

Chapitre II

Les compétences structurelles du comité social et économique

S'il fusionne les trois instances préexistantes – délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – le comité social et économique n'en est pas simplement l'addition. L'esprit est davantage celui d'une globalisation rompant avec la logique de spécialité et de complémentarité qui caractérisait les instances précédentes. A cet égard, le changement ne concerne pas seulement la structure de la représentation du personnel qui, auparavant divisée en trois instances dotées de compétences d'attribution, est conçue dorénavant comme un bloc de compétences induisant une capacité de polyvalence. Le changement est aussi l'introduction d'une dose de plasticité pour modeler l'instance à l'échelle de l'entreprise, favorisant la constitution de CSE prenant en compte la réalité de terrain, c'est-à-dire les spécificités de l'entreprise liées à sa situation et/ou à son activité. Les textes ouvrent pour cela un large champ au droit négocié par voie d'accord collectif, que ce soit pour aménager les compétences entre le CSE central et les CSE d'établissement lorsque l'entreprise est à établissements multiples, ou entre le CSE d'entreprise et le comité de groupe lorsqu'elle appartient à un groupe, ou pour mettre en place des organes dont le rôle est d'assister le CSE dans l'exercice de ses attributions s'agissant des commissions ou des représentants de proximité.

Section I : L'instance représentative du personnel

Alors que, dans le nouvel ordre juridique de la représentation du personnel, une seule instance concentre les attributions auparavant réparties entre trois entités, les niveaux de représentation demeurent. Le niveau de référence est toujours l'entreprise. Des instances de représentation du personnel peuvent cependant être constituées à d'autres niveaux structurels : en-deçà de l'entreprise lorsque celle-ci comporte au moins deux établissements distincts ; au-delà, le cas échéant, en cas de mise en place d'un CSE au niveau d'une UES ou en cas de constitution d'un comité de groupe si l'entreprise appartient à une UES ou à un groupe.

§ 1. Le CSE d'entreprise

« *Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise* » dispose l'article L. 2313-1 du Code du travail. Le CSE d'entreprise est devenu, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'organe de référence. D'une part, s'il peut

coexister avec d'autres instances de représentation, sa compétence est en principe générale quand celle des principaux autres comités – CSE d'établissement et comité de groupe – n'est que spéciale. D'autre part, il dispose d'une compétence réservée en ce sens qu'il n'est pas possible de le déposséder par accord collectif de ses compétences principales. A l'inverse, il est possible de réduire par accord collectif les attributions des CSE d'établissement au profit du CSE central.

Instance amirale, la CSE d'entreprise – qui est le CSE central dans les entreprises à établissements multiples – concentre les compétences pour traiter de toutes les questions intéressant l'entreprise, qu'il s'agisse de questions du quotidien (comme les réclamations individuelles ou collectives portant, par exemple, sur la réparation d'une prise électrique défectueuse ou sur la fourniture de matériels ergonomiques) ou de sujets stratégiques en matière économique ou sociale (projet de réorganisation) ou encore de problématiques liées à la santé et à la sécurité des travailleurs (adoption de mesures liées à la crise sanitaire) ou aux conditions de travail (mise en place d'un système de surveillance électronique).

Cette concentration des attributions pose la question de la possibilité d'en déléguer certaines. Si l'on excepte la situation des entreprises à établissements multiples, certaines prérogatives peuvent être déléguées, soit à des structures internes que sont les commissions – à commencer par la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT ou C2SCT) dont la constitution peut être obligatoire – dont les membres sont des élus de l'instance, soit à des personnes qui peuvent, le cas échéant, être désignées en dehors des membres élus du CSE – tels les représentants de proximité. Quelle que puisse être, cependant, l'utilité de ces organes satellites au regard de la nature et de l'étendue des prérogatives qui peuvent leur être confiées, ils ne peuvent pas décharger l'instance de ses attributions consultatives. Or, ce sont les consultations et en particulier les consultations courantes et en pratique fréquentes, comme la consultation sur le reclassement d'un salarié en cas d'inaptitude, qui pèsent sur le fonctionnement de l'instance.

Le CSE d'entreprise est en effet seul compétent pour procéder aux consultations récurrentes qui ont lieu en principe une fois par an : consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (v. *infra* sur ces consultations). Il est également seul consulté dans tous les cas de consultation ponctuelle et en particulier les consultations sur : les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ; les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; l'introduction de nouvelles technologies ; les projets d'aménagement important modifiant les conditions

de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; la mise en œuvre de moyens de contrôler l'activité des salariés ; les restructurations et compressions des effectifs ; les licenciements collectifs pour motif économique ; les offres publiques d'acquisition ; ou encore les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (v. *infra* sur ces consultations).

