

Les agents des CARSAT	Doivent être invités : <ul style="list-style-type: none"> ■ à toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail. ■ aux réunions du CSE organisées à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. ■ 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, et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. ■ aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel. 	L'employeur doit : <ul style="list-style-type: none"> ■ les informer annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, ■ leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions, ■ leur envoyer l'ordre du jour de la réunion du CSE au moins 3 jours avant la réunion.
L'agent de contrôle de l'inspection du travail		

Expertises

(art. L. 2315-78 et suivant³⁵ et R. 2315-45³⁶ et suivants du Code du Travail)

³⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035628313&dateTexte=&categorieLien=cid>

³⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000036434273&idSectionTA=LEGISCTA000036434271&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180117>

Recours aux expertises

Le CSE peut se faire assister par un expert. Les différentes commissions créées au sein du CSE ont en outre la faculté de proposer une expertise au CSE.

À noter : Le CSE a toujours la possibilité de faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux. (art. L. 2315-81 du Code du travail)³⁷

³⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=9CB4601F0251DBF8600A6477B7F2336.tplgfr41s_1?idArticle=LEGIARTI000035628321&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=

Expertises dans le cadre des consultations récurrentes

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes.

A ce titre le CSE, dans le cadre des consultations récurrentes, peut décider de recourir à un expert :

- en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise (expert comptable) ;
- en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (expert comptable) ;
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (expert comptable).

Autres cas de recours à l'expertise

Outre le recours à l'expert dans le cadres des trois consultations récurrentes, le CSE, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, peut faire appel à un expert dans d'autres situations. En matière de prévention des risques professionnels, il s'agit notamment du recours :

- à un expert habilité lorsqu'un risque grave et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement
- à un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- à tout type d'expertise rémunérée par le CSE pour la préparation de ces travaux

Modalités de mise en œuvre de l'expertise

Frais d'expertises

(art. L. 2315-80³⁸ et L. 2315-81³⁹)

³⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=14B8D52959569B0444534964D0CF23F9.tplgfr37s_2?idArticle=LEGIARTI000036761908&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=

³⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=14B8D52959569B0444534964D0CF23F9.tplgfr37s_2?idArticle=LEGIARTI000036262523&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180426&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Lorsque le CSE décide de recourir à un expert, les frais sont désormais pris en charge :

- à 100 % par l'employeur pour les expertises en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement
- à 100 % par l'employeur dans le cadre de la consultation récurrentes sur la politique sociale sociale, les conditions de travail et l'emploi
- à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- à 100 % par le CSE sur son budget fonctionnement en cas de recours à toute autre expertise en vue de préparer les travaux du CSE

Choix de l'expert

(art. L. 2315-81-1⁴⁰, R. 2315-45⁴¹ et R. 2315-46⁴²)

À compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité peuvent établir un cahier des charges qu'ils notifient à l'employeur. À compter de sa désignation l'expert dispose de :

⁴⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035628325&dateTexte=&categorieLien=cid>

⁴¹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0EFFDA8006CA0F24027CAC2695531713.tplgfr21s_1?idArticle=LEGIARTI000036434273&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180117

⁴² https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0EFFDA8006CA0F24027CAC2695531713.tplgfr21s_1?idArticle=LEGIARTI000036434273&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180117&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

- 3 jours pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur dispose quant à lui de 5 jours pour répondre à cette demande.
- 10 jours pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

Délai d'expertise

(art. R. 2315-47⁴³ et R. 2315-48⁴⁴)

⁴³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0EFFDA8006CA0F24027CAC2695531713.tplgfr21s_1?idArticle=LEGIARTI000036434279&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180117

⁴⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0EFFDA8006CA0F24027CAC2695531713.tplgfr21s_1?idArticle=LEGIARTI000036434281&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180117&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, l'expert doit remettre son rapport :

- 15 jours au moins avant la fin du délai à l'issue duquel le CSE est réputé avoir été consulté lorsqu'il s'agit d'une expertise réalisée dans le cadre d'une consultation ;
- dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation lorsque le CSE décide de recourir à une expertise en dehors des cas de consultation, notamment suite au constat d'un risque grave, identifié et actuel ou bien en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs (santé et sécurité au travail, économique...), elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique. L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise. L'expert désigné vérifie alors que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou, le cas échéant, de l'habilitation.

Contestation de l'expertise

(art. L. 2315-86⁴⁵, R. 2315-49⁴⁶ et R. 2315-50⁴⁷)

L'employeur peut contester devant le juge judiciaire, la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise, ainsi que le coût de l'expertise. Pour chacun de ces cas de recours, l'employeur dispose d'un délai de 10 jours pour saisir le président du tribunal de grande instance, commençant à courir à compter de :

⁴⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036262513&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180104&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=571059413&nbResultRech=1>

⁴⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=3771E592C3E20FE783F6C5A3ED79193A.tplgfr29s_1?idArticle=LEGIARTI000036434285&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200101

⁴⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=3771E592C3E20FE783F6C5A3ED79193A.tplgfr29s_1?idArticle=LEGIARTI000036434287&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

- la délibération du CSE, s'il conteste la nécessité de l'expertise ;
- la désignation de l'expert s'il conteste le choix de l'expert ;
- la notification par l'expert à l'employeur du coût prévisionnel de l'expertise pour en contester le coût, ou de la notification du cahier des charges par le CSE à l'employeur.

