



Quel que soit l'effectif, les suppléants ne sont plus autorisés à participer aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire qu'ils remplacent ! Il ne faut pas hésiter à imposer leur présence, dans le cadre d'un accord !

REMARQUE

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs, mais ils ne peuvent être, au total, en nombre supérieur à celui des titulaires.

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS (Art. L 2315-21 du code du travail)

Les membres du CSE sont reçus :

par l'employeur ou son représentant :

- au moins une fois par mois collectivement ;
- sur leur demande en cas d'urgence ;

par l'employeur :

- sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Comme les délégués du personnel auparavant, ils doivent faire connaître leurs demandes à l'employeur, par écrit, deux jours avant la réunion.

L'employeur doit y répondre par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Demandes et réponses motivées doivent être transcrites sur un registre spécial.



L'assistance des membres du CSE par un représentant d'une organisation syndicale représentative, dans les entreprises de moins de 50 salariés n'est plus prévue !

DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

MOINS DE RÉUNIONS POUR PLUS DE RESPONSABILITÉS !

■ Périodicité des réunions (art. L 2315-27 et s. du code du travail).

Le nombre annuel de réunions peut être fixé par accord majoritaire (mais sans referendum) ou, en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du CSE



L'accord doit prévoir un minimum de 6 réunions annuelles.

REMARQUE

Ce n'est qu'à défaut d'accord que le nombre de réunions, jusque-là appliqué, sera maintenu.

On pourra craindre, dans certain cas, une forte diminution des réunions de l'instance, surtout dans les entreprises dans lesquelles il y avait, auparavant, des réunions propres au CHSCT.

REMARQUE

L'employeur ou son représentant préside le CSE. Il peut se faire assister par 3 collaborateurs ayant voix consultative.

Jusqu'à présent, l'employeur ne pouvait se faire assister que de 2 collaborateurs.

À noter également que l'employeur peut désormais se faire représenter dans les réunions du CSE central, ce qui n'était pas le cas au préalable.

À NOTER

Les réunions peuvent être organisées en visioconférence, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

→ À défaut d'accord, le CSE se réunit :

- au moins une fois par mois dans les entreprises de 300 salariés (au minimum 12 réunions par an) ;
- au moins tous les deux mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés (au minimum 6 réunions par an).

Dans tous les cas, une réunion extraordinaire peut toujours être demandée par la majorité des membres du comité.



Attention à négocier un nombre de réunions suffisant afin de permettre un fonctionnement efficace de l'institution !

/// Réunions sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail

Quel que soit l'effectif, au moins quatre des réunions du CSE doivent porter en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.



Cette règle est d'ordre public. Elle s'applique donc, qu'il y ait ou non un accord.

Sur toutes les questions relatives au rôle du CSE en matière de santé et de sécurité, voir fiche n°43.

/// Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour des réunions du CSE doit être « *communiqué par le président aux membres du comité* », au moins 3 jours avant la réunion.

Les suppléants doivent-ils être destinataires de l'ordre du jour, en leur qualité de membres du CSE, bien qu'ils n'assistent pas aux réunions ? Faute de précisions dans les textes, il faut imposer qu'ils le reçoivent.

/// Recours à la visioconférence

Le recours à la visioconférence peut être prévu par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel. L'employeur peut l'imposer pour 3 réunions par an au maximum, à défaut d'accord.

/// PV de réunion

Les règles relatives aux procès-verbaux du comité restent les mêmes qu'avant la réforme.



La possibilité qui était donnée à l'inspecteur du travail de prendre connaissance des délibérations du comité a été supprimée par les ordonnances !

// Temps passé en réunion

Le temps passé en réunion par les titulaires du CSE est considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale.



La nouvelle rédaction de l'article L 2315-11 modifié par l'ordonnance « balai » de décembre 2017, laisse planer un doute quant à l'imputation du temps passé en réunion sur les heures de délégation ou non. On peut espérer que ce temps ne sera pas déduit du crédit d'heures, comme c'est réaffirmé pour le représentant syndical au CSE. La loi de ratification n'a, malheureusement, pas corrigé cette ambiguïté. (Voir fiche n°27 "Les moyens du CSE").

