

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 impose la mise en place du CSE dans toute entreprise employant **au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs**.

Sommaire

| | |
|---|---|
| Définition : Qu'est-ce qu'est le CSE ?..... | 2 |
| Les missions générales du CSE..... | 2 |
| 2-1 Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés..... | 2 |
| 2-1-1 Missions..... | 2 |
| 2-1-2 Organisation du CSE..... | 2 |
| 2-2 Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus..... | 3 |
| 2-2-1 Missions..... | 3 |
| 2-2-2 Organisation du CSE..... | 3 |
| 2-2-3 Ouverture compte bancaire au nom du CSE..... | 4 |
| 2-2 Le CSE dans les entreprises de 300 salariés et plus..... | 4 |
| 2-3 Les membres principaux du CSE..... | 4 |
| ZOOM : les réunions obligatoires du CSE..... | 5 |
| 3-1 Un nombre de réunion variable selon l'effectif de l'entreprise..... | 5 |
| 3-2 Les thèmes de réunion spécifiques / exceptionnels : à quel sujet ?..... | 5 |
| 3-2-1 : Les thèmes « imposés » récurrents : | 5 |
| 3-2-2 : Les réunions imprévues | 5 |
| 3-3 Titulaires, suppléants, employeur... qui participe ?..... | 6 |
| 3-4 Comment tenir une réunion du CSE ?..... | 6 |
| 3-4-1 : convoquer les membres du CSE : | 6 |
| 3-4-2 : compte rendu des réunions : | 6 |
| 3-5 Première réunion du CSE | 6 |
| Limitation des mandats..... | 7 |
| Statut particulier pour les élus..... | 8 |
| 5-1 Ce sont des salariés protégés..... | 8 |
| 5-2 Droit à formation renforcé..... | 8 |
| Nombre de membres du CSE et heures de délégation..... | 8 |

Définition : Qu'est-ce qu'est le CSE ?

Le CSE **remplace et fusionnent les instances représentatives du personnel** connues aujourd'hui, à savoir :

- le comité d'entreprise (CE),
- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- et les délégués du personnel (DP).

Le CSE est mis en place lorsque le seuil de 11 salariés sur 12 mois consécutifs est atteint par l'entreprise.

La composition du CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel, composée de membres titulaires et suppléants.

Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires.

Les missions générales du CSE

Il faut distinguer les entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés et celles qui comptent 50 salariés et plus. Toutes devront mettre en place un CSE, mais les attributions du comité social et économique ne seront pas les mêmes.

Le temps passé en réunion, avec l'employeur, est payé comme temps de travail effectif et n'est pas imputé sur les heures de délégation.

La durée du mandat des salariés élus est de 4 ans. Dans tous les cas, les membres de la représentation du personnel disposent d'un droit d'alerte.

2-1 Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

2-1-1 Missions

Dans les entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés, le CSE exerce globalement **les mêmes pouvoirs que les « anciens » délégués du personnel (DP)**.

- Il présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application du Code du travail ;
- Il accompagne les salariés dans leurs démarches auprès de l'inspection du travail.
- Il contribue à promouvoir la santé sécurité, réalise des enquêtes en cas d'accident du travail et peut saisir l'inspection du travail.

Le champ d'intervention du CSE couvre de manière « large » tous les travailleurs amenés à intervenir dans l'entreprise : salariés, salariés temporaires, stagiaires.

2-1-2 Organisation du CSE

Pour exercer ces missions, le CSE dispose d'un local. Il se réunit chaque mois, voire plus s'il y a une urgence.

Les élus ont droit au minimum à 10 heures de délégation par mois. Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

En revanche, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas la personnalité civile et il ne dispose d'aucun budget.

2-2 Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

2-2-1 Missions

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE **reprend les attributions des anciens DP.**

S'y ajoutent les actuelles attributions du CE et celles du CHSCT.

Le CSE exerce les mêmes fonctions que dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Comme le CE, le CSE sera consulté chaque année sur :

- Les orientations stratégiques,
- La situation économique et financière
- La politique sociale, les conditions de travail et d'emploi

Lors de ces trois consultations récurrentes, le Comité Social et Economique doit obligatoirement être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. En effet, depuis la loi climat et résilience du 24 août 2021, le CSE assure désormais ses missions au regard des conséquences environnementales des décisions prises par l'entreprise.

