

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 26 mars 2018

Fiche pratique

Comité social et économique (CSE)

LES COMMISSIONS DU CSE (AUTRES QUE LA CSSCT)

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées
par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

La CFE-CGC était opposée à la fusion des trois institutions de représentation du personnel (DP/CE/CHSCT). Au pire, pour la CFE-CGC, cette fusion devait *a minima* être réalisée dans des conditions qui permettent de maintenir les prérogatives actuellement exercées par les différentes instances de représentation. À ce titre, la « restructuration » des institutions aurait dû être suivie d'un renforcement des moyens mis à disposition de ses membres.

La réalité est cependant toute autre : en témoignent les nouvelles conditions de mise en place des commissions au sein du CSE. La priorité est laissée à l'accord d'entreprise, autorisant ainsi une mise en place « à la carte » des commissions. Or les commissions constituent des groupes de travail qui sont respectivement dédiés à l'étude d'une thématique particulière. Elles établissent des rapports qui sont soumis à la délibération du comité. Ainsi, pour le CSE, les commissions sont un indispensable outil, utile à l'accomplissement de ses prérogatives.

Les nouvelles dispositions applicables ont un impact considérable sur les modalités de mise en place des commissions au sein du CSE. Elles affectent également la composition, le fonctionnement ainsi que les moyens qui sont alloués à leurs membres.

QUELLES SONT LES COMMISSIONS DONT LA MISE EN PLACE PEUT ÊTRE OBLIGATOIRE AU SEIN DU CSE ?

Dans certains cas, deux commissions doivent impérativement être mises en place au sein du CSE :

- la commission santé, sécurité et conditions de travail (cf. fiche pratique / CSE « *La commission santé, sécurité et conditions de travail* ») ;
- la commission des marchés.

COMMISSION DES MARCHÉS ¹	
CONDITIONS DE MISE EN PLACE	MISSIONS DE LA COMMISSION
<p>Ne dépend pas de l'effectif de l'entreprise ;</p> <p>Mise en place obligatoire dans les CSE qui dépassent, pour au moins deux des trois critères ², les seuils suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- 50 salariés à la clôture d'un exercice ;- 3,1 millions d'euros de ressources annuelles ;- 1,55 millions d'euros de bilan. <p>Le règlement intérieur du CSE fixe le nombre de membres et les modalités de fonctionnement.</p>	<p>Choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE, et ce, pour les marchés d'un montant d'au moins 30 000 euros, en fonction de critères proposés par la commission et arrêtés par le CSE.</p> <p>Rendre compte de ces choix :</p> <ul style="list-style-type: none">- au moins une fois par an ;- selon des modalités déterminées dans le règlement intérieur du CSE ;- établir un rapport annuel d'activité.

¹ Article L. 2315-58 du Code du travail.

² Ce sont les critères mentionnés au II de l'article L. 2315-64 du Code du travail qui permettent de déterminer à quelles obligations comptables les CSE doivent se soumettre.

EN PLUS DE CES COMMISSIONS OBLIGATOIRES, PEUT-ON METTRE EN PLACE D'AUTRES COMMISSIONS AU SEIN DU CSE ³ ?

- Des commissions peuvent être mises en place par accord dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés (cf. ci-dessous « Les modalités de mise en place »).
- À défaut d'accord, les anciennes commissions du comité d'entreprise sont obligatoirement mises en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés (cf. ci-dessous « En l'absence d'accord, quelles sont les commissions qui peuvent être mises en place ? »).
- Le seuil de 300 salariés impliquant la mise en place de ces commissions, est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. La mise en place de ces commissions devient donc effectivement obligatoire dans un délai d'un an après le franchissement du seuil.

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DES COMMISSIONS AU SEIN DU CSE

En plus de la commission santé, sécurité et conditions de travail (cf. fiche « *La commission santé, sécurité et conditions de travail* ») et la commission des marchés, d'autres commissions peuvent être mises en place au sein du CSE :

- soit par accord d'entreprise ;
- soit en application des dispositions supplétives.

