

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1er janvier 2020 au plus tard.

1) Mise en place :

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1er janvier 2020.

L'obligation de mettre en place un CSE s'applique :

- À tous les employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations) ;
- Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- Aux établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé.

La date de la 1re mise en place du CSE varie selon la présence ou non de représentants du personnel (DP, CE, CHSCT) et la date de fin de leur mandat (voir site du gouvernement).

Les seuils d'effectifs :

/!\ Les règles de calcul des seuils ont été modifiées par la loi Pacte.

- De 0 à 10 salariés : le CSE est facultatif ;
- De 11 à 49 salariés : le CSE est obligatoire mais ses attributions sont réduites ;
- De 50 à 299 salariés : le CSE est obligatoire et ses attributions sont étendues ;
- Dans les entreprises de 300 salariés et plus : le CSE est organisé en commission dont certaines sont obligatoires (ex : la Commission santé, sécurité et conditions de travail).

2) Missions et compétences :

Attributions du CSE :

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions des délégués du personnel (DP) sont exercées par le CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont exercées par le CSE.

De façon générale :

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Expression des salariés :

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives :

- À la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- À l'organisation du travail ;
- À la formation professionnelle ;
- Et aux techniques de production.

Organisation générale de l'entreprise :

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- Modification de son organisation économique ou juridique ;
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle ;
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE peut afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés :

- Sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales ;
- Ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Santé et sécurité dans l'entreprise :

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Inspection du travail :

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur. Ils peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Propositions :

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer :

- Les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ;
- Leurs conditions de vie dans l'entreprise ;
- Ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Consultation :

Le CSE est consulté sur les sujets suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise ;
- Situation économique et financière de l'entreprise ;
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Droit d'alerte :

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;
- Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ;
- Connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).

Participation au conseil d'administration :

2 membres de la délégation du personnel du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ils peuvent également assister aux assemblées générales.

3) Élections :

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE (sauf dispositions contraires dans le PAP).

En dessous de 11 salariés, l'élection est facultative. Un CSE peut être constitué par convention ou accord collectif de travail.

Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

Vote et éligibilité des intermittents :

Article 3.3.3 CCN 2717 :

- Vote des intermittents : pour voter, ils doivent avoir travaillé au moins 90 jours continus ou discontinus au cours des 12 mois précédant la date de la première convocation pour la négociation du protocole électoral ;
- Éligibilité des intermittents : pour être éligibles, ils doivent avoir travaillé au moins 225 jours continus ou discontinus au cours des 18 mois précédant la date de la première convocation pour la négociation du protocole électoral.

*Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que des conditions d'électorat et d'éligibilité plus favorables soient conclues par accord d'entreprise ou d'établissement lors des négociations de protocoles pré-électorales.

4) Candidature :

Les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques, peuvent participer à l'élection des membres du CSE.

Les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un 1 an au moins, sont éligibles à l'exception des époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'éligibilité ou pour être électeur, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

5) Composition :

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

6) Durée et renouvellement du mandat :

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans. Cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif.

Le nombre de mandats successifs est fixé à 3, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés ou sauf accord collectif dérogatoire.

7) Fonctionnement :

Financement :

Le CSE est doté :

- D'un budget de fonctionnement ;
- Et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à :

- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
- À 0,22% dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise.

Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur le budget des ASC. Le transfert vers le budget destiné aux ASC est possible dans la limite de 10 % de cet excédent.

** À noter : dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas la personnalité civile et ne dispose d'aucun budget.*

Réunions :

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit :

- Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Au moins 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE est composé de plusieurs commissions :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise ;
- Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue ;
- Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à la location d'un logement ;
- Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise ;
- Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE.

Heures de délégation :

Heures de délégations accordées aux membres du CSE

Les salariés membres du CSE bénéficient de crédit d'heures :

- 10 heures par mois au moins dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois au moins dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ces heures de délégation.

**Se référer au tableau figurant à l'article R.2314-1 du code du travail pour plus de précisions.*

Formation :

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les salariés qui sont élus au CSE pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique et sociale d'une durée maximale de 5 jours.

De plus, une formation santé, sécurité et condition de travail dont peut bénéficier tous les membres du CSE peut être mise en place. L'article L2315-40 précise toutefois que pour les membres de la commission santé, sécurité et condition de travail cette formation doit être de 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours pour les entreprises de 50 à 300 salariés.

Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Protection :

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient du même statut protecteur que les délégués du personnel et les élus du comité d'entreprise.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

8) Le Conseil d'entreprise (article L2321 et s) :

Le conseil d'entreprise est le nom donné au CSE lorsqu'il se voit reconnaître des pouvoirs renforcés, toutefois, le code du travail ne comporte aucune disposition sur sa composition, il semble donc à priori composé au minimum des membres du CSE.

Le Conseil d'entreprise est une instance qui, en plus d'exercer les attributions du CSE, est compétente pour négocier et conclure des accords d'entreprise ou d'établissement et dispose d'un droit de veto plus étendu que celui du CSE (ex : sur la formation professionnelle).