

N° 34 - SOCIAL n° 24

Sur www.fntp.fr le 1^{er} mars 2018 – [Abonnez-vous](#)

ENTRÉE EN VIGUEUR DU CSE (6) : PRÉCISIONS ET MODIFICATIONS DE SES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

L'essentiel

Sixième volet de la série de publications consacrées au comité social et économique (CSE), ce bulletin d'informations est dédié au fonctionnement de la nouvelle instance.

En pratique, on constate que les grands principes applicables à l'ancien comité d'entreprise (CE) ont été transposés au CSE sans trop de changements :

- réunions par visioconférence ;
- consignations des délibérations dans un procès-verbal ;
- mise en place de commissions internes en fonction de l'effectif de l'entreprise, etc.

Ce n'est pas le cas des dispositions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Jusqu'à présent, elles étaient dévolues à une instance spécifique, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Elles sont désormais réparties entre le CSE et, le cas échéant, **la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** dont la mise en place est obligatoire pour certaines entreprises.

Dans les Travaux Publics, cela se traduit notamment par l'**obligation pour l'employeur d'inviter un représentant mandaté par l'OPPBT** (Organisme professionnel de prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) **aux réunions de la CSSCT**.

Sauf indications contraires, les dispositions détaillées ci-après sont applicables depuis le **1^{er} janvier 2018**.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ; JO du 21 décembre 2017.

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique ; JO du 30 décembre 2017.

Contact : social@fntp.fr



SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL : QUELS SONT LES CHANGEMENTS À SIGNALER ?

A l'exception des dispositions détaillées ci-après, les dispositions relatives à la formation des membres de l'ancien CHSCT continuent de s'appliquer au CSE : obligations des organismes de formation, congé de formation, dépenses, contenu et organisation de la formation.

Les modalités d'exercice de la formation sont désormais identiques à toutes les entreprises

Auparavant, les règles applicables à la formation des membres du CHSCT en santé, sécurité et conditions de travail dépendaient de l'effectif de l'entreprise :

- si elle comptait moins de 300 salariés, elles étaient déterminées par accord collectif ou, à défaut, par le Code du travail ;
- en revanche, si elle dépassait ce seuil, elles étaient impérativement fixées par le législateur.

Les dispositions réglementaires s'appliquent désormais à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

La durée maximale de la formation n'est plus fixée

Les dispositions qui limitaient la durée de la formation des représentants au CHSCT à :

- 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés ;
- 5 jours dans les autres,

n'ont pas été reprises.

Dans les Travaux Publics, le représentant de l'OPPBTP assiste désormais aux réunions du CSE

Jusqu'à présent, l'ordre du jour des réunions du CHSCT devait être communiqué au comité régional de prévention, permettant ainsi à un de ses représentants mandatés d'assister aux réunions avec voix consultative.

Désormais, **un représentant mandaté est invité et assiste avec voix consultative :**

- **aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;**
- **à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel au CSE :**
 - **aux réunions annuelles** portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (qui sont au minimum de 4/an) ;
 - **aux réunions à 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 et à la demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.
- **aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.**

L'employeur doit communiquer au représentant de l'OPP BTP mandaté :

- chaque année, le **calendrier prévisionnel des réunions annuelles** et lui confirmer par écrit au moins **15 jours à l'avance** la tenue des réunions ;
- **l'ordre du jour des réunions du CSE, 3 jours au moins avant la réunion.**

Les modalités de mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont aménagées par l'ordonnance « balai »

La décision de l'inspecteur du travail peut désormais être contestée devant le Direccte

Si le CHSCT a été supprimé par les ordonnances « *Macron* » et ses compétences fondues dans celles du CSE, certaines entreprises doivent mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) :

- les entreprises ou établissements distincts comportant **au moins 300 salariés** ;
- les **installations nucléaires ou classées SEVESO** ;
- **sur décision de l'inspecteur du travail**, les entreprises et établissements distincts **de moins de 300 salariés**, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Jusqu'à présent, la décision de l'inspecteur du travail ne pouvait être contestée. L'ordonnance « balai » répare cet oubli en permettant de former un recours auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

En l'absence d'accord, l'employeur peut également fixer le périmètre de la CSSCT

En dehors des cas où la mise en place d'une telle commission est obligatoire (cf. supra), l'accord d'entreprise majoritaire ou en l'absence de délégué syndical (DS), un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires du comité, pouvait seulement fixer le nombre de CSSCT mises en place.

L'ordonnance « balai » procède à 2 ajouts :

- elle permet aux partenaires sociaux de déterminer également le périmètre de ces commissions ;
- en contrepartie, le règlement intérieur du CSE doit prévoir :
 - le nombre de membres de la ou des commissions ;
 - les missions déléguées à la ou aux commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
 - leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
 - les modalités de leur formation ;
 - le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
 - le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

IMPORTANT : Parce qu'elles proviennent de l'ordonnance « balai », ces dispositions sont applicables depuis le **21 décembre 2017**, soit le lendemain du jour de la publication de la 6^{ème} ordonnance au JO.

RÉUNIONS, VOTES ET DÉLIBÉRATIONS : QUELLES SONT LES PRÉCISIONS APPORTÉES POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS ?

Certains documents doivent être transmis aux CSE

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail sont présentés au CSE au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur.

Chaque membre du comité peut à tout moment en demander la transmission.

Le président informe le comité des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

Le CSE peut transmettre ses délibérations au Direccte

Les ordonnances « *Macron* » donnent la possibilité au CSE de décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative. Le décret précise que l'autorité compétente est le Direccte.

EN L'ABSENCE D'ACCORD, COMMENT FONCTIONNENT LES COMMISSIONS DONT LA CONSTITUTION EST IMPOSÉE PAR LE CODE DU TRAVAIL ?

Pour rappel, un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

A défaut d'accord, le Code du travail impose la mise en place de plusieurs commissions, en fonction de l'effectif de l'entreprise, et sans grand changement par rapport aux dispositions applicables à l'ancien comité d'entreprise :

- dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, une commission économique est créée au sein du CSE ou du CSE central ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue :
 - une commission de la formation ;
 - une commission d'information et d'aide au logement des salariés ;
 - une commission de l'égalité professionnelle ;
- une commission des marchés est créée au sein du CSE qui dépasse certains critères détaillés ci-dessous.

Leurs membres peuvent être choisis librement

En l'absence d'accord, **les membres** des commissions **peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE.**

A l'exception de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et de la commission économique qui sont présidées par l'employeur, les autres commissions du comité sont **présidées par un de ses membres.**

Les seuils imposant la mise en place de la commission des marchés ne sont pas modifiés

Les ordonnances « *Macron* » renvoyaient à un décret le soin de fixer les seuils déclenchant la mise en place de la commission des marchés.

Ces derniers restent identiques.

Ainsi, la commission des marchés doit être mise en place dès lors que le CSE dépasse au moins 2 des 3 critères suivants :

- le seuil de 50 salariés ;
- le plafond de ressources annuelles fixées à 3,1 millions d'€ ;
- le plafond de bilan fixé à 1,55 millions d'€.

Par ailleurs, le montant des marchés à partir desquels le CSE détermine, sur proposition de la commission, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité ainsi que la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux reste lui aussi fixé à 30 000 €.