

Fiche
pratique

Moins de 300 salariés, 300 salariés et plus, ça change les choses pour le comité social et économique

Périodicité des réunions, mise en place des commissions obligatoires au sein du comité social et économique, contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales..., aucun doute n'est possible, il y a de vraies différences entre comités sociaux et économiques des entreprises de moins de 300 salariés et celles de 300 salariés et plus.

■ La périodicité des réunions ordinaires du comité social et économique dépend de l'effectif de l'entreprise

A défaut d'accord, pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit réunir son CSE au moins une fois tous les 2 mois, alors qu'il doit respecter une périodicité mensuelle dans les entreprises de 300 salariés et plus (C. trav., art. L. 2315-28).

Un accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE peut définir le nombre de réunions annuelles du comité, sans pouvoir descendre en dessous de 6 (C. trav., art. L. 2312-19).

■ Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE doit créer des commissions internes, dont une commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus, le CSE doit mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-36). En dessous de 300 salariés, rien d'obligatoire, sauf si l'inspecteur du travail l'impose à l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-37).

Cette commission, présidée par l'employeur, est chargée de tout ou partie des missions du comité social et économique relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception de son droit à consultation et de son droit à expertise.

Pour la mise en place des autres commissions internes au CSE, le code du travail donne la priorité à la négociation d'un accord majoritaire avec les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2315-45). En l'absence d'accord, uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE doit mettre en place une commission de la formation (C. trav., art. L. 2315-49), une commission d'information et d'aide au logement (C. trav., art. L. 2315-50) et, enfin, une commission de l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-56). Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, le comité doit constituer une commission économique (C. trav., art. L. 2315-46).

Ces différentes commissions ne sont que des émanations du comité social et économique, elles ne peuvent pas prendre de décision ou rendre d'avis consultatif à la place du CSE. En fait, il s'agit simplement de groupes de travail spécialisés destinés à préparer les consultations obligatoires du comité.

■ Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les organisations syndicales représentatives peuvent librement choisir leur représentant syndical au CSE

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité (C. trav., art. L. 2143-22). Cette règle signifie tout simplement que le RSCSE ne peut être que le délégué syndical. La règle est différente dans les entreprises de 300 salariés et plus, les syndicats représentatifs peuvent librement choisir leur représentant syndical (C. trav., art. L. 2314-2).

■ Moins de 300 salariés, 300 salariés et plus, le comité social et économique n'a pas droit aux mêmes informations

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit mettre en place une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-18).

C'est dans cette base de données que les élus vont pouvoir trouver toute une série d'informations sur l'entreprise (situation de l'emploi, situation économique, données en matière de santé et de sécurité, résultats financiers, indicateurs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, etc.).

A moins qu'un accord ait été conclu pour en définir le contenu (C. trav., art. L. 2312-21), cette base de données économiques, sociales et environnementales doit tout simplement reprendre les informations listées par le code du travail. Or, celui-ci fait bien une distinction entre les entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-8) et celles de 300 et plus (C. trav., art. R. 2312-9).

Il y a 2 différences très notables :

- dans les entreprises de 300 salariés et plus, la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail porte, en outre, sur le bilan social. A cette fin, l'employeur doit intégrer dans la BDESE les données du bilan social (C. trav., art. L. 2312-28) ;
- chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE, via la BDESE, toute une série d'informations sur l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production, ainsi que sur l'évolution des effectifs (C. trav., art. L. 2312-69).

Un expert chargé d'aider les syndicats à préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit périodiquement engager une négociation avec les syndicats représentatifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (C. trav., art. L. 2241-1 et L. 2242-17).

Quant au CSE, il doit être consulté en principe tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail. Parmi les thèmes qui sont abordés, on trouve l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le comité social et économique peut recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-94).

POUR ALLER PLUS LOIN...

➤ Voir « L'effectif de l'entreprise n'est pas toujours stable, il peut augmenter ou diminuer » (fiche pratique)

OBSERVATIONS Cinq jours de formation initiale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, la formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) à laquelle ont droit les membres du CSE est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat (C. trav., art. L. 2315-18). En revanche, en cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.