

**Le CSE comprend une délégation élue du personnel ainsi que l'employeur (art. L 2314-1 du code du travail).**

## DÉLÉGATION ÉLUE

Le CSE est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Mais, désormais, le suppléant assiste aux réunions **uniquement** lorsqu'il remplace un titulaire.

### OBSERVATIONS

Comment envisager que l'institution fonctionne correctement si les suppléants ne sont associés aux discussions qu'épisodiquement ?

*Pour le nombre d'élus du CSE, voir fiche n°27 "Les moyens du CSE".*

### REMARQUE

L'ancien RS au CE existe donc toujours au CSE. Toutefois, l'organisation syndicale est perdante, dans la mesure où, du fait de la suppression du CHSCT, il ne lui est pas permis de désigner également un RS au CHSCT, comme auparavant !

## REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE

Les syndicats représentatifs conservent la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE, sachant que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit représentant syndical au CSE.

## L'EMPLOYEUR

L'employeur est membre de droit du CSE qu'il préside ou dont il peut déléguer la présidence à son représentant. Il peut se faire assister, lors des réunions, de trois collaborateurs au lieu de deux jusqu'à présent (*voir fiche n°30 "Les réunions du CSE"*).

## COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Une des principales mesures contestables des ordonnances MACRON est la disparition du CHSCT en tant qu'institution à part entière, dotée de la personnalité morale.

En remplacement du CHSCT, une commission santé, sécurité et conditions de travail PEUT ÊTRE mise en place au sein du CSE. Cette commission n'est obligatoire que dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ou dans les établissements type SEVESO.



Dans les autres entreprises, elle peut être mise en place par accord, voire sur décision de l'inspecteur du travail.



**Jusqu'à présent, le CHSCT était obligatoire dans les entreprises ou établissement d'au moins 50 salariés !**

### À NOTER

À l'exception cependant du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène ! Elle ne pourra que proposer une expertise et seul le CSE pourra agir en justice...

Il s'agit d'une commission qui se voit attribuer, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et de sécurité (sur son rôle et ses attributions (*voir fiche n°43*)).

Le nombre et le cadre de mise en place des commissions, leur composition, leur fonctionnement, leurs missions, leurs moyens notamment, sont fixés par accord collectif.

En l'absence de DS, ils peuvent être déterminés par accord entre l'employeur et le CSE.

→ À défaut, l'employeur en détermine lui-même le nombre et le règlement intérieur du CSE en fixe les modalités.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au moins trois membres représentants du personnel, dont un au moins représentant du deuxième collège (disposition d'ordre public).

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses élus, dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Faute de précision dans les textes, il peut s'agir de titulaires ou de suppléants.

Le mandat des membres de la commission prend fin en même temps que celui des membres du comité.

### REMARQUE

Sachant que les suppléants ne peuvent assister aux réunions du CSE que lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants appelés à siéger dans la CSSCT risquent d'avoir quelques difficultés...

### **Quid des possibilités de remplacement en cours de mandat ? Rien n'est prévu par les textes.**

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Seule limite : ils ne peuvent, ensemble, être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

### **OBSERVATIONS**

Pourquoi cette référence aux représentants titulaires alors que la commission peut être composée de suppléants ? S'agit-il des titulaires désignés dans la commission ou au contraire des titulaires du CSE ? Dans ce dernier cas, la représentation de l'employeur pourrait se trouver disproportionnée !

Pour plus de précisions sur le fonctionnement, le rôle et les réunions de la CSSCT, voir fiche n°30.



## REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

(Art. L 2313-7 du code du travail)

### REMARQUE

Les représentants de proximité ne peuvent pas être mis en place par accord avec le CSE ou unilatéralement par l'employeur.

Pour soi-disant assurer une représentation du personnel au plus proche du terrain, l'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements peut mettre en place des représentants de proximité.

Ces représentants sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du comité.



**Aucune autre précision n'est apportée par la loi. Tout devra être négocié : leur nombre, leurs attributions, les modalités de leur désignation et de leur fonctionnement (en particulier leurs heures de délégation), etc. Faute de dispositions supplétives dans la loi, il faudra que les accords soient particulièrement précis et complets...**

**À noter cependant que les représentants de proximité bénéficient d'un statut protecteur. En outre, la loi de ratification impute leurs frais de formation sur le budget du CSE.**