§ 2. Le CSE central et le CSE d'établissement

Les CSE d'établissement n'ont à être constitués que s'il existe au moins deux établissements distincts dans l'entreprise (ou par hypothèse au sein d'une l'UES), reconnus par accord collectif ou déterminés à défaut par l'employeur, et uniquement dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.

Les attributions de ces CSE sont déterminées sur le modèle du CSE d'entreprise en leur appliquant un coefficient de proximité. Concrètement, cela signifie que « *le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement* ». Et, s'agissant plus particulièrement des attributions consultatives, « *le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement* » (C. trav., article L. 2316-20). Cette répartition des compétences peut toutefois, pour une partie d'entre elles, être aménagée conventionnellement. Elles peuvent être augmentées, ou à l'inverse réduites, pour les adapter au mode d'organisation de l'entreprise.

Sous cette réserve, la clé de répartition des compétences, qui distingue le général et le spécial en considération des pouvoirs du chef d'établissement, vaut pour toutes les attributions du CSE. C'est seulement le degré de spécificité des questions, selon qu'elles relèvent ou non des compétences du chef d'établissement, qui décide de l'instance de représentation habilitée pour en traiter.

A. La répartition des compétences

1) Les compétences du CSE central

Le CSE central dispose de compétences d'attribution qu'il exerce seul sous la condition que le traitement des questions qui en relèvent excède les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Est à ce titre concernée, tout d'abord, la mission d'assurer une expression collective des salariés, ce qui recouvre : la présentation des réclamations individuelles ou collectives émanant des salariés ; la saisine éventuelle de l'inspecteur

du travail de plaintes ou observations relatives à l'application des dispositions légales ; le droit d'alerte ; le pouvoir d'enquête en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ; la promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail. Il faut cependant observer que, en pratique, la plupart de ces attributions entrent dans le champ des pouvoirs du chef d'établissement. Mais ce n'est pas systématique, de sorte que le CSE central peut aussi avoir sa part de traitement des questions.

Une autre compétence d'attribution du CSE central, comparativement plus importante, concerne le pouvoir consultatif de l'instance. A commencer par les consultations récurrentes, le CSE central est toujours consulté, à moins d'un possible aménagement conventionnel, dans les trois cas de consultations que sont la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Dans les deux premiers cas, le CSE central est en principe seul consulté. Dans le troisième, la consultation est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements sont prévues et ont d'ores et déjà été définies.

S'agissant des consultations ponctuelles, le CSE central doit être consulté dès l'instant où les mesures envisagées par l'employeur excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. C'est le principe qui est rappelé, en particulier, en ce qui concerne la consultation sur un projet de licenciement économique collectif. La consultation du CSE central est également imposée sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière, notamment en présence d'un projet d'introduction de nouvelles technologies ou d'un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les textes précisent enfin que le CSE central est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui, soit ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, soit donneront lieu éventuellement à des mesures de mise en œuvre qui ne sont pas cependant encore définies.

2) Les compétences des CSE d'établissement

La compétence d'attribution des CSE d'établissement est doublement spéciale : elle est territorialement limitée à une circonscription qui est celle de l'établissement déterminée par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur ; elle est matériellement réservée aux questions, mesures ou projets de l'employeur qui relèvent de la compétence

du chef d'établissement. Ainsi bornées dans leur exercice, les attributions des CSE d'établissement n'en sont pas moins les mêmes que celles du CSE central.

Les CSE d'établissement ont par ailleurs un rôle consultatif, qui peut être exclusif, lorsque la mesure envisagée par l'employeur relève de la seule compétence du chef d'établissement et ne concerne que cet établissement. Le plus souvent, toutefois, leur compétence est partagée avec le CSE central, ce qui implique d'organiser leurs consultations respectives. Dans le cas particulier de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il est expressément indiqué au titre des dispositions supplétives qu'elle est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

3) Aménagements conventionnels

Certaines attributions consultatives sont susceptibles de faire l'objet d'aménagements par accord collectif dans les rapports entre le CSE central et les CSE d'établissement. Il est en particulier permis de déterminer par accord d'entreprise les niveaux auxquels sont conduites les consultations sur : les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Ces consultations, ou l'une ou l'autre d'entre elles, peuvent donc être centralisées au niveau du seul CSE central alors même qu'elles comporteraient des mesures d'adaptation spécifiques à des établissements. Inversement, il est possible de les décentraliser en totalité pour ne consulter que les CSE d'établissement. Il est également concevable de procéder à des répartitions plus fines en déléguant aux CSE d'établissement la consultation sur certains thèmes particuliers. Les textes limitent toutefois la possibilité d'aménagement aux seules consultations récurrentes. La même faculté n'a pas été prévue pour les consultations ponctuelles.