Un accord d'entreprise peut porter ce rythme à 3 ans et prévoir un seul avis pour les 3 consultations. La consultation sur la politique sociale pourra donner lieu à des avis séparés.

S'ajoutent à ces consultations annuelles des consultations ponctuelles (les mêmes que celles du CE).

A ce titre, en matière d'hygiène et de sécurité, le CSE :

- Procède à l'analyse des risques,
- Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois
- Suscite toute initiative pour prévenir le harcèlement
- Procède à des inspections en matière de santé et de sécurité
- Réalise des enquêtes en cas d'AT MP
- Accompagne l'inspecteur du travail en cas de visite des locaux
- Droit d'alerte

L'information des élus du comité social et économique sur ces thèmes transitera toujours via la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales).

Le contenu supplétif de la BDESE diffère selon l'effectif de l'entreprise : moins ou égal à 300 salariés. Les articles R2312-9 (au moins 300 salariés) et R2312-8 (moins de 300 salariés) du code du travail fixent ce contenu.

Le décret du 26 avril 2022 est venu y intégrer de nouveaux indicateurs environnementaux : par exemple la politique générale en matière environnementale, les changements climatiques

2-2-2 Organisation du CSE

Le CSE doit impérativement souscrire une **assurance responsabilité civile.**

Globalement, les élus des CSE mis en place dans les entreprises de 50 salariés et plus bénéficient de moyens équivalents à ceux du CE :

- la composition du CSE :
 - Présidé par l'employeur
 - Secrétaire (désigné parmi titulaire)
 - Trésorerie (désigné parmi titulaire)
 - Membres élus lors des élections
- Le CSE se dote d'un règlement intérieur définissant son fonctionnement et ses rapports avec les salariés de l'entreprise.
- L'employeur met à sa disposition un local

- La fréquence des réunions ne peut être inférieure à 6 réunions par an pour les entreprises de moins de 300 salariés (cf point 3)

Le CSE bénéficie toujours de deux budgets :

- l'un pour son propre fonctionnement, (minimum 0,20 % de la masse salariale)
- l'autre pour les activités sociales et culturelles (fixé librement par l'employeur, ou bien selon la CCN)

Sur ces budgets, deux différences majeures sont à signaler par rapport au CE :

- *L'assiette de calcul : ce n'est plus le compte « 641 » mais la **masse salariale brute soumise à cotisations**, à laquelle il faudra enlever les indemnités versées lors de rupture des CDI*
- *D'autre part, les excédents annuels d'un budget pourront être reportés l'année suivante sur l'autre budget. Ce que ne peuvent pas faire aujourd'hui les CE.*

2-2-3 Ouverture compte bancaire au nom du CSE

Il est obligatoire d'ouvrir un compte bancaire pour le compte du CSE.

Dans la pratique, il est conseillé d'ouvrir deux comptes :

- 1 pour le budget de fonctionnement
- 1 pour les activités culturelles

Les banques exigent une délibération par laquelle le CSE a désigné la ou les personnes chargées de faire fonctionner le compte et de signer les chèques (généralement conjointement).

Dans la pratique, il s'agit souvent du secrétaire et du trésorier

Le CSE est totalement libre de choisir sa banque, bien entendu celle -ci peut être différente de celle de l'entreprise.

2-2 Le CSE dans les entreprises de 300 salariés et plus

Dans les entreprises et les établissements de plus de 300 salariés, il est obligatoire de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Cette commission est chargée par le CSE de tout ou partie des attributions du comité relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert.

2-3 Les membres principaux du CSE

| Membres | Désignation | Fonctions |
|-------------------------------------|---|--|
| Président | Employeur ou son représentant. | Le président prépare les réunions en collaboration avec le secrétaire du comité : fixation de la date, de l'ordre du jour... Il est chargé de convoquer les membres du comité. Il veille au bon déroulement des réunions. Il n'a pas voix prépondérante lors des votes. |
| Délégation élue du personnel | Les personnes élues lors de l'élection dans l'entreprise : membres titulaires et suppléants | Les élus titulaires participent aux réunions, avec une voix délibérative Les élus suppléants ne participent pas aux réunions (sauf absence des suppléants) |