Par quel type d'accord les commissions peuvent-elles être mises en place⁴ ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord d'entreprise majoritaire, qui n'est pas susceptible de référendum, peut prévoir de créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Ce sont les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et l'employeur qui décident du nombre et des attributions de ces commissions, lesquelles peuvent respectivement porter sur diverses thématiques telles que les activités sociales et culturelles ou encore la prévoyance.

Aujourd'hui, la création des commissions ne relève pas de l'initiative du CSE (comme cela pouvait être le cas pour le CE) : seule la conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire est nécessaire !

À défaut d'accord collectif mettant en place une ou plusieurs commissions, des dispositions supplétives fixent les règles applicables.

³ Article L. 2315-45 et L. 2232-12 du Code du travail ; article L. 2315-46 du Code du travail ; article L. 2315-49 du Code du travail ; L. 2315-50 du Code du travail ; article L. 2315-56 du Code du travail ; article L. 2315-57 du Code du travail.

⁴ Article L. 2315-45 et L. 2232-12 du Code du travail.

En l'absence d'accord collectif, quelles sont les commissions qui peuvent être mises en place ?

Dans les entreprises entre 50 et 300 salariés, à défaut d'accord d'entreprise, aucune commission ne peut être mise en place au sein du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce sont les anciennes commissions obligatoires du comité d'entreprise qui doivent être mises en place.

Ainsi, selon l'effectif de l'entreprise, le CSE devra instaurer des commissions spécialisées sur des thèmes précis.

COMMISSION FORMATION ⁵	
EFFECTIF ENTREPRISE	MISSIONS DE LA COMMISSION
Au moins 300 salariés	<p>Préparer les délibérations du CSE lors de la consultation sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise (dans les domaines qui relèvent de sa compétence).</p> <p>Étudier les moyens qui favorisent l'expression des salariés en matière de formation et qui participent à leur information dans ce domaine.</p> <p>Étudier les problèmes spécifiques liés à l'emploi et au travail des jeunes, ainsi que des travailleurs handicapés.</p> <p>Les membres de la commission formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none">- des dispositifs de formation professionnelle continue (concernant les formations à l'initiative de l'employeur, les formations à l'initiative des salariés et le compte personnel de formation) ;- de la validation des acquis de l'expérience. <p>Sont également informés :</p> <ul style="list-style-type: none">- des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés ;- des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ;- des résultats obtenus.

⁵ Article L. 2315-49 du Code du travail et articles R. 2315-30 et R. 2315-31 du Code du travail.

COMMISSION INFORMATION ET AIDE AU LOGEMENT⁶

EFFECTIF ENTREPRISE	MISSIONS DE LA COMMISSION
Au moins 300 salariés Des entreprises de moins de 300 salariés peuvent se regrouper pour former une commission logement.	Faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location : <ul style="list-style-type: none">- rechercher les possibilités d'offres de logement ;- informer les salariés sur les conditions d'accès à la propriété ou à la location ;- assister les salariés dans leurs démarches pour obtenir des aides financières. Proposer des critères de classement des salariés qui souhaitent : <ul style="list-style-type: none">- acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction ;- investir les fonds provenant des droits issus de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale.

COMMISSION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE⁷

EFFECTIF ENTREPRISE	MISSIONS DE LA COMMISSION
Au moins 300 salariés	Préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, (dans les domaines qui relèvent de sa compétence).

COMMISSION ÉCONOMIQUE⁸

EFFECTIF ENTREPRISE	MISSIONS DE LA COMMISSION
Au moins 1 000 salariés	Étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE. Étudier toutes les questions soumises par le CSE.

⁶ Article L. 2315-51 et L. 2315-52 du Code du travail.

⁷ Article L. 2315-56 du Code du travail.

⁸ Article L. 2315-46 du Code du travail.

Concernant la commission d'information et d'aide au logement des salariés, un décret en Conseil d'État est attendu afin de fixer les conditions dans lesquelles la commission est constituée. Nous n'avons à ce jour pas d'information sur la date de parution de ce décret.

ATTENTION

Les règles de mise en place et de fonctionnement de ces commissions sont regroupées dans un paragraphe du Code du travail intitulé « *Dispositions supplétives* ».

La mise en place de ces commissions était auparavant impérative dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Aujourd'hui, dans ces mêmes entreprises, les partenaires sociaux peuvent décider, par accord majoritaire, de ne reprendre qu'une partie de ces commissions, voir de toutes les supprimer.

Exemple :

Dans une entreprise de 350 salariés, un accord d'entreprise majoritaire prévoit de mettre en place trois commissions :

- une commission activités sociales et culturelles ;
- une commission formation ;
- une commission économique.

Dans cette configuration, les commissions consacrées à l'égalité professionnelle et à l'information et l'aide au logement sont écartées, dès lors que leur mise en place n'a pas été prévue dans l'accord d'entreprise.

LA COMPOSITION DES COMMISSIONS DU CSE

Comment sont désignés les membres des commissions ⁹ ?

Par principe, les commissions du CSE sont composées de membres désignés par lui et choisis parmi ses membres.

Pour **la seule commission des marchés**, les membres sont désignés par le CSE **parmi ses membres titulaires**.

Cette précision n'étant pas apportée pour les autres commissions, il faut en déduire que leurs membres peuvent être désignés parmi l'ensemble des représentants du personnel, qu'ils soient titulaires ou suppléants.

⁹ Article L. 2315-59 du Code du travail.

Des salariés n'appartenant pas au CSE peuvent-ils être désignés¹⁰ ?

Pour les commissions créées par accord d'entreprise

Dans le cas où un accord d'entreprise met en place une ou plusieurs commissions, cet accord peut mentionner si des salariés de l'entreprise qui n'appartiennent pas au CSE peuvent ou non intégrer ces commissions. Cette possibilité n'est pas exclue du champ de la négociation.

LE PLUS SYNDICAL

Pour les commissions créées par accord d'entreprise, il serait opportun que cet accord intègre des salariés de l'entreprise extérieurs au CSE. Cet accord devrait également prévoir un crédit d'heures spécifique afin de permettre à ces salariés de participer effectivement aux réunions.

Pour les commissions mises en place à défaut d'accord

Dans les commissions mises en place en l'absence d'accord, les membres peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE.

Pour la commission économique, le texte prévoit que celle-ci « *comprend au maximum cinq membres représentants du personnel dont au moins un représentant des cadres* ». Selon nous, cette formule n'empêche pas d'inclure dans la commission des salariés de l'entreprise qui n'appartiennent pas au CSE.

LE PLUS SYNDICAL

Les salariés extérieurs au CSE ne disposent pas d'heures de délégation. Or l'intégration de ces salariés n'a de sens que s'ils peuvent disposer d'un crédit d'heures. En l'absence d'accord d'entreprise, ce crédit d'heures peut être prévu par une disposition du règlement intérieur du CSE, signée par l'employeur.

Combien de membres au total peuvent être désignés¹¹ ?

Pour les commissions créées par accord d'entreprise

Cet accord peut prévoir un nombre maximum de membres composant la commission. Cette possibilité n'est pas exclue du champ de la négociation sur les commissions du CSE.

¹⁰ Article L. 2315-45 du Code du travail ; article R. 2315-28 du Code du travail ; article L. 2315-47 du Code du travail.

¹¹ Article L. 2315-45 du Code du travail ; article L. 2315-47 du Code du travail ; article L. 2315-55 du Code du travail ; article L. 2315-59 du Code du travail.

Pour les commissions mises en place à défaut d'accord

COMMISSION	NOMBRE DE MEMBRES
ÉCONOMIQUE	Cinq membres maximum, dont au moins un représentant des cadres.
INFORMATION ET AIDE AU LOGEMENT	Un décret est attendu en vue de fixer un nombre maximum de membres. Nous n'avons à ce jour pas d'information sur la date de parution de ce décret.

Pour les autres commissions qui sont mises en place à défaut d'accord d'entreprise, aucune disposition ne fixe de nombre maximum de membres.

LE PLUS SYNDICAL

Pour ces commissions pour lesquelles rien n'est prévu, il serait opportun de prévoir un nombre maximum de membres dans le règlement intérieur du CSE.

LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS DU CSE

Qui préside les réunions des commissions du CSE ¹² ?

Les commissions du CSE sont présidées par l'un de ses membres, sauf pour la commission économique. En l'absence d'accord d'entreprise, la commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant.