La loi prévoit en revanche la possibilité d'aménager d'autres compétences par accord collectif s'agissant de la gestion des activités sociales et culturelles (v. *infra*). Investis du pouvoir de gestion des activités sociales et culturelles, les CSE d'établissement peuvent confier cette gestion, en ce qui concerne les activités communes, au CSE central.

B. L'exercice des compétences partagées

Les textes distinguent en la matière selon que l'exercice des compétences partagées fait ou non l'objet d'aménagements conventionnels. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, il est

toujours possible de définir par accord l'ordre et les délais dans lesquels ils rendent et transmettent leurs avis. A défaut d'accord à ce sujet, le principe est que le ou les comités d'établissement sont consultés en premier ; du moins leur avis est recueilli en premier pour être transmis au CSE central qui se prononce à son tour. L'ordre est rationnel dans la mesure où, appelé à examiner les mesures envisagées par l'employeur communes à l'entreprise, le CSE central doit bénéficier pour rendre son avis de l'éclairage des CSE locaux sur les mesures d'adaptation spécifiques à certains établissements. L'avis des CSE d'établissement permet de compléter au besoin l'analyse d'ensemble qu'il lui appartient d'opérer.

A cet égard, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard sept jours avant la date butoir à laquelle ce dernier doit lui-même rendre son avis. Le CSE central a un mois pour se prononcer, délai porté à trois mois en cas d'intervention d'un ou de plusieurs experts dans le cadre de la consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement. A l'expiration du délai, le CSE central est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

S'il s'agit là des règles générales, il existe toutefois des règles spéciales en certaines matières. C'est le cas en particulier en ce qui concerne le licenciement collectif pour motif économique avec PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), c'est-à-dire le licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours. L'employeur doit consulter le CSE central et le ou les CSE d'établissements intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, l'ordre des réunions est inversé puisque le ou les CSE d'établissement tiennent leurs réunions après celles du CSE central. Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30 du Code du travail, c'est-à-dire dans un délai de deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, de trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante et de quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante. L'expertise, si elle a lieu, est en revanche centralisée, l'expert étant désigné par le CSE central.

§ 3. Le comité de groupe

Les textes ne prévoient d'attributions légales du comité de groupe que sous l'angle de l'information. L'information qu'il reçoit porte sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi dans le groupe comme dans chacune des entreprises qui le composent. Il est également informé dans ces domaines des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir. Parmi les éléments

d'information, il est plus particulièrement indiqué qu'il doit se voir communiquer tous les avis rendus dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques des entreprises du groupe.

Outre ses compétences d'attribution, le CSE de groupe peut se voir transférer des compétences consultatives normalement exercées par les CSE des entreprises du groupe. Ce transfert partiel, qui suppose un accord de groupe, peut concerner la consultation sur les orientations stratégiques. L'accord doit dans ce cas prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque CSE des entreprises du groupe, chacun demeurant tout de même consulté sur les conséquences des orientations stratégiques au niveau de l'entreprise. Ce sont aussi de très nombreuses consultations ponctuelles qu'un accord de groupe peut décider d'effectuer au niveau du groupe. Sont concernées les consultations sur : les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ; 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 ; la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ; les restructurations et compressions des effectifs ; les licenciements collectifs pour motif économique ; les offres publiques d'acquisition ; ou encore les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire. A nouveau, l'accord de groupe doit indiquer les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux CSE des entreprises du groupe puisque ces derniers restent compétents pour être consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise.

