



NUMÉRO 2

LE POINT CSE ORGANI- SATION DES RÉUNIONS DU CSE

1ÈRE PARTIE

NUMÉRO 2

“

Nous arrivons au deuxième « POINT CSE ». Le premier abordait les cadeaux et bons d'achats. A ce sujet, une précision avait été faite quant au plafond de 171 € pour l'attribution des cadeaux en 2020.

Alors que le bulletin fédéral et « LE POINT CSE » sortaient de l'imprimerie, nous apprenions le 8 décembre que le gouvernement avait décidé de doubler ce montant. Cette décision est arrivée un peu tard quand on sait que la plupart des CSE avaient déjà procédé à leur distribution.

Dans ce numéro, nous allons aborder « l'avant » réunion CSE.

Le « POINT CSE n°3 » abordera le déroulement de la réunion CSE et « le POINT CSE n°4 », les suites de la réunion CSE.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

”

SOMMAIRE

I. Périodicité des réunions p3

- a) CSE de moins de 50 salariés
- b) CSE de plus de 50 salariés

II. Thèmes à aborder périodiquementp4

- a) Santé, sécurité et conditions de travail
- b) Les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

III. Réunions extraordinaires p5

- a) Côté employeur
- b) Côté membres du CSE
- c) Réunion extraordinaire en matière de santé ou de sécurité
- d) Et pour les CSE de moins de 50 salariés ?

IV. Choix de la date, de l'heure et du lieu p8

- a) La date et l'heure
- b) Entreprises d'au moins 50 salariés : adaptation possible
- c) Le lieu

V. L'ordre du jourp10

- a) CSE de plus de 50 salariés
- b) L'ordre du jour est envoyé à qui et quand ?
- c) CSE de moins de 50 salariés

VI. Les personnes à convoquer p11

- a) CSE de plus de 50 salariés
- b) CSE central
- c) CSE de moins de 50 salariés
- d) Qui participe aux réunions sur les questions de santé et de sécurité ?
- e) Personnes extérieures

VII. Envoi des convocations p14

- a) Date de la convocation
- b) Quels documents doivent être joints à la convocation ?

PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS

CSE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Article L 2315-21 du Code du travail : Au moins une fois par mois.

Article L 2315-2 du Code du travail, il est possible de prévoir des réunions plus régulières par accord collectif ou en vertu d'un usage d'entreprise, mais en aucun cas de diminuer la fréquence de celles-ci.

Des réunions extraordinaires peuvent également avoir lieu.

CSE DE PLUS DE 50 SALARIÉS

Nombre de réunions

Selon l'**article L 2312-19 du Code du travail**, un accord majoritaire peut définir le nombre de réunions annuelles du comité, il doit toutefois être réuni **au minimum six fois par an**.

Il est utile de constater que le Code du travail vise un nombre annuel de réunions, sans obligation de fixer une réunion par mois ou tous les deux mois comme cela est le cas en l'absence d'accord.

Pour être valable, l'accord sur le fonctionnement du CSE doit être conclu :

- Soit à la majorité des organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire avec une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE ; quel que soit le nombre de votants, sans possibilité de conclure un accord majoritaire validé par référendum (**art. L 2232-12 du Code du travail**).
- Soit en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Selon l'**article L 2315-28 du Code du travail, en l'absence d'accord**, le CSE se réunit au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

ATTENTION

Dans les entreprises à établissements multiples, le nombre annuel de réunions des CSE d'établissements est déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise, et non de l'établissement.

Par exemple, si une entreprise emploie 465 salariés et comporte deux établissements distincts de 205 et 260 salariés, les CSE de ces établissements doivent, en l'absence d'accord à ce sujet, se réunir au moins une fois par mois.



THÈMES À ABORDER PÉRIODIQUEMENT

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Au moins 4 réunions par an (**art L 2315-27 du Code du travail**).

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE ; LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ; LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Chaque année, ou selon une périodicité moindre fixée par accord et au moins tous les trois ans (**art. L 2312-17 du Code du travail**).

Il convient également de noter, en fixant les thèmes des réunions du CSE, que dans les entreprises de 50 salariés et plus, celui-ci exerce à la fois les attributions :

→ Du petit CSE, c'est-à-dire anciennement dévolues aux délégués du personnel, à savoir les réclamations individuelles des salariés (**art. L 2312-5 à L 2312-7 du Code du travail**)

Et

→ Du grand CSE, à savoir celles du comité d'entreprise avant sa disparition, notamment l'information et la consultation sur tous les grands sujets économiques et professionnels ainsi que les attributions anciennement exercées par le CHSCT, portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail (**art. L 2312-8 et suivants du Code du travail**).

Les informations que l'employeur doit porter à la connaissance des membres du CSE à échéances régulières doivent être transmises via la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) (art L 2312-18 du Code du travail)

Nous rappelons que selon l'**article L 2312-21**, la **BDES** peut être mise en place par accord collectif. Si ce n'est pas le cas, elle doit se conformer aux dispositions du Code du travail, et notamment être obligatoirement présentée sur un support informatique pour les entreprises employant au moins 300 salariés. Les entreprises employant moins de 300 salariés ont le choix entre le support papier ou informatique (**art. L 2312-12 du Code du travail**).

La mise à disposition des informations actualisées dans la base de données vaut communication des supports et informations au comité. Ce qui signifie qu'il n'est pas obligatoire de remettre ces informations lors d'une réunion du CSE.

Il est important de prévoir, lors d'une des premières réunions du CSE après son élection, de présenter aux nouveaux élus le fonctionnement de la Base de Données Economiques et Sociales et son mode de consultation (accès informatique, modalités de classement des informations, navigation par thème ou sujets etc.) ainsi que de transmettre, si nécessaire les codes d'accès pour y accéder.

RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES

CÔTÉ EMPLOYEUR

Certaines situations permettent, voire contraignent l'employeur à organiser des réunions du CSE, en sus du calendrier des réunions ordinaires.

Accident ou évènement grave

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur a l'obligation de réunir le comité social et économique à la suite de :

- Tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- Ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (**art. L 2315-27 du Code du travail**)

Remarquons que le Code du travail ne définit pas les « conséquences graves » d'un accident. Selon une circulaire ministérielle publiée lors de la création des CHSCT, il s'agit d'un accident susceptible d'entraîner la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée (**Circ. n°93-15, 25 mars 1993**).

Consultations ponctuelles

Quel que soit la taille de l'entreprise, l'employeur a la possibilité de réunir le CSE en dehors des réunions périodiques afin de le consulter sur un sujet spécifique entrant dans son champ de compétence.

Cependant, hormis dans quelques cas exigeant un calendrier de consultation bien spécifique, les dispositions légales n'obligent pas l'employeur à réunir le CSE en séance exceptionnelle.

Autrement dit, sauf exceptions, l'employeur peut parfaitement décider d'aborder des sujets de consultations ponctuelles lors des réunions mensuelles ordinaires de l'instance.

Si l'employeur décide de consulter le CSE sur un sujet ponctuel de consultation lors d'une réunion périodique, il doit prendre garde à :

Faire figurer les sujets en question à l'ordre du jour de la réunion de l'instance ;

S'assurer que le calendrier des réunions prévisionnel permet que la consultation du CSE intervienne préalablement à la prise de décision de l'employeur et, à fortiori, avant tout commencement d'exécution de celle-ci (**art. L 2312-14 du Code du travail ; Cass. soc 12 novembre 1997, n°96-12.314**).

ATTENTION

A défaut de respecter cette antériorité, la consultation, privée de tout effet utile, sera jugée irrégulière. En pratique, cela signifie que le projet en question pourrait être suspendu dans l'attente de la consultation régulière du CSE, notamment dans le cadre d'une procédure de référé (**Cass. soc 28 novembre 2000, n°98-19.594 ; TGI Nanterre, ord. réf. 28 mai 2018, n°18/01187**). L'employeur pourrait également être poursuivi au titre du délit d'entrave.

Les sujets de consultations ponctuelles du grand CSE sont les suivants :

- L'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment :
- 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 (**art. L 2312-8 du Code du travail**) ;
- La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Les restructurations et compressions d'effectifs ;
- Le licenciement collectif pour motif économique ;
- Les opérations de concentration ;
- Les offres publiques d'acquisition ;
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (**art. L 2312-17 et suivants du Code du travail**) ;

En outre, l'avis du CSE doit être sollicité :

- Sur le licenciement d'un salarié protégé élu au CSE ou représentant de proximité (**art. L 2421-3 et R 2421-9 du Code du travail**) ;
- Ou sur la nomination, le changement d'affectation ou le licenciement du médecin du travail (**art. R 4623-18 du Code du travail**).

Enfin, quel que soit la taille de l'entreprise, le CSE est consulté sur les propositions de reclassement faites aux salariés déclarés inaptes, que l'inaptitude ait ou non une origine professionnelle (**art. L 1226-2 et L 1226-10 du Code du travail**). Cette consultation doit avoir lieu avant la présentation des propositions de reclassement au salarié concerné (**Cass. soc 28 octobre 2009, n°08-42.804**).

Réunions extraordinaires sur des sujets de consultations ponctuelles spécifiques

Le CSE des entreprises d'au moins de 50 salariés est obligatoirement réuni pour être consulté :

- Dans le cadre de deux réunions espacées d'au moins 15 jours, avant la mise en œuvre d'un projet de licenciement économique de 10 salariés et plus dans une période de 30 jours (**art. L 1233-30 du Code du travail**) ;
- Dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre ou de l'annonce de l'offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise (**art. L 2312-14 et L 2312-49 du Code du travail**) ;
- Au plus tard dans les trois jours à compter du communiqué relatif à la notification du projet de concentration émanant soit de l'autorité de la concurrence, soit de la Commission européenne, lorsqu'une société fait partie d'une opération de concentration (**art. L 2312-41 du Code du travail**) ;
- Immédiatement en cas de dépôt d'une OPA portant sur une entreprise aboutissant à un changement de contrôle, cette obligation contraignant à la fois le chef de l'entreprise concernée et l'auteur de cette offre (**art. L 2312-42 du Code du travail**).

ATTENTION

Le CSE est également obligatoirement réuni dans les entreprises employant moins de 50 salariés, au cours de deux réunions séparées d'un délai maximal de 14 jours, avant la mise en œuvre d'un projet de licenciement économique de 10 salariés et plus dans une période de 30 jours (**art. L 1233-29 du Code du travail**).

CÔTÉ MEMBRES DU CSE

Le grand CSE, d'entreprise ou d'établissement, peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres (**art. L 2315-28 du Code du travail**). Cette possibilité est également ouverte aux membres du CSE central (**art. L 2316-15 du Code du travail**).

La demande peut prendre la forme d'un courrier adressé à l'employeur ou d'une délibération votée en séance ordinaire du CSE, mais doit dans ce cas figurer à l'ordre du jour de la réunion à laquelle elle sera prise, faute de quoi elle serait irrégulière.

Pour être valable, cette demande doit en outre émaner de la majorité des élus titulaires, ayant voix délibérative, de l'instance (**Cass. soc 13 février 2019, n°17-27.889**). En conséquence, ni les élus suppléants, ni les représentants syndicaux au CSE ne peuvent la formuler. En pratique, ils peuvent s'ils le souhaitent signer la demande des titulaires, mais leur signature n'aura pas de valeur contraignante.

Remarquons que selon l'**article L 2312-28 du Code du travail**, les modalités de demande d'une seconde réunion peuvent être aménagées par voie d'accord collectif.

RÉUNION EXTRAORDINAIRE EN MATIÈRE DE SANTÉ OU DE SÉCURITÉ

Le grand CSE doit être réuni sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail dès lors que deux de ses membres représentants du personnel formulent une demande motivée (**art. L 2315-27 du Code du travail**).

Notons que la question se pose à nouveau de savoir si la demande peut émaner de membres titulaires ou suppléants ou encore de représentants syndicaux. Dans ce cas, les dispositions légales ne visent pas simplement « les membres » de l'instance mais des « membres représentants du personnel ». Ce changement de vocable doit-il être interprété comme incluant les suppléants ? voire les représentants syndicaux ? Ou bien, comme pour les autres demandes de réunion extraordinaire, seuls les titulaires élus ont-ils voix au chapitre ? La question reste entière en attendant une décision de la Cour de cassation sur ce point.

Si la demande est motivée, c'est-à-dire indique l'ordre du jour envisagé, et les raisons de fait ou de droit qui la justifient, et qu'elle concerne bien une problématique de santé, de sécurité ou les conditions de travail, ni l'employeur, ni les tribunaux ne peuvent juger de son bien-fondé. La demande doit être accueillie. Il n'est ainsi pas nécessaire que la demande concerne un projet important entraînant des modifications des conditions de travail (**Cass. soc, 26 juin 2013, n°12-13.599**).

Il est à noter que si l'employeur ne convoque pas le CSE à cette réunion extraordinaire, l'un ou l'autre des deux représentants à l'origine de la demande de réunion peut saisir le juge en référé, seul, sans avoir à produire un pouvoir spécial du CSE lui donnant la compétence pour agir au nom de celui-ci (**Cass. soc, 15 janvier 2013, n°11-27.651 ; Cass. soc, 25 novembre 2015, n°14-16.067**).

ET POUR LES CSE DE MOINS DE 50 SALARIÉS ?

Selon l'**article L 2315-21 du Code du travail**, en cas d'urgence, les membres de la délégation du personnel au CSE sont reçus à leur demande.

Il semble qu'à nouveau, la demande d'une réunion collective doit être formulée par les élus titulaires.

La formulation du Code du Travail est la même que pour les demandes de seconde réunion sur laquelle a statué la Cour de cassation, décidant que seuls les membres titulaires pouvaient se prononcer (**Cass. soc, 13 février 2019, n°17-27.889**). Cependant, ici aucune condition de majorité n'est exigée.

Les membres du petit CSE peuvent également être reçus par l'employeur, sur leur demande et selon les questions qu'ils vont traiter :

- Soit individuellement, par exemple si un élu présente la réclamation urgente d'un salarié ;
- Soit par catégorie (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) ;
- Soit par atelier, service ou spécialité professionnelle (**art. L2315-21 du Code du travail**).

Selon l'**article L 2315-22 du Code du travail**, en l'absence d'urgence, le ou les élus doivent remettre à l'employeur une note écrite deux jours ouvrables avant la réunion, dans laquelle ils explicitent leur demande.

CHOIX DE LA DATE, DE L'HEURE ET DU LIEU

LA DATE ET L'HEURE

La fixation de la date et de l'heure des réunions du comité social et économique est en principe une prérogative de l'employeur (**Cass. Soc, 15 janvier 2013, n°11-28.324**).

L'employeur ne doit cependant pas commettre d'abus. Pourrait constituer un tel abus le choix d'une date ne permettant pas aux élus d'assister à la réunion ou la fixation d'une date à la dernière minute.

Selon l'**article L 2315-27 du Code du travail**, dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur doit informer annuellement l'inspecteur du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, puis leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions. Concrètement, cela impose donc de fixer la date de ses réunions au moins deux semaines avant leur tenue.

ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS : ADAPTATION POSSIBLE

- Selon l'article L 2312-19 du Code du travail, le calendrier des réunions du grand CSE peut être fixé par accord collectif majoritaire, et à défaut de délégué syndical dans l'entreprise, par accord conclu entre l'employeur et la majorité des élus titulaires.

En revanche, le règlement intérieur du CSE ne peut pas imposer à l'employeur des réunions du comité à date fixe, par exemple le troisième jeudi de chaque mois à neuf heures (**Cass. soc, 15 janvier 2013, n°11-28.324**).

- Un calendrier prévisionnel des réunions peut être établi chaque année, par l'employeur et le secrétaire du CSE récapitulant le nombre de réunions, les sujets abordés à chacune d'elle, les dates approximatives de ces séances, etc. La date exacte de chaque réunion peut ensuite être communiquée à la fin de la séance précédente.

LE LIEU

Il appartient à l'employeur de fixer le lieu de réunion du comité social et économique (**Cass. soc 3 avril 2019, n°17-31.304**).

Concrètement, ce lieu peut correspondre au niveau de mise en place du CSE, comme le siège de l'entreprise si elle ne comporte pas d'établissement distinct ou l'établissement concerné dans les entreprises à structure complexe (lorsque les établissements sont géographiquement distincts). Mais il est également possible de déconnecter lieu de réunion et périmètre du CSE. Par exemple, dans une entreprise qui a plusieurs établissements secondaires mais un seul CSE, il est tout à fait envisageable d'organiser les réunions à tour de rôle dans chacun de ces établissements secondaires.

L'employeur ne doit cependant pas abuser de sa prérogative (Cass. soc, 3 avril 2019, n°17-31.304). Cela signifie qu'il ne peut pas choisir volontairement un lieu éloigné ou isolé, entraînant des temps de déplacement anormalement long pour les représentants du personnel, ou pire, les empêchant d'assister effectivement aux réunions.

Il est à noter qu'une telle attitude justifie que le juge ordonne sous astreinte de fixer un lieu de réunion plus raisonnable et condamne l'employeur à verser au comité des dommages et intérêts (Cass. soc 3 avril 2019, n°17-31.304).

D'un point de vue pratique, la salle choisie doit être suffisamment grande pour accueillir tous les élus, les représentants syndicaux et les personnalités extérieures invitées le cas échéant. Si l'employeur est tenu de présenter des documents, il doit bien entendu prévoir le matériel nécessaire (rétroprojecteur, ordinateur, tableau...).

L'ORDRE DU JOUR

CSE DE PLUS DE 50 SALARIÉS

Selon l'**article L 2315-29 du Code du travail**, l'ordre du jour est fixé conjointement par le secrétaire du comité et l'employeur ou son représentant. Cela signifie qu'ils doivent s'entendre sur les questions à traiter et qu'aucun des deux ne peut imposer un sujet à l'autre.

Cependant, en cas de désaccord, les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit par l'un ou l'autre.

L'employeur n'est toutefois pas dispensé de soumettre les sujets obligatoires de consultation préalablement au secrétaire du comité, cette inscription unilatérale ne peut intervenir que lorsqu'un désaccord préalable est constaté (**Cass. soc, 12 juillet 2010, n°08-40.740**).

ATTENTION

L'employeur qui établit seul l'ordre du jour se rend coupable du délit d'entrave (**Cass. soc, 4 septembre 2018, n°17-82.297**)

Il est à noter que pour les questions facultatives, à défaut d'accord entre l'employeur et le secrétaire, l'un comme l'autre peut saisir le juge des référés pour qu'il tranche (**Cass. soc, 8 juillet 1997, n°95-13.177**).

Concernant le CSE Central, selon l'**article L 2316-17 du Code du travail**, l'ordre du jour est adopté dans les mêmes conditions qu'au niveau des établissements ou du CSE dans une entreprise à établissement unique.

L'ORDRE DU JOUR EST ENVOYÉ À QUI ET QUAND ?

