

B | LE FONCTIONNEMENT DU CSE : LES RÉUNIONS

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 impose la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Ce nouveau dispositif, mis en place au plus tard au 1er janvier 2020, repose sur un mécanisme de fusion des traditionnels espaces de représentation du personnel. En tant qu'instance unique, le CSE exerce les prérogatives jusqu'ici dévolues aux Délégués du Personnel (DP), au Comité d'Entreprise (CE) et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Les fiches-repères A, B et C proposent des repères permettant d'appréhender les principales caractéristiques de cette nouvelle instance. Cependant, elles ne constituent pas un guide détaillé du fonctionnement et des prérogatives du CSE. Pour cela, il est nécessaire de vous reporter aux guides juridiques réalisés par Chorum.

Les éléments présentés ici sont des règles d'ordre public (voir fiche-repères C).

B.1. Le rythme des réunions du CSE

Effectif salarié	Rythme des réunions	Rôle et attributions
0 à 10 salariés	Pas de CSE	
11 à 49 salariés	Au moins une fois par mois	Réception de la délégation du personnel au CSE par l'employeur pour la présentation des réclamations
	À la demande	Réception collective de la délégation du personnel par l'employeur, ou réception individuelle ou catégorielle de certains de ses membres, en cas d'urgence ou de demandes catégorielles
50 salariés et plus	Au moins une fois par mois	Réception de la délégation du personnel au CSE par l'employeur pour la présentation des réclamations
	À la demande	Réception collective de la délégation du personnel par l'employeur, ou réception individuelle ou catégorielle de certains de ses membres, en cas d'urgence ou de demandes catégorielles
	Au moins six fois par an (nombre minimal de réunions variable de 6 à 12 selon l'effectif de l'entreprise)	Réunions ordinaires d'information-consultation <ul style="list-style-type: none"> • Dont au moins quatre portant en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail Ces réunions peuvent se tenir à la suite des réunions mensuelles de présentation des réclamations, mais elles constituent des réunions distinctes.
	Réunions extraordinaires	Plusieurs cas possibles <ul style="list-style-type: none"> • Sur demande majoritaire des membres du CSE • Sur demande motivée d'au moins deux membres du CSE sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail • A 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

B.2. Les participants aux réunions

L'employeur

- L'employeur reçoit la délégation du personnel au CSE pour les réunions de présentation des réclamations et préside les réunions d'information-consultation en tant que membre de droit du CSE.
- Il peut se faire assister de collaborateurs ayant voix consultative :
 - au maximum trois ;
 - sans être ensemble en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

La délégation du personnel

- Seuls les titulaires participent aux réunions. Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.
- Cependant, l'absence du titulaire n'étant pas toujours prévisible, il semblerait logique d'informer le suppléant de la date et de l'heure de la réunion afin qu'il soit effectivement en mesure de remplacer le titulaire absent.

Les participants à titre consultatif

- Les délégués syndicaux dans les entreprises de plus de 50 salariés
- Un représentant syndical par organisation syndicale représentative dans les entreprises de plus de 300 salariés
- En fonction de l'ordre du jour du CSE (sujets intéressant la santé, la sécurité et les conditions de travail) :
 - Le médecin du travail
 - Le responsable sécurité
 - L'inspecteur du travail
 - Le représentant de la Carsat
- Le CSE peut également faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.