Section II : Les satellites du CSE

La fusion des trois instances qu'a opéré le CSE a entraîné une massification des compétences et une concentration des prérogatives que ce dernier est, en principe, seul en capacité d'exercer. Cette concentration présente un risque de rejaillir sur l'activité du comité qui, en tension, pourrait conduire à prioriser certaines problématiques par rapport à d'autres. La crainte a en particulier été exprimée que les questions relatives à la santé et à la sécurité, dont le traitement était jusqu'à l'ordonnance du 22 septembre 2017 assuré par le CHSCT qui bénéficiait d'une compétence de spécialité, soient moins sujet à préoccupation que les questions économiques et sociales dans une instance généraliste. La crise sanitaire est néanmoins été l'occasion pour les nouveaux CSE de prendre conscience de l'importance de leurs prérogatives en matière de santé et de sécurité et de les exercer pleinement.

On mesure tout de même, dans ces conditions, l'intérêt qu'il peut y avoir à doter le CSE d'entités qui l'assistent, voire le déchargent de certaines de ses missions. C'est le rôle des commissions et des représentants de proximité. Quant aux premières, les textes donnent une grande liberté pour organiser le travail de l'instance au moyen de commissions de toutes spécialités. Reprenant la démarche en tiroirs inaugurée par la loi du 8 août 2016 – ordre public, champ de la négociation, dispositions supplétives – leur mise en place n'est rendue obligatoire que pour deux d'entre elles, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT ou C2SCT) et la commission des marchés. Et encore n'est-elle pas systématique. Pour les autres, la possibilité est donnée de les instaurer par accord d'entreprise, les partenaires sociaux déterminant les types de commissions à constituer. Ce n'est qu'à défaut d'accord que la loi en impose pour certaines l'établissement, mais uniquement à partir d'un certain effectif. S'agissant des seconds, les représentants de proximité, seul un accord collectif peut en revanche prévoir leur désignation. La faveur pour la norme négociée en fait ici une exclusivité.

Parmi toutes ces structures satellites, deux comptent plus que les autres : la CSSCT et les représentants de proximité. L'une comme les autres sont susceptibles de se voir confier un large panel d'attributions – nécessairement liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail pour la première –, « *notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail* » pour les seconds. On peut donc en attendre une déconcentration effective des prérogatives de l'instance. Ils peuvent en outre constituer par leur implantation dans le ou les périmètres d'activité de l'entreprise – spécialement en cas de mise en place de plusieurs CSSCT – des relais de proximité pour traiter, en priorité, des problématiques de terrain.

§ 1. La commission santé, sécurité et conditions de travail

La CSSCT est rendue obligatoire dans de nombreuses entreprises, à commencer par celles dont les effectifs sont d'au moins trois cents salariés. Mais, même dans les autres entreprises, il est possible de mettre en place une CSSCT, ce qui témoigne de l'intérêt et de l'utilité que présente cette commission au regard des prérogatives qui peuvent lui être déléguées.

A. Mise en place

La commission santé, sécurité et conditions de travail est, de toutes les commissions, celle dont le rôle est le plus important car elle permet de pallier en partie la disparition du CHSCT. Elle est utile, en cela, pour sous-traiter dans un esprit de spécialité les

problématiques relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Elle l'est aussi pour décharger le CSE d'une partie de ses attributions en la matière.

Son importance explique que sa constitution soit rendue obligatoire, au titre de l'ordre public, dans les entreprises *et les établissements* d'au moins trois cents salariés ainsi que dans les installations nucléaires de base et établissements classés Seveso (dans ce dernier cas, le ministère du Travail a indiqué que la mise en place de la CSSCT est obligatoire même si l'entreprise a moins de cinquante salariés, ce qui est très discutable). De façon plus générale, le législateur a reconnu à l'inspecteur du travail le pouvoir d'imposer, dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés (mais d'au moins cinquante salariés), la création de cette commission lorsqu'elle est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Même lorsque la mise en place de la CSSCT est obligatoire, il est toujours possible d'en prévoir plus par accord collectif : par exemple, une entreprise qui comporte des établissements dont certains comptent au moins trois cents salariés (CSSCT obligatoire) et d'autres moins (CSSCT facultative) peut, par accord collectif, organiser la constitution de CSSCT dans tous les établissements, y compris ceux de moins de trois cents salariés.

Le Code du travail admet, dans le même esprit d'adaptation des règles juridiques par accord collectif, la mise en place d'une ou de plusieurs CSSCT lorsqu'elle n'est pas obligatoire, c'est-à-dire dans les entreprises de moins de trois cents salariés. L'accord est en principe le même que celui qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Mais on peut concevoir qu'un accord collectif soit conclu postérieurement, après la constitution du CSE et la détermination de ses établissements. Lorsque la mise en place d'une CSSCT n'est pas obligatoire, le Code donne également la possibilité à l'employeur, à défaut d'accord, de fixer lui-même le nombre de commissions et leur périmètre.