| | | |
|----------------------------|---|---|
| <p>Secrétaire *</p> | <p>Le comité désigne un secrétaire dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Désigné par le comité est choisi parmi ses membres titulaires.</p> <p>Le Code du travail est muet sur le mode de désignation du secrétaire du comité. La jurisprudence est venue préciser qu'une élection devait être organisée, qui a lieu dans les conditions normales de majorité des suffrages exprimés Le droit de vote est réservé aux membres élus titulaires du comité.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - préparation de l'ordre du jour des réunions avec l'employeur ; - rédaction, signature et diffusion des procès-verbaux de réunions ; Par ailleurs, d'une manière générale, le secrétaire ; - est chargé de la correspondance du comité pour laquelle il est protégé par le secret de la correspondance dont la violation est sanctionnée pénalement ; - assure les liaisons avec les tiers, les membres du comité et l'employeur ; - veille à l'exécution des décisions prises par le comité ; - peut représenter le comité s'il est mandaté à cet effet - Les différentes attributions du secrétaire peuvent être définies dans le règlement intérieur |
| <p>Trésorier *</p> | <p>Le trésorier désigné par le comité est désigné parmi ses membres titulaires.</p> | <p>-</p> |

* Membres non obligatoires pour les entreprises de moins de 50 salariés

ZOOM : les réunions obligatoires du CSE

3-1 Un nombre de réunion variable selon l'effectif de l'entreprise

Par défaut, il y a :

- Effectif < 50 salariés → tous les mois
- Effectif compris ≥ 50 et ≤ 299 salariés → tous les 2 mois
- Effectif ≥ 300 salariés → tous les mois

Par accord d'entreprise, il est possible de prévoir moins de réunions :

⇒ un **minimum de 6 réunions dans l'année** doit être respecter

3-2 Les thèmes de réunion spécifiques / exceptionnels : à quel sujet ?

3-2-1 : Les thèmes « imposés » récurrents :

Au moins **quatre réunions** par an devront porter sur des sujets relatifs à :

- la santé,
- la sécurité
- les conditions de travail,
- les périodes de congés payés annuels.

3-2-2 : Les réunions imprévues

Une réunion exceptionnelle du CSE peut être organisée :

- suite à un accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves,
- en cas d'évènement grave portant atteinte à l'environnement ou la santé publique,
- à la demande motivée de deux représentants du personnel en rapport avec la santé, la sécurité ou les conditions de travail
- en cas de projet de licenciements économiques, licenciement pour inaptitude
- de projet de mise en activité partielle,

- de projet de sanction disciplinaire envers un des élus du CSE

3-3 Titulaires, suppléants, employeur... qui participe ?

Depuis 2017, les suppléants n'ont plus à participer à toutes les réunions. Ils ne sont conviés que si les titulaires sont absents.

Par accord d'entreprise, il est toutefois possible de prévoir que les suppléants seront présents aux réunions, avec voix consultative par exemple.

L'employeur doit être présents aux réunions ; il peut toutefois se faire représenter par un salarié ayant délégation (responsable RH, responsable de site, etc). Il peut aussi être présent en se faisant assister par maximum 3 collaborateurs de son choix.

Certains intervenants extérieurs peuvent être présents selon les réunions et les thèmes abordés : le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail...

3-4 Comment tenir une réunion du CSE ?

3-4-1 : convoquer les membres du CSE :

C'est à l'**employeur** de convoquer les salariés élus, par écrit, au moins 3 jours avant la date de la réunion, avec détail de l'ordre du jour fixé par l'employeur

Pas de formalisme particulier sur la convocation, elle doit se faire par tout moyen, mais il faut que l'employeur puisse prouver que chaque membre a bien reçu la convocation.

Pour les entreprises de – 50 salariés

Les élus remettent éventuellement à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus

Pour les entreprises de 50 salariés et plus

L'ordre du jour est établi par le président du CSE (l'employeur) et le secrétaire lorsqu'il y en a un (entreprise de 50 salariés et +)

3-4-2 : compte rendu des réunions :

Pour les entreprises de – 50 salariés :

L'employeur répond par écrit aux demandes faites par les salariés avant la réunion, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion. Il retranscrit également les autres thèmes abordés. Ces échanges doivent être consignés dans un registre spécial, consultable par les salariés.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus :

Les délibérations du comité social et économique sont retranscrites dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité. Ce PV est à faire dans les 15 jours suivants la réunion. Les salariés ont accès aux PV des réunions