Selon l'**article L 2315-30 du Code du travail**, l'ordre du jour du grand CSE est communiqué par le président aux membres du comité, titulaires et suppléants. Il doit être transmis au moins trois jours avant la réunion. Il doit également être envoyé à l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent de prévention des services de prévention des organismes de sécurité sociale (Carsat).

Selon l'**article L 2316-17 du Code du travail**, l'ordre du jour du CSE central doit, pour sa part, être communiqué aux membres de l'instance huit jours au moins avant la séance.

CSE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

La réunion du petit CSE ne fait pas l'objet de l'élaboration d'un ordre du jour.

Il peut être intéressant dans certains cas d'élaborer un ordre du jour (l'employeur peut s'en charger seul ou en concertation avec les élus), ou à tout le moins d'informer les élus sur la teneur d'une réunion devant obligatoirement être tenue. C'est le cas notamment quand le comité est convoqué dans le cadre d'un projet de licenciement économique collectif ou afin de se prononcer sur les propositions de reclassement faites à un salarié inapte.

Selon l'**article L 2315-22 du Code du travail**, les membres du petit CSE doivent toutefois remettre une note écrite à l'employeur, exposant l'objet de leur demande deux jours ouvrables avant la date de la réunion, qui doit leur avoir été communiquée par avance. La liste de ces demandes permet à l'employeur de connaître les sujets qui seront traités lors de la prochaine réunion, mais également de préparer ses réponses et les informations à communiquer aux élus le cas échéant.

LES PERSONNES À CONVOQUER

CSE DE PLUS DE 50 SALARIÉS

Doivent assister aux réunions du grand CSE d'entreprise ou d'établissement :

- L'employeur ou son représentant qui préside le CSE, ainsi que le ou les collaborateurs qui l'assistent ;
- Les élus titulaires de la délégation du personnel au CSE. Sauf accord plus favorable, les élus suppléants ne peuvent assister aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire qu'ils remplacent (art L 2314-1 et L 2316-24 du Code du travail) ;
- Le ou les représentants syndicaux au CSE. Ils ont voix consultative (c'est-à-dire sans possibilité de prendre part aux votes de délibérations) (art L 2314-2 du Code du travail) ;
- Enfin, si des représentants de proximité qui n'appartiennent pas à la délégation élue du CSE ont été désignés, la question de leur présence en réunion de l'instance aura probablement été réglée dans l'accord prévoyant leur mise en place.

Un accord plus favorable peut prévoir que les suppléants assistent aux réunions du CSE sans possibilité de prendre part aux votes, comme cela était le cas pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Cet accord doit être conclu suivant les règles classiques de validité des accords collectifs (**art. L 2315-2 du Code du travail**). Selon l'administration, il est également possible, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, de conclure un tel accord avec la majorité des membres titulaires du CSE (**100 Questions-Réponses, Min. trav., 19 avr. 2018, n° 77**). Enfin, la pratique peut également découler d'un engagement unilatéral de l'employeur, sur lequel il ne pourra revenir qu'après l'avoir correctement dénoncé, en informant les représentants du personnel (membres du CSE concernés mais également syndicats présents dans l'entreprise) et en respectant un délai de prévenance suffisant.

CSE CENTRAL

Selon l'article L 2316-4 du Code du travail, les réunions du CSE central réunissent – comme celles des CSE d'entreprise ou d'établissement – l'employeur, les membres de la délégation du personnel et les représentants syndicaux.

ATTENTION

Contrairement aux dispositions applicables au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les suppléants ne sont pas exclus des réunions tenues au niveau central, même lorsque le titulaire est présent (**art. 2316-4 du Code du travail**). L'employeur qui ne convie pas les suppléants aux réunions risque un délit d'entrave !