Dans tous les cas, qu'elle soit obligatoire ou facultative, la CSSCT doit être composée d'élus du CSE, qui peuvent être des titulaires ou des suppléants, au nombre minimum de trois.

Dans les entreprises à établissements multiples, la loi impose en outre la mise en place d'une CSSCT centrale à partir du moment où les effectifs de l'entreprise sont d'au moins trois cents salariés. Cette instance, composée de membres élus du CSE central, s'ajoute aux CSSCT des CSE d'établissement qui ne sont cependant elles-mêmes obligatoires que si les établissements comptent au moins trois cents salariés, à moins que leur mise en place soit imposée par l'inspection du travail.

B. Attributions

1) Règles générales

Aussi importante et utile que puisse être la CSSCT, elle n'est pas un supplétif de l'ancien CHSCT. Dépourvue de personnalité juridique, elle n'a pas le pouvoir d'agir en justice, ni le droit de recourir à un expert, ni la compétence pour être consultée pour avis. Le CSE conserve nécessairement en conséquence des compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, ce qui explique d'ailleurs que, à l'occasion de la loi de ratification du 29 mars 2018, le législateur a décidé que la formation en ce domaine devait bénéficier à tous les membres de la délégation au CSE, et non aux seuls membres de la CSSCT comme l'ordonnance du 22 septembre 2017 le laissait envisager.

Organe interne au CSE, la CSSCT ne dispose pas de surcroît de prérogatives qui lui sont propres. Ses attributions sont d'abord celles du comité qu'elle exerce par délégation. C'est ce que dispose l'article L. 2315-38 du Code du travail : « *La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (...)* ». Il en résulte que les décisions que la CSSCT est susceptible de prendre dans l'exercice des prérogatives qui lui sont déléguées ou les actes qu'elle accomplit dans le cadre de ses missions sont réputés juridiquement être ceux du CSE lui-même en tant qu'instance collégiale.

Le législateur ne détermine pas au demeurant les attributions du CSE qui sont susceptibles d'être déléguées à la CSSCT. Il en fixe le champ, qui est très large : la santé, la sécurité et les conditions de travail. Pour le reste, la loi se borne à retrancher deux prérogatives qu'elle réserve au CSE dans son ensemble : les attributions consultatives et le recours à l'expertise.

La loi règle en revanche le mode de détermination des missions déléguées à la CSSCT, le cas échéant aux CSSCT s'il en existe plusieurs, en suivant un ordre de prévalence. C'est l'accord collectif qui est privilégié en distinguant selon que la constitution de la CSSCT est légalement obligatoire – ou imposée par l'administration du travail – ou pas. Dans le premier cas, le texte s'en remet à un accord d'entreprise du soin de définir les modalités de mise en place de la ou des commissions et, à ce titre, d'indiquer les missions qui lui sont ou qui leur sont déléguées. En l'absence de délégué syndical, il peut être recouru à un accord entre l'employeur et le CSE. Dans le second cas, c'est l'accord qui décide de la mise en place d'une ou de plusieurs CSSCT qui, par hypothèse, n'est pas obligatoire qui précise à cette occasion les missions qui lui sont ou qui leur sont déléguées. En l'absence de délégué syndical, la loi se satisfait à nouveau d'un accord entre l'employeur et le CSE. Dans les deux cas, c'est-à-dire que la CSSCT soit obligatoire ou non, il est prévu de pallier l'absence d'accord collectif au moyen du

règlement intérieur du CSE. C'est alors le CSE lui-même qui détermine les prérogatives qu'il entend déléguer à la ou aux commissions.

Parmi les attributions susceptibles d'être déléguées, on peut évoquer : l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ; la proposition d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ; les inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ; les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, l'exercice du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou en cas d'atteinte aux droits des personnes. Par ailleurs, si la CSSCT n'a pas de compétence consultative, elle peut se voir confier la préparation du dossier en vue de la consultation du CSE. C'est ce qui est souvent pratiqué s'agissant de la consultation sur la recherche de reclassement en cas d'inaptitude : cette consultation étant assez fréquente dans les grandes entreprises, le traitement du dossier préparatoire est réalisé par la CSSCT, ce qui permet de décharger d'autant le CSE.

2) Règles spéciales en cas de CSSCT centrale

Dans les entreprises à établissements multiples où une CSSCT centrale doit être constituée à partir du moment où les effectifs de l'entreprise sont d'au moins trois cents salariés, les règles sont les mêmes. Les attributions de la CSSCT centrale, qu'elle exerce par délégation du CSE central, sont déterminées par accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE central. A défaut d'accord, le CSE central détermine dans son règlement intérieur les prérogatives qu'il délègue à la CSSCT centrale.

Afin de ne pas doubler les attributions de la CSSCT centrale et des CSSCT des CSE d'établissement, les accords collectifs règlent en général leur exercice pour l'une et par les autres. Par exemple, la CSSCT centrale peut prendre en charge les missions les plus générales pour contribuer à la santé, à la sécurité ou à l'amélioration des conditions de travail et s'occuper des questions transversales communes à plusieurs, voire à la totalité des établissements, tandis que les CSSCT des CSE d'établissement traitent des problèmes locaux et exercent les prérogatives afférentes comme le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, le pouvoir d'enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, le pouvoir d'inspection, etc.

Il y a tout de même un cas particulier : le CSE central ne pouvant déléguer que des prérogatives dont il dispose, le pouvoir d'inspection et d'enquête ne peut être confié à la CSSCT centrale car ce n'est pas une prérogative prévue du CSE central.

§ 2. Les autres commissions

Hormis la CSSCT, les autres commissions peuvent être librement déterminées par accord collectif, au choix des partenaires sociaux. Ce n'est que, à défaut d'accord collectif, que la loi prévoit certains types de commissions qu'elle ne rend toutefois obligatoire qu'à partir d'un certain seuil d'effectif. Il y a toutefois une exception qui a été ajoutée par la loi de ratification des ordonnances de 2017, le texte ayant imposé au titre de l'ordre public (et non pas au titre des dispositions supplétives) la mise en place d'une commissions des marchés si certains critères sont réunis.

A. La commission des marchés

Il n'était pas prévu, dans l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, de rendre la commission des marchés obligatoire au titre des règles d'ordre public, comme la CSSCT. Elle pouvait être mise en place par voie conventionnelle et ne devait être mise en place, à certaines conditions, qu'en l'absence d'accord d'entreprise organisant la création de commissions particulières. C'est la loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018 qui l'a rendue en toute hypothèse obligatoire dès l'instant où le CSE dépasse, pour au moins deux des trois critères que sont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan, des seuils fixés par décret. En pratique, cela ne concerne que les grands CSE qui n'existent eux-mêmes que dans les très grandes entreprises.

Le caractère obligatoire a été justifié par un objectif de transparence des comptes du CSE, la commission des marchés étant présentée comme la garante que le choix des prestataires et des fournisseurs du CSE se fasse sur la base de critères objectifs afin d'éviter un mésusage de ses moyens et d'assurer une plus grande efficacité de l'utilisation de son budget. A cet effet, la commission des marchés participe notamment au choix des fournisseurs et des prestataires de celui-ci pour les marchés dont le montant est supérieur à 30.000 euros.

B. Les autres commissions

1) Le champ ouvert à la négociation

Les partenaires sociaux peuvent décider d'instaurer les commissions de leur choix, dans les domaines de spécialité qu'ils décident – sous réserve des deux commissions rendues à certaines conditions obligatoires. C'est ce qu'énonce l'article L. 2315-45 du Code du travail : « *Un accord d'entreprise (...) peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers* ». Ces commissions, comme

le souligne le texte, ne peuvent se voir confier que l'examen de problèmes particuliers. Elles ne pourraient donc être un moyen de décharger le CSE de compétences qu'il ne peut déléguer et spécialement de la compétence consultative. Peu importe qu'il s'agisse de consultations mineures et locales. Quant au périmètre de ces commissions, la liberté conventionnelle devrait permettre de les constituer au niveau de l'entreprise ou des établissements mais, le cas échéant aussi, à un niveau infra-établissement.

La pratique des accords collectifs révèle le choix de commissions originales, inédites : commission vacances enfants / familles ; commission sports et loisirs / Noël ; commission diversité et culture ; commission de liaison des représentants de proximité, etc.

2) Dispositions supplétives

Lorsqu'il n'a pas été conclu d'accord collectif pour décider des commissions à mettre en place, le Code du travail prévoit, à titre supplétif, des types de commissions qui ne sont cependant rendues obligatoires qu'à partir d'un certain seuil d'effectif. Bien entendu, ces commissions pourraient également être décidées par accord collectif.

Ces commissions sont : - la commission économique dans les entreprises d'au moins mille salariés lorsqu'aucun accord collectif n'a été conclu pour instaurer des commissions particulières. Elle a principalement la charge d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité ainsi que toute question que ce dernier lui soumet.

- la commission de la formation dans les entreprises d'au moins trois cents salariés dès lors qu'aucun accord collectif n'a été conclu pour instaurer des commissions particulières. Elle a la charge de préparer les délibérations du comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi pour tout ce qui relève de la formation. Elle a également pour mission d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ainsi que les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

- la commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises d'au moins trois cents salariés en l'absence d'accord collectif organisant des commissions. Elle a, de façon générale, pour objet de faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation. Sa mission est, à cet effet, de rechercher les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction. Il lui revient aussi d'informer les salariés sur

leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et de les assister dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

- la commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, toujours si rien n'a été prévu conventionnellement. Son rôle est notamment de préparer les délibérations du comité relatives à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et l'emploi dans le champ de compétence qui est le sien.

§ 3. Les représentants de proximité

Les représentants de proximité sont, comme leur nom l'indique, des représentants de terrain au plus près des réalités de l'entreprise et, le cas échéant, de ses établissements. Ce sont en cela des relais importants pour faire remonter les problèmes ou les réclamations du niveau local au niveau du CSE ou pour traiter de questions également d'ordre local, ce qui permet de décharger le CSE de leur traitement. Les représentants de proximité peuvent être des élus du CSE (titulaires ou suppléants) ou être désignés en dehors du CSE. Dans ce dernier cas, ils bénéficient tout de même du statut de salariés protégés.

La particularité de ces représentants est de n'exister que si un accord d'entreprise les prévoit. Il n'y a aucune autre manière d'y avoir recours : il n'y a pas, à ce sujet, de dispositions légales supplétives et une décision unilatérale de l'employeur ne serait pas effective, la loi ayant fait de l'accord collectif un mode exclusif d'établissement des représentants de proximité. Au demeurant, c'est également l'accord qui en prévoit le nombre, le périmètre d'action (entreprise, établissement, voire des sites qui n'ont pas la qualification d'établissement) et leur désignation parmi les membres du CSE ou hors CSE. C'est aussi l'accord qui détermine leurs prérogatives. A cet égard, il est prévu que l'accord pour instaurer des représentants de proximité est l'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2313-2 du Code du travail pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. Mais on ne voit pas ce qui s'opposerait à ce qu'un accord d'entreprise soit conclu après la mise en place du CSE, et donc après la détermination des établissements distincts, qui ne porterait que sur l'établissement de représentants de proximité.

S'agissant des attributions qui peuvent être dévolues aux représentants de proximité, le texte ne fixe pas de types particuliers de prérogatives, se contentant de viser celles qui se rapportent « *notamment* » à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Potentiellement, ce pourrait être dès lors toutes les attributions dont le CSE est investi, ce qui n'a évidemment aucun sens. Cela soulève tout de même une interrogation sur la

nature des attributions susceptibles d'être conférées aux représentants de proximité. A cet égard, bien que les attributions consultatives ne soient pas expressément exclues comme les textes le prévoient en ce qui concerne la CSSCT, il serait étonnant que les représentants de proximité, qui peuvent être désignés en dehors des élus du CSE, puissent se voir confier des prérogatives que la loi refuse qu'elles soient exercées par délégation par la CSSCT dont les membres sont tous des élus du comité. On peut être également hésitant en ce qui concerne les enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dans la mesure où elles doivent être réalisées par une délégation comprenant au moins un représentant du personnel siégeant au CSE, ou en ce qui concerne le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent dont l'exercice n'est prévu que par un membre de la délégation du personnel. Ces prérogatives ne pourraient en tout cas être conférées aux représentants de proximité si ces derniers ne sont pas désignés parmi les élus du CSE.

La pratique des accords collectifs montre que les prérogatives qui leur sont le plus souvent dévolues sont : la présentation des réclamations individuelles ou collectives, la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, l'analyse des risques professionnels, la contribution à la prévention des risques psychosociaux. Certains accords leur confient également les enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou l'instruction (pas l'exercice) du droit d'alerte local.