Contenu des compte-rendus : résumé des délibérations + mention de la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion + mention des votes des membres du CSE (pour / contre / abstentions)

3-5 Première réunion du CSE

L'employeur doit communiquer au comité obligatoirement une documentation économique et financière précisant :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;

- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein d'un groupe (s'il en existe un) ;
- compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Lors de cette première réunion il convient de procéder à :

- la désignation du secrétaire et du trésorier ;
- l'élaboration du règlement intérieur ;
- la reddition des comptes par les anciens membres ;
- la présentation de la BDESE ;
- établir un calendrier des réunions ;
- la désignation du représentant au CA ou à l'AG dans les entreprises concernées.

Le règlement intérieur :

Il fixe les modalités :

- de son fonctionnement,
- de ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

La loi impose également de contenir des dispositions relatives à l'arrêté des comptes annuels et au rapport annuel de gestion.

Les textes ne donnent pas d'autres précisions et aucun modèle type n'a été établi par le ministère du travail.

Le règlement intérieur peut également comporter des clauses relatives :

- à sa durée ;
- au secrétaire du comité : règles applicables en cas de partage des voix au moment de l'élection ; attributions ; secrétaire adjoint ;
- aux bureaux et commissions du comité : constitution et missions ;
- aux réunions du comité : organisation et déroulement des réunions mensuelles (date, convocation, ordre du jour, modalités de vote...), des réunions extraordinaires ;
- au procès-verbal de réunions : adoption, diffusion... ;
- aux moyens du comité : désignation et utilisation du local, personnel, matériel, modalités d'affichage... ;
- à son financement : modalités de versement de la contribution patronale, utilisation de la subvention de fonctionnement... ;
- aux rapports avec les salariés de l'entreprise : réunions d'information avec le personnel, déplacements dans l'entreprise pour prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de la mission ;
- à la prise en charge des frais de déplacement et temps de trajet.

Limitation des mandats

Les élus au CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus ne pourront pas exercer plus de trois mandats consécutifs, sauf si le protocole d'accord préélectoral en décide autrement. Cette règle est nouvelle et n'existe pas aujourd'hui.

Elle ne vaut pas pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Statut particulier pour les élus

5-1 Ce sont des salariés protégés

Les salariés sont protégés dès leur candidature pour l'élection du CSE et pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat.

Cette protection s'applique principalement en cas de rupture du contrat :

- Le salarié protégé ne pourra être licencié que lorsque l'inspection du travail aura donné son accord.
- L'autorisation de l'inspecteur du travail est également nécessaire en cas de rupture de la période d'essai par l'employeur, de non-renouvellement de CDD malgré une clause de reconduction, de modification des conditions ou du contrat de travail, de rupture conventionnelle, de mise à la retraite ou bien de rupture d'un commun accord du CDD.

En cas de sanctions disciplinaires :

- Pour toute sanction affectant le contrat et les conditions de travail, l'accord du salarié protégé est nécessaire.
- La protection du représentant du personnel ne s'applique toutefois pas pour les autres sanctions comme le blâme, l'avertissement, la mise à pied...

Pour apprécier quand débute la protection du candidat au CSE, on différencie selon les situations :

- licenciement : on vérifie si l'employeur avait connaissance de la candidature du salarié au moment de la convocation à l'entretien (ou de l'imminence de la candidature)
- modification du contrat ou changement des conditions de travail : on vérifie si l'employeur avait connaissance de la candidature du salarié au moment de la notification

5-2 Droit à formation renforcé

L'ensemble des membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La formation économique est organisée sur une durée minimale de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés. Cette formation peut également porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises. Le financement de cette formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

Les membres du CSE peuvent également bénéficier d'un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Nombre de membres du CSE et heures de délégation

A défaut de dispositions autres négociées par accord, le nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation seraient fixés selon les modalités suivantes (voir tableau).