CSE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, doivent assister aux réunions du comité :

L'employeur ou son représentant qui préside le CSE, ainsi que le ou les collaborateurs qui l'assistent, sans qu'ensemble, ils ne puissent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires ;

Les élus titulaires de la délégation du personnel au CSE. Les élus suppléants n'assistent aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire, sauf accord plus favorable (**art. L 2314-1 et L 2315-21 du Code du travail**).

QUI PARTICIPE AUX RÉUNIONS SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le CSE est réuni pour traiter de questions relatives à la santé et sécurité, assistent, à titre consultatif, à la réunion ou aux points de l'ordre du jour relatifs à ces sujets :

- Le médecin du travail, qui 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 ;
- 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.
- L'inspecteur du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont quant à eux invités :

A toutes les réunions du comité 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

Aux réunions traitant de la santé et sécurité lorsque l'employeur ou la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique en a fait la demande (**art. 2314-3 du Code du travail**).

CSSCT

Assistent, à titre consultatif, à toutes les réunions de la CSSCT :

- Le médecin du travail ou un membre de l'équipe du service de santé au travail ;
- 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 ;
- L'inspecteur du travail (art L 2314-3 du Code du travail)

CSE CENTRAL

Sont invités à toutes les réunions du CSE central portant sur la santé et sécurité, à titre consultatif :

- Le médecin du travail ;
- L'inspecteur du travail et le ou les agents des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale ;
- Le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
- Le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles de l'établissement du siège de l'entreprise (**art. L2316-4 du Code du travail**).

PERSONNES EXTÉRIEURES

Le Code du travail n'organise pas expressément la présence de personnalités extérieures en réunion du comité social et économique.

Selon l'**article L 2312-13 du Code du travail**, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut, dans le cadre de ses pouvoirs d'enquêtes et d'inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail, entendre le chef d'une entreprise voisine, dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières ou faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

En outre, il est possible de recourir à la sténographie des séances du CSE, par une personne extérieure au comité (**art. D 2315-27 du Code du travail**).

Les juges admettaient également la possibilité d'inviter des tiers, tels que par exemple des avocats, personnalités syndicales, salariés de l'entreprise ou d'entreprises partenaires aux réunions du comité d'entreprise. Cette tolérance est applicable au CSE, sous réserve :

D'un accord entre l'employeur et la majorité des représentants du personnel (**Cass. soc, 22 novembre 1988, n°86-13.368**) ou à tout le moins de l'absence de contestation de la part des membres de la délégation du personnel ou de l'employeur (**Cass. soc 8 juillet 2014, n°13-15.470**).

Que la présence du tiers ne perturbe pas la réunion, c'est-à-dire ne porte pas atteinte à l'équilibre de la consultation du CSE (**Cass. soc, 8 juillet 2014, n°13-15.470**) ou n'ait pas d'influence sur les membres de l'instance (**CE, 21 octobre 2015, n°382633**).

Par ailleurs, selon l'**article L 2315-78 et suivants du Code du travail**, lorsqu'un expert dûment désigné par le CSE présente son rapport, sa présence en réunion du comité est requise et ne doit pas être remise en question. Il a en effet été jugé que l'employeur ne peut pas refuser la présence de deux experts-comptables régulièrement désignés à la réunion plénière de restitution de leur rapport, sous peine de commettre un délit d'entrave (**Cass. crim, 25 mai 1983, n°82-92.280**). En d'autres termes, la majorité des élus peut donc imposer la présence de l'expert à l'employeur si elle est en adéquation avec l'ordre du jour.

Pour rappel, selon les **articles L 2315-82 et 2315-84 du Code du travail**, L'expert a libre accès à l'entreprise pour les besoins de sa mission et est tenu aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les représentants du personnel.

Enfin, selon l'**article L 2315-68 du Code du travail**, un commissaire aux comptes peut être invité à participer à certaines réunions portant sur la comptabilité du CSE, et notamment à la réunion d'approbation des comptes qui doit être tenue une fois par an.

