



**REUNION DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE DES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS DE PLUS DE 50
SALARIES**

Mise à Jour : 25 mars 2023 – Pôle Travail

L'effectif de votre établissement est supérieur à 50 salariés, par conséquent, vous avez dû organiser les élections et mis en place un Comité Social d'Entreprise (CSE) avec une formation spécifique en santé et sécurité au travail.

Le CSE est une instance de dialogue social au sein de votre établissement. Afin de garantir la qualité de celui-ci, vous trouverez, ci-après, un rappel de la réglementation relative à ses réunions pour les établissements de plus de 50 salariés.

A titre liminaire, nous vous rappelons que les résultats des élections professionnelles doivent faire l'objet d'un enregistrement sur un site dédié : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>
L'enregistrement de ces résultats permet de mesurer, en partie, l'audience syndicale et d'en assurer la publicité.

La loi prévoit que les modalités de fonctionnement du CSE peuvent être négociées par accord d'entreprise **(I)**. A défaut d'accord, les dispositions du Code du travail encadrent les consultations récurrentes et ponctuelles du CSE **(II.a et II.b)**, prévoit le nombre et la fréquence de ces réunions **(III)**, l'établissement de l'ordre du jour **(IV)** et la rédaction du procès-verbal de la réunion **(V)**.

I - L'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE

La loi permet, par accord collectif de définir (article L. 2312-19 du Code du travail) :

- Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations,
- Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six,
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation,
- Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-17.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans.

Nous vous précisons que les accords collectifs d'entreprise doivent être déposés sur le site téléaccords : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/#/>

II.a - Les consultations récurrentes du CSE en l'absence d'accord :

Le CSE doit être régulièrement informé et consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, selon les modalités prévues à l'article L. 2312-24 du Code du travail,
- la situation économique et financière de l'entreprise, selon les modalités prévues à l'article L. 2312-25 et aux articles R. 2312-16 (entreprises de moins de 300 salariés) et R. 2312-17 (entreprises d'au moins 300 salariés) du code du travail,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités prévues par l'article L. 2312-26 du Code du travail,
- sur le contenu et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, selon les modalités prévues aux articles L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du Code du travail.

II.b - Les consultations ponctuelles du CSE en l'absence d'accord

Le CSE doit être ponctuellement informé et consulté en cas de :

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, selon les modalités prévues à l'article L 2312-38 du Code du travail,
- restructuration et compression des effectifs, selon les modalités prévues à l'article L 2312-39 du Code du travail,
- licenciement collectif pour motif économique, selon les modalités prévues à l'article L 2312-40 du Code du travail,
- opération de concentration, selon les modalités prévues à l'article L 2312-41,
- offre publique d'acquisition, selon les modalités prévues par les articles L. 2312-42 à L. 2312-52 du code du travail,
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire, selon les modalités prévues aux articles L 2312-53 et L2312-54 du Code du travail, les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle,
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III - La périodicité des réunions

A défaut d'accord d'entreprise définissant une périodicité des réunions (voir point I), le CSE se réunit une fois tous les deux mois pour les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés, et tous les mois pour les entreprises ayant un effectif d'au moins 300 salariés (article L. 2315-28 du Code du travail).

En outre, des réunions supplémentaires peuvent être organisées en cas d'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 ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (article L. 2315-27 du Code du travail).

A défaut d'accord collectif, à la demande de la majorité des membres du CSE, une seconde réunion peut être organisée (article L. 2315-28 du Code du travail).

Au moins 4 réunions doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (article L. 2315-27 du Code du travail).

L'employeur doit établir annuellement un calendrier des réunions portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et le transmettre à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale. Il doit confirmer par écrit, au moins 15 jours à l'avance, la tenue de ces réunions.

IV - L'ordre du jour des réunions du CSE

L'ordre du jour est établi par le président du CSE et le secrétaire (article L. 2315-29 du Code du travail) et doit être adressé par le président aux membres du CSE, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion (article L2315-30 du Code du travail).

Lorsque le CSE se réunit à la demande de la majorité de ses membres les questions jointes à la demande de réunion sont automatiquement inscrites à l'ordre du jour (article L. 2315-31 du Code du travail).

Les consultations rendues obligatoires sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour.

A ce titre, sont inscrit de droit à l'ordre du jour :

- les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles à la charge de l'employeur au titre la santé et la sécurité au travail qui doivent être présentés au cours de la réunion suivant leur réception (article R. 2315-23 du Code du travail),
- les observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale pour lesquelles le président doit informer le CSE au cours de la réunion qui suit leur intervention.

V - Le procès-verbal

Il appartient au secrétaire du CSE de rédiger le procès-verbal qui doit retracer la teneur des débats et reproduire les avis formulés et les réponses apportées (article L. 2315-34 du Code du travail).

En cas de délibération du CSE, le secrétaire transmet le procès-verbal dans un délai et des modalités fixées par accord ou, à défaut, dans le délai de 15 jours suivant la réunion. Le délai est de 3 jours si la consultation a porté sur un projet de licenciement collectif pour motif économique. Si une nouvelle réunion est prévue pendant ces délais, la transmission doit intervenir avant cette réunion. Le délai est d'un jour lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire. A l'issue du délai, le PV est transmis à l'employeur qui fait connaître, lors de la réunion du comité suivant cette transmission, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Ses déclarations sont consignées dans le procès-verbal de cette réunion. Ce procès-verbal est communiqué à chaque membre.

Le procès-verbal sera adopté la séance suivante.

Les membres du CSE ont toutes latitudes pour amender le projet de procès-verbal. Les désaccords exprimés doivent figurer dans le procès-verbal de ladite séance, sauf accord de la majorité des membres.

Le procès-verbal une fois adopté, pourra être diffusé et affiché selon les modalités prévues au règlement intérieur du comité social et économique.