LE PLUS SYNDICAL

Dans le cas où un accord d'entreprise met en place une commission économique, nous vous recommandons de prévoir, parmi les règles de fonctionnement, que celle-ci soit présidée par l'un de ses membres (comme cela pouvait être le cas avant la réforme Macron) de façon à créer des débats entre les seuls élus.

¹² Article R. 2315-28 du Code du travail ; article L. 2315-47 du Code du travail.

À quelle fréquence les commissions du CSE doivent-elles se réunir ¹³ ?

Pour les commissions créées par accord d'entreprise

Aucune règle spécifique légale n'étant prévue quant à la fréquence des réunions, l'accord d'entreprise peut décider de fixer un nombre de réunions dans l'année, ainsi que la fréquence de ces réunions.

LE PLUS SYNDICAL

Lorsqu'un accord d'entreprise a été conclu sur les commissions du CSE, nous vous conseillons de préciser dans l'accord les modalités de fonctionnement de ces commissions.

Pour les commissions mises en place à défaut d'accord

La commission économique doit se réunir au moins deux fois par an.

Pour les autres commissions mises en place à défaut d'accord, aucune règle spécifique sur le nombre ou la fréquence des réunions n'est prévue.

LE PLUS SYNDICAL

Dès lors, pour ces commissions pour lesquelles rien n'est prévu, il serait opportun que le règlement intérieur du CSE détermine des règles de fonctionnement.

LES MOYENS ALLOUÉS AUX COMMISSIONS DU CSE

Les membres des commissions ont-ils des heures de délégation ¹⁴ ?

Pour les commissions créées par accord d'entreprise

Dans le cas où un accord d'entreprise a prévu de mettre en place une ou plusieurs commissions au sein du CSE, cet accord peut également prévoir que ses membres disposeront d'un crédit d'heures spécifique.

¹³ Article L. 2315-45 du Code du travail ; article L. 2315-48 du Code du travail ; article L. 2315-59 du Code du travail.

¹⁴ Article L. 2315-11 du Code du travail ; article L. 2315-45 du Code du travail ; article R. 2315-7 du Code du travail.

Pour les commissions mises en place à défaut d'accord

À défaut d'accord d'entreprise, il n'est pas prévu que les membres des commissions puissent bénéficier d'un crédit d'heures spécifique.

ATTENTION

Les crédits d'heures dont bénéficiaient auparavant les membres de la commission économique (40 heures par an) et ceux de la commission logement (20 heures par an), ont été supprimés.

Pour l'ensemble des commissions mises en place à défaut d'accord d'entreprise, le temps passé en commission n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30 heures pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 300 à 1 000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 1 000 salariés.

En cas de dépassement, les membres devront déduire de leurs heures de délégation le temps passé en réunion des commissions.

L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.

Les membres peuvent-ils faire appel à des personnes extérieures ¹⁵ ?

Pour les commissions créées par accord d'entreprise

Pour les commissions créées par accord d'entreprise, l'employeur peut adjoindre à ces commissions des experts et techniciens qui, sans être membres du CSE, appartiennent à l'entreprise. Ces derniers disposent alors d'une voix consultative.

Ces experts et techniciens sont soumis aux règles relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

LE PLUS SYNDICAL

Pour ces commissions créées par accord d'entreprise, nous vous recommandons de négocier directement dans l'accord des moyens à disposition des commissions, tels que le recours à des experts et techniciens.

¹⁵ Article L. 2315-45 et L. 2315-3 du Code du travail ; article L. 2315-48 du Code du travail ; article L. 2315-53 du Code du travail.

Pour les commissions mises en place à défaut d'accord

COMMISSION	MOYENS
ÉCONOMIQUE	Peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur. Peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE et par les experts choisis par le CSE.
INFORMATION ET AIDE AU LOGEMENT	Peut s'adjoindre avec l'accord de l'employeur et à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques.

Pour les autres commissions mises en place à défaut d'accord, aucune disposition ne prévoit la possibilité de faire appel à des personnes extérieures au CSE.

LE PLUS SYNDICAL

Pour ces commissions mises en place à défaut d'accord, il pourrait être opportun de prévoir, dans le règlement intérieur du CSE, la possibilité de faire appel à des personnes extérieures au CSE.