

Première réunion du CSE : les points essentiels à aborder

Suite à l'élection du comité social et économique (CSE), la première réunion de cette nouvelle instance est à planifier rapidement afin d'assurer son bon fonctionnement. Aucun article dans le Code du travail ne traite spécifiquement des éléments à aborder lors de celle-ci. Pourtant elle revêt une importance majeure. Cette fiche pratique vous indique les points essentiels à aborder lors de cette première réunion.

COMMENCER PAR UNE RÉUNION PRÉPARATOIRE

Organiser une réunion préparatoire les jours suivants l'élection est nécessaire afin de définir, en amont de la première réunion plénière, des points à traiter lors de celle-ci. En effet, l'ordre du jour de cette première réunion est établi par le président du CSE (le secrétaire du CSE n'ayant pas encore été désigné). Il faudra donc vous accorder au préalable sur les différents points que vous souhaiteriez aborder, afin de demander à l'employeur leur inscription à l'ordre du jour.

#1. CONSTITUER LE NOUVEAU BUREAU

Le comité devra désigner, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier. Il n'est désormais plus obligatoire de désigner un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint, sauf dans le cas du CSE central où le comité doit désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions du comité en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.



Désignez un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint au sein des élus titulaires ou suppléants du CSE, si cela ne déroge à aucun accord signé. Cela permet de seconder et de remplacer plus facilement les titulaires le cas échéant. Cette désignation permet également d'assurer une montée en compétence progressive des autres élus et de préparer la relève.

#2. DÉSIGNER REPRÉSENTANTS, RÉFÉRENTS ET MEMBRES DES COMMISSIONS

#2.1. RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L2314-1). Celui-ci est un membre du CSE, titulaire ou suppléant, élu à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Il bénéficie, comme les autres membres du CSE, de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (Cf. art. L2315-18).



Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent chargé d'orienter, d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes devra également être désigné par l'employeur (art. L.1153-5-1).

#2.2. REPRÉSENTANTS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE DES SOCIÉTÉS

Deux membres de la délégation du personnel du CSE, appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Dans les sociétés où trois collèges électoraux sont constitués, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

#2.3. MEMBRES DES COMMISSIONS DU CSE

Le CSE devra désigner les membres des différentes commissions obligatoires pour les entreprises de plus de 300 salariés, selon les modalités prévues par l'accord négocié au moment du passage en CSE :

- la **commission SSCT** (art. L2315-36), composée de titulaires ou suppléants du CSE. Elle est obligatoire dès 300 salariés mais également sur les sites nucléaires et Seveso ou sur décision de l'inspecteur du travail quel que soit l'effectif. Cette commission peut être instituée par accord dans une entreprise ou un établissement distinct de moins de 300 salariés. Au minimum trois membres élus du CSE (dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège) sont désignés pour prendre part à cette commission présidée par l'employeur. Les élus suppléants peuvent aussi se présenter, d'où l'importance de les convier lors de la première réunion du CSE ;

- la **commission formation** (art. L2315-49) ;
- la **commission égalité professionnelle** (art. L2315-56) ;
- la **commission d'information et d'aide au logement des salariés** (art. L2315-50).

Deux autres commissions s'y ajoutent :

- pour les entreprises de moins de 1 000 salariés : la **commission économique** (art. L2315-46). Elle comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres.
- la **commission des marchés** (art. L2315-44-1 à L2315-44-4), obligatoire dès que le CSE dépasse deux des trois seuils prévus : plus de 50 salariés, plus de 3,1 M€ de ressources et plus de 1,55 M€ de patrimoine. Elle est chargée, pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, de choisir les fournisseurs et prestataires du CSE, en fonction des critères arrêtés par celui-ci.



Des commissions supplémentaires peuvent être mises en place : la commission restauration, la commissions loisirs, la commission mutuelle etc. Elles sont facultatives et doivent donc être prévues par accord.

À noter qu'il est également possible pour des entreprises de moins de 300 salariés de mettre en place certaines des commissions citées précédemment ; celles-ci doivent également faire l'objet d'un accord négocié au moment du passage en CSE.

#2.4. DÉLÉGUÉS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

Dans les entreprises composées de plusieurs établissements distincts, chaque CSE d'établissement désigne parmi ses membres, titulaires ou suppléants, un nombre égal de délégués titulaires et suppléants qui siègeront au sein du CSE central. Ce nombre fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. En absence d'accord, l'employeur décide unilatéralement.

POINT SUR LE CSE CENTRAL

Le CSE central « *exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement* ». Il se réunit au moins deux fois par an en l'absence d'accord.

Ses délégués, issus des comités d'établissements, sont au nombre de vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants au maximum.

Le nombre d'établissements, leur périmètre et leurs délégués au comité central font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales. En l'absence d'accord, l'employeur décide unilatéralement.

Le montant du budget de fonctionnement de chaque établissement rétrocédé au CSE central est quant à lui déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. À défaut d'accord, un décret fixe les modalités de constitution du budget de fonctionnement du comité central (art. L2315-62).

POINT DE VIGILANCE BUDGET DU CSE ET FINANCEMENT DES EXPERTISES

Les principales missions de l'expert du CSE sont prévues par le Code du travail et, à ce titre, prises en charge intégralement par l'employeur. Toutefois, les ordonnances ont élargi les cas de cofinancement (80% par l'employeur et 20% par le CSE).

Si le budget du CSE est insuffisant pour couvrir la part qui lui revient, la loi prévoit que l'employeur prenne en charge la quote-part du CSE. Cette possibilité ne s'applique cependant qu'en cas de respect d'une double condition :

- le budget de fonctionnement ne doit pas avoir donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles (ASC) au cours des trois années précédentes ;
- en contrepartie, le CSE ne pourra pas transférer d'éventuels excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les trois années suivantes.

Par conséquent, le CSE doit rester prudent dans ses affectations et maintenir une étanchéité stricte des budgets ASC et de fonctionnement. Il conservera ainsi ses leviers d'action en cas d'expertises cofinancées. À noter : la loi limite les transferts du budget de fonctionnement vers le budget ASC à 10% de l'excédent annuel.

#3. RECUEILLIR LES DROITS, BIENS ET OBLIGATIONS DES ANCIENS CE ET CHSCT

Lors de leur dernière réunion, les anciennes instances CE et CHSCT ont dû décider de l'affectation des biens à destination du futur CSE et, le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes : « *L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux entreprises, des délégations uniques du personnel, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux comités sociaux et économiques* » (Cf. article 9 des dispositions transitoires et finales de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017).

Le CSE nouvellement formé doit alors décider, à la majorité de ses membres, d'accepter les affectations prévues ou de les réaffecter. Le Code du travail indique également que « *les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité* » (R. 2315-39).



#4. ORGANISER LE FONCTIONNEMENT DU CSE

Le fonctionnement de la nouvelle instance en matière de nombre de réunions, de consultations, de BDES, de délais, ainsi que d'articulations avec les commissions, a pu être négocié au moment du passage en CSE. Il est donc important de se référer aux accords régissant ces différents éléments. Il semble opportun d'échanger avec la direction sur l'agenda social : date des réunions, organisation des temps de consultations obligatoires mais également des temps de négociation avec les organisations syndicales.



Les consultations engagées au niveau du comité d'entreprise et du/des CHSCT se poursuivent avec le CSE. Il en est de même des expertises décidées par les anciennes instances. Il est alors important d'échanger, au sein de la nouvelle instance, sur le calendrier de ces consultations et expertises en cours.

Tout comme le CE, le CSE est doté de la personnalité morale et civile, à ceci près que c'est une nouvelle entité juridique et donc différente de celle de l'ancien CE. Il vous faudra alors savoir s'il est nécessaire de souscrire à de nouveaux contrats au nom du CSE ou si celui-ci hérite de ceux souscrits par le CE. Cela concerne à la fois les assurances (notamment l'assurance de responsabilité civile), mais aussi les comptes bancaires, pour lesquels il faudra désigner les personnes ayant accréditation sur les comptes.

Enfin, le CSE étant « *doté de la personnalité civile et [gérant] son patrimoine* » (art. L.2315-23), un représentant légal du CSE devra être nommé, habituellement le secrétaire. Il est chargé de représenter l'instance notamment dans les actes juridiques réalisés par le CSE (contrats, courriers, actions en justice...).

ma check-list

Première réunion du CSE

Avant la première réunion

- Tenir une préparatoire pour demander l'inscription à l'ordre du jour des points qui n'y sont pas.
- Faire le point sur ce que prévoient les accords

Le jour J

■ Désignations

- secrétaire et trésorier
- secrétaire adjoint et trésorier adjoint
- référent harcèlement
- délégués siégeant au CA et/ou CS
- membres des commissions
- délégués du CSE au comité central
- représentant légal

■ Transfert CE/CHSCT > CSE

■ Fonctionnement

- nombre de réunions, consultations, calendrier social, expertises
- souscription des contrats d'assurance
- ouverture du compte bancaire



BON À SAVOIR : LE RÉGLEMENT INTÉRIEUR

Le CSE doit se doter d'un règlement intérieur (tout comme les anciens CE et CHSCT), afin de déterminer ses modalités de fonctionnement, l'organisation de ses travaux et ses rapports avec les salariés de l'entreprise. Ce règlement intérieur a pour but d'adapter et de préciser les dispositions du Code du travail en tenant compte, notamment, de la structure, de l'activité de l'entreprise ou association et des pratiques des instances.

Il est rare que le règlement intérieur soit adopté dès la première réunion du CSE. Syndex vous conseille de prendre le temps de construire votre règlement intérieur afin de s'assurer qu'il soit bien adapté à votre entreprise ou votre établissement, particulièrement dans les cas où l'employeur vous soumet une proposition de règlement intérieur.

Pensez à regarder le protocole d'accord pré-électoral ou l'accord CSE avant de rédiger votre règlement intérieur. En effet, ces documents peuvent contenir des clauses qu'il vous faudra prendre en compte.



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18
Tel : 01 44 79 13 00 - contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro :
Lucile Rey, Laurent Le Dortz, Arnaud Choisy

Direction de la publication : O. Lavoilette

Crédits photos : J. Baillargeon

Juillet 2019



www.syndex.fr