



**Les commissions obligatoires du CSE à mettre en place
en fonction de l'effectif**

Une fois que le Comité Social et Économique (CSE) a été mis en place, certaines commissions obligatoires doivent également être instituées en son sein, afin d'optimiser son fonctionnement et d'étudier des sujets particuliers.

Le caractère obligatoire de leur mise en place est déterminé principalement (mais pas exclusivement) par l'effectif de l'entreprise.

Plusieurs seuils sont à considérer : plus de 300 salariés, et plus de 1000 salariés.

Par ailleurs il est possible d'instituer, en plus des commissions obligatoires, des commissions facultatives par accord d'entreprise.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Selon les conditions fixées à l'article L2315-36 du code du travail, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail doit être créée :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés,
- dans les établissements distincts de plus de 300 salariés.

Il convient de noter qu'une CSSCT peut cependant être également obligatoire dans des entreprises de moins de 300 salariés dans les établissements classés SEVESO ou si l'Inspection du travail le juge nécessaire.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) remplace et reprend les attributions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Ses attributions sont relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés dans l'entreprise.

Pour ce faire, elle doit désigner au minimum 3 membres parmi les titulaires et suppléants du CSE.

Il convient de noter qu'en fonction de la nature des activités de l'entreprise, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, l'Inspecteur du travail peut imposer la mise en place d'une CSSCT dans une entreprise ou un établissement distinct de moins de 300 salariés.

Un accord d'entreprise, ou le cas échéant un accord entre l'employeur et le comité en cas d'absence d'un délégué syndical, doit être établi pour définir les modalités de mise en place et de fonctionnement de la commission telles que :

- le nombre de membres de la commission,
- les missions déléguées à la commission par le CSE et la manière dont elles sont exercées,
- les modalités de formation des membres aux sujets de santé et de sécurité au travail,

- les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégations ou le budget alloués aux membres de la commission.

Dans le cas où aucun accord n'a été établi, ces modalités sont fixées par le règlement intérieur du comité.

➤ **La commission de la formation**

Une commission de la formation doit obligatoirement être mise en place au sein des entreprises comptant au moins 300 salariés (article L2315-49 du code du travail).

Cette commission a pour rôle :

- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information,
- de préparer les délibérations du comité entretenues lors des consultations relevant des orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sa politique sociale, ses conditions de travail et d'emploi,
- d'analyser les problématiques relatives à l'emploi, au travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Elle peut définir ses modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur du comité.

➤ **La commission d'information et d'aide au logement**

La mise en place d'une commission d'information et d'aide au logement est obligatoire dans les entreprises comptant au moins 300 salariés.

Il convient de noter que les entreprises de moins de 300 salariés qui souhaitent la mettre en place peuvent également se regrouper pour en créer une.

Cette commission aide les salariés à accéder plus facilement à la propriété et à la location de logements.

Elle les informe sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement, les accompagne dans la recherche d'offres en relation avec des organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction puis lors des démarches d'acquisition d'aides financières.

Pour cela, au sein de chaque entreprise, la commission propose des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement en fonction des charges de famille des candidats (article L2315-52 du code du travail).

Le CSE examine ensuite les propositions émises par la commission.

Il convient de noter que si elle le souhaite et avec accord préalable de l'employeur, la commission d'information et d'aide au logement peut consulter un conseiller délégué par des organisations professionnelles, techniques ou juridiques.

Les modalités de fonctionnement de la commission d'information et d'aide au logement sont fixées par le règlement intérieur du comité.

➤ **La commission de l'égalité professionnelle**

Selon l'article L2315-56 du code du travail, la création d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du CSE est également obligatoire dès 300 salariés.

Cette commission épaula le CSE sur des sujets relatifs à l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et prépare les délibérations et consultations qui concernent la politique sociale de l'entreprise, ses conditions de travail et d'emploi.

Ses modalités de fonctionnement peuvent être fixées par accord collectif ou bien par le règlement intérieur du comité.

➤ **La commission économique**

Une fois que l'entreprise atteint un effectif d'au moins 1000 salariés, elle doit mettre en place, en plus des commissions précédentes, une commission économique.

La commission économique a pour but d'aider le comité à analyser les documents relevant de l'économie et de la gestion financière de l'entreprise.

Cette commission est présidée par l'employeur (ou le cas échéant son représentant) et est composée de 5 membres du comité au maximum dont au moins un représentant de la catégorie des cadres (article L2315-47 du code du travail).

Ils sont désignés par le CSE lui-même.

Afin de remplir au mieux ses attributions, la commission doit se réunir au minimum deux fois par an.

Il convient de noter que la commission économique peut, si elle le souhaite, demander l'assistance de l'expert-comptable du CSE, ainsi que d'experts extérieurs préalablement choisis par le comité.

➤ **La commission des marchés**

La création d'une commission des marchés est obligatoire pour les CSE dépassant au moins deux des trois critères suivants (article L2315-44-1 du code du travail) :

- un effectif de plus de 50 salariés employés,
- des ressources annuelles de plus de 3.1 millions d'euros,
- un bilan total de plus de 1.55 million d'euros.

Cette commission choisit les fournisseurs et prestataires du comité ainsi que les achats de services, de fournitures et de travaux.

Elle doit rendre compte de ses choix au minimum une fois par an.

Elle est composée de membres désignés par le comité parmi les titulaires et peut être présidée par l'un de ses membres (article R2315-28 du code du travail).

Les modalités de désignation, le nombre de membres de la commission et la durée de leur mandat sont définis par le règlement intérieur du CSE.

Il convient de noter que la commission des marchés établit un rapport d'activité annuel qu'elle joint au rapport d'activité du comité en annexe.