Le délai du pourvoi en cassation formé à l'encontre du jugement est ensuite également de 10 jours à compter de sa notification.

Habilitation des experts

(art. L. 2315-96⁴⁸, R. 2315-51⁴⁹ et R. 2315-52⁵⁰)

Le CSE peut faire appel à un expert « habilité » lorsqu'un risque grave, identifié et actuel est constaté dans l'établissement ainsi qu'en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Cette habilitation de l'expert est une certification justifiant de ses compétences, délivrée par un organisme certificateur accrédité par le comité français d'accréditation (COFRAC) ou par tout autre organisme d'accréditation mentionné à l'article R. 4724-1⁵¹ du Code du travail. Un arrêté déterminera les modalités et conditions d'accréditation des organismes certificateurs et de certification des experts, en tenant compte, notamment, de ses compétences techniques et du domaine d'expertise dans lequel il intervient.

⁴⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035628377&dateTexte=&categorieLien=cid>

⁴⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=3771E592C3E20FE783F6C5A3ED79193A.tplgfr29s_1?idArticle=LEGIARTI000036434304&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200101

⁵⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=3771E592C3E20FE783F6C5A3ED79193A.tplgfr29s_1?idArticle=LEGIARTI000036434312&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200101

⁵¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018493885&dateTexte=&categorieLien=cid>

Ces nouvelles dispositions concernant l'habilitation des experts entreront en vigueur le 1er janvier 2020.

Pendant la période transitoire, du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2019 :

- le CHSCT ou bien le CSE, peuvent toujours faire appel à un expert agréé ;
- les experts agréés dont l'agrément expire au cours de cette même période voient leur agrément prorogé jusqu'au 31 décembre 2019, étant précisé que celui-ci peut toujours être suspendu ou retiré lorsqu'ils ne remplissent plus certaines conditions ou lorsque la qualité des expertises cesse d'être conforme aux obligations professionnelles, méthodologiques et déontologiques.
- durant cette même période, les experts non agréés peuvent adresser à la ministre chargée du travail une demande d'agrément selon les modalités et les conditions prévues aux articles R. 4614-6 à R. 4614-17 du Code du travail.

Les experts agréés antérieurement au 1er janvier 2020 seront pour leur part habilités à procéder à des expertises pour la durée de leur agrément.

En savoir plus



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ⁵²

⁵²<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

Mis à jour le 03/05/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ⁵³

⁵³<http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>

Le conseil d'entreprise : mise en place et missions

(Art. L.2321-1 et suivants⁵⁴ du Code du travail et R. 2321-1⁵⁵)

⁵⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEX000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901923&dateTexte=&categorieLien=cid>

⁵⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=66F21557F47ED9428753BAA690056D6B.tplgfr42s_2?idSectionTA=LEGISCTA000036482058&cidTexte=LEGITEX000006072050&dateTexte=20180425

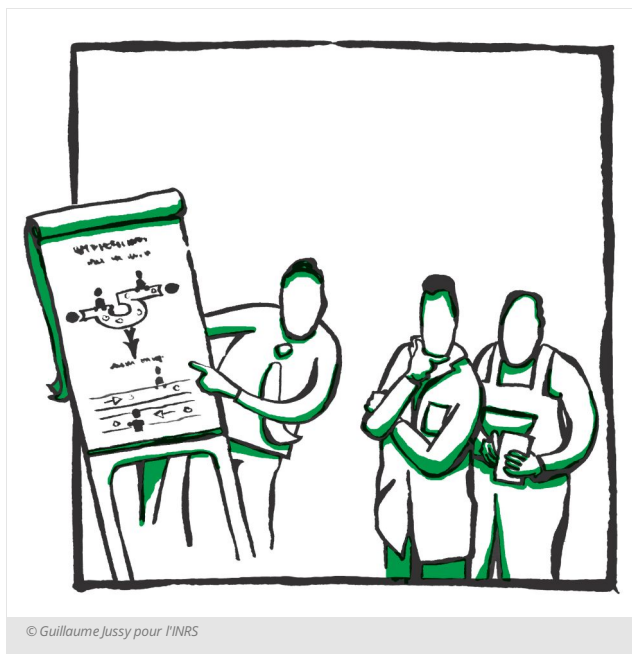
Mis en place par accord collectif ou par accord de branche étendu, le conseil d'entreprise a pour objet de regrouper les attributions des délégués syndicaux et celles du CSE. Il exerce l'ensemble des attributions dévolues au CSE et suit ses règles de fonctionnement.

Ce conseil a aussi la faculté de négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise.

L'accord collectif conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Chaque élu du conseil d'entreprise participant à une négociation dispose d'un nombre d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégation dont il bénéficie en tant que membre du CSE. A défaut d'accord d'entreprise fixant ce crédit d'heures de délégation spécifique, cette durée ne peut pas être inférieure à :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'au 149 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.



© Guillaume Jussy pour l'INRS

Pour en savoir plus :

ACTUALITÉ 10/2017



Présentation du bulletin d'actualité juridique de septembre 2017

La sélection INRS de septembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 septembre 2017 est disponible. ⁵⁶

⁵⁶ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-septembre-2017.html>

Mis à jour le 03/05/2018

ACTUALITÉ 01/2018



Présentation du bulletin d'actualité juridique de décembre 2017

La sélection INRS de décembre 2017 de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus du 1er au 30 décembre 2017 est disponible. ⁵⁷

⁵⁷ <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-decembre-2017.html>