LES COMMISSIONS DU CSE (AUTRES QUE LA CSSCT)

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

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

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

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

QUELLE EST LA COMPOSITION DES COMMISSIONS DU CSE ?

QUEL EST LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS DU CSE ?

QUELS SONT LES MOYENS ALLOUÉS AUX COMMISSIONS DU CSE ?

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

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.

Mes notes

COMMISSION DES MARCHÉS[1]	
CONDITIONS DE MISE EN PLACE	**MISSIONS DE LA COMMISSION**
Ne dépend pas de l'effectif de l'entreprise ; Mise en place obligatoire dans les CSE qui dépassent, pour au moins deux des trois critères[2], les seuils suivants : - 50 salariés à la clôture d'un exercice ; - 3,1 millions d'euros de ressources annuelles ; - 1,55 million d'euros de bilan. Le règlement intérieur du CSE fixe le nombre de membres et les modalités de fonctionnement.	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. Rendre compte de ces choix : - au moins une fois par an ; - selon des modalités déterminées dans le règlement intérieur du CSE ; - établir un rapport annuel d'activité.

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 ? »).

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.
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.

- 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. L'employeur dispose alors d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer aux obligations qui en découlent. La mise en place de ces commissions devient donc effectivement obligatoire dans un délai maximum de 24 mois.

QUELLES SONT 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 PLACE[4] ?

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 !

Mes notes

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

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

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	**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).** **Étudier les moyens qui favorisent l'expression des salariés en matière de formation et qui participent à leur information dans ce domaine.** **Étudier les problèmes spécifiques liés à l'emploi et au travail des jeunes, ainsi que des travailleurs handicapés.** **Les membres de la commission formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :** **- 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.** **Sont également informés :** **- 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 LOGEMENT[6]	
EFFECTIF ENTREPRISE	**MISSIONS DE LA COMMISSION**
Au moins 300 salariés	Faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location : - 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.
Des entreprises de moins de 300 salariés peuvent se regrouper pour former une commission logement.	Proposer des critères de classement des salariés qui souhaitent : - 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 PROFESSIONNELLE[7]	
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).

Mes notes

6. Article L. 2315-51 et L. 2315-52 du Code du travail.
7. Article L. 2315-56 du Code du travail.

COMMISSION ÉCONOMIQUE[8]	
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.

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 pasd'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, voire 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.

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

QUELLE EST LA COMPOSITION DES COMMISSIONS DU CSE ?

COMMENT SONT DÉSIGNÉS LES MEMBRES DES COMMISSIONS[9] ?

Les membres des commissions sont désignés selon les règles habituelles de désignation réalisée par le CSE, c'est-à-dire par un vote en séance plénière des élus titulaires.

S'agissant d'une élection interne au CSE, la condition de majorité à retenir est celle des voix valablement exprimées, sauf disposition particulière prévue dans le règlement intérieur.

Tout membre du CSE peut faire partie d'une commission : titulaire, suppléant et représentant syndical.

DES SALARIÉS N'APPARTENANT PAS AU CSE PEUVENT-ILS ÊTRE DÉSIGNÉS[10] ?

Pour les commissions dont la mise en place est d'ordre public

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

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CSE parmi ses seuls membres titulaires.

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 n'appartenant pas au CSE peuvent ou non intégrer ces commissions. Cette possibilité n'est pas exclue du champ de la négociation.

RÉFLEXE MILITANT

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.

RÉFLEXE MILITANT

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.

9. Article L. 2315-59 du Code du travail.
10. Article L. 2315-44-3 du Code du travail ; Article L. 2315-45 du Code du travail ; article R. 2315-28 du Code du travail ; article L. 2315-47 du Code du travail.

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.

COMBIEN DE MEMBRES AU TOTAL PEUVENT ÊTRE DÉSIGNÉS[11] ?

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.

Pour les commissions mises en place à défaut d'accord

COMMISSION	NOMBRE DE MEMBRES	
ÉCONOMIQUE	Cinq membres au maximum, dont au moins un représentant des cadres.	
Information et aide au logement	Effectif de l'entreprise	Nombre de membres
	De 300 à 500 salariés	3
	De 501 à 1 000 salariés	4
	De 1 001 à 2 000 salariés	5
	Plus de 2 000 salariés	6

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

RÉFLEXE MILITANT

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.

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 et décret 76-1292 du 30 décembre 1976.

QUEL EST 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.

Concernant la commission économique, en l'absence d'accord d'entreprise, celle-ci est présidée par l'employeur ou son représentant.

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.

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.

RÉFLEXE MILITANT

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.

RÉFLEXE MILITANT

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.

RÉFLEXE MILITANT

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.

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

QUELS SONT 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, leur permettant ainsi de préparer et d'assister aux réunions de ces commissions.

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.

Pour l'ensemble des commissions mises en place à défaut d'accord d'entreprise, le temps passé en commission est rémunéré comme du temps de travail effectif, sans être déduit de leurs heures de délégation, dans la limite d'une durée annuelle globale fixé :

- 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 doivent alors déduire de leurs heures de délégation le temps passé en réunion des commissions.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, en l'absence « d'enveloppe » annuelle globale, le temps passé en réunion doit immédiatement être pris sur les heures de délégation.

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.

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.

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.

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.

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.

RÉFLEXE MILITANT

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.

RÉFLEXE MILITANT

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.

LES MEMBRES DES COMMISSIONS PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DU STATUT DE SALARIÉ PROTÉGÉ ?

NON, le fait d'être membre d'une commission ne permet pas d'avoir le statut de salarié protégé. Seuls les salariés bénéficiant d'une protection issue d'un autre mandat, auront le statut de salarié protégé.

15. Articles 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.

LES MEMBRES DES COMMISSIONS PEUVENT-ILS OBTENIR LE REMBOURSEMENT DES FRAIS POUR SE RENDRE AUX RÉUNIONS[16] ?

Concernant les frais engagés par les membres des commissions pour se rendre aux différentes réunions, une solution a été rendue par la Cour de cassation à propos des commissions du Comité d'entreprise, qui peut également s'appliquer aux commissions du CSE.

En l'absence d'usage ou d'accord plus favorable, l'employeur est uniquement tenu de prendre en charge les frais engagés pour se rendre aux reunions légalement obligatoires des commissions, ou pour celles qui sont organisées à son initiative. Pour toutes les autres réunions de commission, il revient donc au CSE de prendre en charge les frais.

RÉFLEXE MILITANT

Dans le cas où un accord collectif a été conclu en vue de mettre en place des commissions au sein du CSE, nous vous recommandons d'anticiper cette question et de prévoir des règles de prise en charge des frais engendrés pour se rendre aux reunions des commissions prévues par l'accord.

16. Articles 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.

Mes notes