| Composition du CSE et crédits d'heures | | | |
|--|----------------------|---|----------------------------|
| Effectif (nombre de salariés) (1) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation (2) | Total heures de délégation |
| 11 à 24 | 1 | 10 | 10 |
| 25 à 49 | 2 | 10 | 20 |
| 50 à 74 | 4 | 18 | 72 |
| 75 à 99 | 5 | 19 | 95 |
| 100 à 124 | 6 | 21 | 126 |
| 125 à 149 | 7 | 21 | 147 |
| 150 à 174 | 8 | 21 | 168 |

| | | | |
|-------------|----|----|---------|
| 175 à 199 | 9 | 21 | 189 |
| 200 à 249 | 10 | 22 | 220 |
| 250 à 299 | 11 | 22 | 242 |
| 300 à 399 | 11 | 22 | 242 |
| 400 à 499 | 12 | 22 | 264 |
| 500 à 599 | 13 | 24 | 312 |
| 600 à 699 | 14 | 24 | 336 |
| 700 à 799 | 14 | 24 | 336 |
| 800 à 899 | 15 | 24 | 360 |
| 900 à 999 | 16 | 24 | 384 |
| 1000 à 1249 | 17 | 24 | 408 |
| 1250 à 1499 | 18 | 24 | 432 |
| 1500 à 1749 | 20 | 26 | 520 |
| 1750 à 1999 | 21 | 26 | 546 |
| 2000 à 2249 | 22 | 26 | 572 |
| 2250 à 2499 | 23 | 26 | 598 |
| 2500 à 2749 | 24 | 26 | 624 |
| 2750 à 2999 | 24 | 26 | 624 |
| 3000 à 3249 | 25 | 26 | 650 |
| 3250 à 3499 | 25 | 26 | 650 |
| 3500 à 3749 | 26 | 27 | 702 |
| 3750 à 3999 | 26 | 27 | 702 |
| 4000 à 4249 | 26 | 28 | 728 |
| 4250 à 4299 | 27 | 28 | 756 |
| 4500 à 4749 | 27 | 28 | 756 |
| 4570 à 4999 | 28 | 28 | 784 |
| 5000 à 5249 | 29 | 29 | 841 |
| 5250 à 5499 | 29 | 29 | 841 |
| 5500 à 5749 | 29 | 29 | 841 |
| 5750 à 5999 | 30 | 29 | 870 |
| 6000 à 6249 | 31 | 29 | 899 |
| 6250 à 6499 | 31 | 29 | 899 |
| 6500 à 6749 | 31 | 29 | 899 |
| 6750 à 6999 | 31 | 30 | 930 |
| 7000 à 7249 | 32 | 30 | 960 |
| 7250 à 7499 | 32 | 30 | 992 (3) |
| 7500 à 7749 | 32 | 30 | 960 |
| 7750 à 7999 | 32 | 32 | 1024 |
| 8000 à 8249 | 32 | 32 | 1024 |
| 8250 à 8499 | 33 | 32 | 1056 |
| 8500 à 8749 | 33 | 32 | 1056 |
| 8750 à 8999 | 33 | 32 | 1056 |
| 9000 à 9249 | 34 | 32 | 1088 |
| 9250 à 9499 | 34 | 32 | 1088 |
| 9500 à 9749 | 34 | 32 | 1088 |
| 9750 à 9999 | 34 | 34 | 1156 |
| 10000 | 35 | 34 | 1190 |

(1) Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

(2) Le nombre d'heures pourrait être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

(3) Le projet de décret mentionne par erreur un total de 992 heures de délégation au lieu de 960 heures.

Les ordonnances prévoient une possibilité de **cumul des heures de délégation de mois en mois** dans la limite de 12 mois, sans pouvoir néanmoins conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

En outre, les membres titulaires du CSE pourront, chaque mois, **se répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures dont ils bénéficient**.

Toutefois, cette répartition ne pourrait pas amener l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois et le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Tableau comparatif du CSE selon l'effectif

| | Effectif < 50 salariés | Entreprise ≥ 50 salariés |
|------------------------------------|---|--|
| Composition CSE | Membres élus de la délégation du personnel | Membres élus de la délégation du personnel (avec trésorier et secrétaire) Président (employeur) |
| Réunions | Réunion mensuelle | Réunion tous les 2 mois |
| Fixation de l'ordre de jour | Par les membres élus, remis à l'employeur | Etabli par l'employeur et le secrétaire |
| Compte rendu de réunion | Registre spécial reprenant toutes les demandes + réponses Dans les 6 jours de la réunion | Rédaction d'un PV par le secrétaire |
| Budget | Aucun | Oui |
| Missions du CSE | Porter les réclamations des salariés | Porter les réclamations + être informés et être consultés |