

LES REUNIONS DU CSE

Entreprises d'au moins 50 salariés

Combien de réunions par an ?

- ✓ Le nombre de réunion dépend de la taille de l'entreprise
- ✓ Il est déterminé par accord et ne peut pas être inférieur à 6 par an
- ✓ En l'absence d'accord au moins une réunion tous les deux mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés
- ✓ En l'absence d'accord au moins une réunion par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Et dans les entreprises à établissements multiples ?

- ✓ Le nombre de réunion dépend de l'effectif de l'entreprise (exemple : dans une entreprise de 350 salariés qui compte 2 établissements occupant respectivement 150 et 200 salariés, les CSE d'établissements devront se réunir au moins 1 fois par mois, sauf accord contraire)

Le CSE doit-il se réunir spécifiquement sur des sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) ?

- ✓ OUI, au moins 4 réunions par an doivent porter sur des sujets relatifs à la SST

Peut-il y avoir d'autres réunions spécifiques en SSCT?

OUI, une réunion exceptionnelle du CSE peut être organisée suite :

- ✓ A un accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves
- ✓ En cas d'évènement grave ayant porté ou pu porter atteinte à l'environnement ou la santé publique
- ✓ A la demande motivée de deux représentants du personnel sur un sujet en rapport avec la santé, la sécurité ou les conditions de travail
- ✓ Les réunions de la CSSCT quand cette commission existe dans l'entreprise

Les suppléants participent-ils aux réunions ?

- ✓ NON, seuls les titulaires sont invités et participent aux réunions
- ✓ Toutefois, les suppléants peuvent participer aux réunions en l'absence du titulaire qu'ils remplacent
- ✓ Un accord collectif plus favorable peut permettre aux suppléants d'assister à toutes les réunions sur leur temps de travail ou même d'obtenir un crédit d'heures de délégation spécifique

Quels sont les membres de l'entreprise qui participent aux réunions ?

- ✓ La délégation du personnel du CSE (élus titulaires ou suppléants)
- ✓ L'employeur ou son représentant, assisté de maximum trois collaborateurs
- ✓ Le responsable interne du service ou l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail pour les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail
- ✓ Les 2 salariés désignés par le CSE pour l'exercice de leur droit d'alerte économique
- ✓ Occasionnellement et à titre consultatif toute personne de l'entreprise paraissant qualifiée

Quels sont les autres intervenants qui participent aux réunions sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions portant sur la santé, à la sécurité et aux conditions de travail?

- ✓ Le responsable interne du service ou l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail pour les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail

- ✓ Le médecin du travail qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail
- ✓ L'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT) sous conditions (cf.infra)
- ✓ Les experts (dans le cas d'une expertise SSCT), le commissaire aux comptes
- ✓ Le CSE peut également inviter le chef d'une entreprise extérieure voisine si son activité expose à des nuisances particulières les travailleurs relevant de la compétence du CSE
- ✓ Les membres du CSE peuvent recourir, à titre consultatif, à toutes compétences utiles pour traiter un sujet spécifique (IPRP, consultants)

A quelles réunions du CSE participent l'IT et l'agent de la CARSAT?

- ✓ A toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)
- ✓ Aux réunions organisées à la suite d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours, d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel;
- ✓ Si l'employeur le décide ou si la majorité des membres du CSE le demande :
 - lors des 4 réunions annuelles abordant les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
 - lors des réunions faisant suite à un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
 - lors des réunions faisant suite à un 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

Quels sont les différents types de réunions ?

- ✓ Les réunions préparatoires qui sont déduites des heures de délégation, sauf accord
- ✓ Les réunions plénières (ordinaires ou extraordinaires) durant lesquelles les membres du CSE délibèrent, émettent des avis et apportent des propositions sur la marche générale de l'entreprise

Quelle préparation en amont de la réunion ?