Le règlement intérieur de l'instance peut utilement régler la question du mode d'invitation de tiers aux réunions du CSE, en prenant en compte les nécessités de confidentialité de certains échanges

ENVOI DES CONVOCATIONS

Selon les **articles L 2315-21 et L 2315-27 du Code du travail**, quel que soit l'effectif de l'entreprise, la responsabilité de convoquer le comité social et économique pèse sur l'employeur, ou son représentant désigné pour présider le comité social et économique (le plus souvent le directeur des ressources humaines). Aucun formalisme n'est requis, si ce n'est que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les titulaires doivent recevoir une convocation individuelle.

En pratique, une convocation individuelle est largement préférable même dans les entreprises de moins de 50 salariés, notamment afin de s'assurer que tous les élus concernés ont été régulièrement convoqués, et de posséder une preuve de cette convocation en cas de litige.

La convocation peut prendre la forme, au choix de l'employeur :

- D'une lettre remise en main propre contre décharge ;
- D'une lettre recommandée avec avis de réception, bien que cette option semble très formaliste ;
- D'un courriel, de préférence distribué avec accusé de réception.

Il est à noter que La Cour de cassation admettait que les membres du CHSCT puissent être convoqués par courriel au moyen d'une liste de distribution collective (**Cass. soc, 25 novembre 2015, n°14-16.067**). Il en était de même des délégués du personnel convoqués afin de rendre leur avis suite à l'inaptitude d'un salarié (**Cass. soc, 23 mai 2017, n°15-24.713**). Il semble donc tout à fait possible de convoquer les membres du CSE de la même façon.

DATE DE LA CONVOCATION

Pour les **CSE de moins de 50 salariés**, l'employeur doit informer les élus de la date de la réunion suffisamment tôt pour leur permettre d'adresser leur note écrite deux jours ouvrables avant la réunion (**art. L 2315-22 du Code du travail**).

Pour les **CSE de plus de 50 salariés**, contrairement à l'envoi de l'ordre du jour, qui doit intervenir au minimum trois jours avant la réunion, aucun délai n'est fixé pour la convocation des membres à la réunion. En pratique, il est extrêmement courant que la convocation soit adressée en même temps que l'ordre du jour.

ATTENTION

La fixation d'un calendrier annuel de réunions ne dispense pas l'employeur de procéder systématiquement à une convocation.

QUELS DOCUMENTS DOIVENT ÊTRE JOINTS À LA CONVOCATION ?

Selon l'**article L 2312-15 du Code du travail**, afin d'exercer ses attributions consultatives, le comité social et économique doit disposer d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur.

Ces informations peuvent être mises à disposition sur la BDES ou transmises dans une version papier. En tout état de cause, il revient à l'employeur d'estimer, suivant leur nature, leur complexité et le sujet sur lequel elles portent, si les informations doivent être communiquées :

- Avant l'envoi de la convocation et de l'ordre du jour ;
- Concomitamment à cet envoi ;
- Ou encore au cours de la séance du comité pour les questions simples qui n'appellent pas une information préalable (**Cass. crim, 5 novembre 1991, n°90-84.817**).

Exemples :

La transmission par l'employeur des documents relatifs à un projet de réorganisation la veille de la réunion du comité a été jugée irrégulière car trop tardive (**Cass. soc, 25 juin 2003, n°01-12.990**). L'absence totale de transmission d'informations avant une réunion de consultation du comité d'entreprise portant sur l'examen d'un projet d'introduction d'un nouvel outil informatique, a été jugée comme caractérisant un délit d'entrave (**Cass. crim, 27 mars 2012, n°11-80.565**).

Un accord collectif ou le règlement intérieur du CSE peut utilement prévoir un délai de transmission des informations.



Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : lafnas@fnasfo.fr - <http://www.fnasfo.fr>
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse** : Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction** : LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 02/02/2021 - B.A.T. : 10/02/2021 - Date supposée de réception : 20/02/2021