- ✓ La date et le lieu de la réunion sont déterminés par l'employeur
- ✓ Pour les réunions du CSE portant sur la SST, l'employeur communique annuellement à l'agent de l'inspection du travail et aux autres membres consultatifs du CSE, le calendrier des réunions. La date de ces réunions est confirmée par écrit 15 jours au moins avant la réunion

Comment est établi l'ordre du jour des réunions?

- ✓ Conjointement par l'employeur et le secrétaire du CSE
- ✓ Les consultations obligatoires sont inscrites de droit à l'ordre du jour
- ✓ Il doit contenir toutes les questions qui seront débattues au cours de la réunion, notamment celles qui sont soumises à consultation et avis
- ✓ Le secrétaire veillera à recueillir l'avis de la délégation du personnel (élus, titulaires) pour faire des propositions à l'employeur
- ✓ L'ordre du jour est communiqué aux membres du CSE au moins trois jours avant la réunion

Qui peut participer aux délibérations ?

- ✓ Les membres titulaires de la délégation du personnel
- ✓ Les suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire
- ✓ L'employeur ou son représentant dans certains cas (si le vote concerne le fonctionnement du CSE cf. infra)
- ✓ Les modalités de délibération sont à préciser dans le règlement intérieur du CSE : consensus, vote à main levée ou secret

La réunion a – t –elle lieu obligatoirement en présentiel ?

- ✓ NON, la visioconférence est autorisée si elle est prévue par accord
- ✓ A défaut d'accord, elle ne peut concerter que trois réunions par année civile

L'employeur participe –t-il toujours aux délibérations ?

- ✓ NON, il ne participe pas au vote :
 - sur les questions relevant du rôle consultatif du CSE dans les domaines économiques et professionnels
 - sur la désignation des membres d'une autre instance : délégué au CSCE, représentant au conseil d'administration, membre des commissions du comité
 - Sur le choix de l'expert-comptable qui assiste le comité, le recours à un expert rémunéré sur le budget de fonctionnement
 - Sur le projet de licenciement d'un représentant du personnel.
 - Sur la consultation d'un accord d'intéressement ou de participation
- ✓ OUI, il peut participer au vote sur les décisions concernant le fonctionnement du CSE (adoption du règlement intérieur, désignation du secrétaire et du trésorier,...)

Par qui et comment est établi le procès-verbal de réunion ?

- ✓ Le secrétaire ou par une tierce personne en cas d'accord
- ✓ Dans les délais fixés par accord
- ✓ A défaut d'accord, et sauf disposition contraire du code du travail, il est établi dans les 15 jours suivant la réunion ou avant la réunion suivante si cette réunion est programmée avant ce délai
- ✓ L'accord fixe le contenu du PV. A défaut il doit au moins contenir le résumé des délibérations et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites par le CSE lors de la réunion précédente.
- ✓ Les PV sont adoptés par les membres du CSE et peuvent ensuite être affichés, diffusés dans l'entreprise (selon des modalités inscrites au règlement intérieur du comité)
- ✓ Un enregistrement des réunions ou le recours à la sténographie sont autorisés mais l'employeur peut s'y opposer pour les informations revêtant un caractère confidentiel

Quelles suites à la réunion ?

- ✓ L'employeur fait connaître lors de la réunion suivant la transmission du procès-verbal sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises

Quel traitement pour les heures passées en réunion ?

- ✓ Pour les représentants syndicaux le temps de réunion est rémunéré comme du temps de travail:
 - dans les entreprises d'au moins 501 salariés, ce temps n'est pas déduit des heures de délégation
 - dans les entreprises de 500 et moins, ce temps est, sauf accord plus favorable, décompté des heures de délégation.
- ✓ Pour les membres élus du CSE le temps de réunion est rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation
- ✓ Pour la CSSCT ce temps est rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation
- ✓ Le temps de réunion au sein des autres commissions est payé comme du temps de travail effectif mais s'impute sur leurs heures de délégation au-delà d'un seuil fixé par accord. A défaut d'accord, ce plafond est fixé à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés, et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés