

Le comité d'entreprise

Description

Le comité d'entreprise (CE), de même que les autres instances représentatives du personnel a été remplacé par le [comité social et économique \(CSE\)](#). Cette instance se pose désormais comme seul interlocuteur entre les salariés et l'employeur. Ce changement est effectif depuis le 1er Janvier 2020 dans toutes les entreprises concernées. Un tour d'horizon de [ce qui change](#), et des raisons du passage du CE au CSE.

[Créez mon entreprise en ligne](#)

[Organisez mes élections avec le vote électronique et la solution LegalPlace](#)

Rappels sur le Comité d'Entreprise

Le comité d'entreprise est un organe de représentation du personnel qui a été introduit par [la loi du 22 Février 1945](#). Sa mise en place était **obligatoire pour toute structure comptant plus de 50 salariés**. Œuvrant dans l'intérêt des salariés, il participe à la [gestion de l'entreprise](#), sur le plan financier, culturel et social afin d'améliorer :

- Les conditions de travail et l'accès à la formation professionnelle ;
- La vie au sein de l'entreprise en général ;
- Les dispositifs de protection sociale complémentaires.

Le CE désormais intégré au CSE

Le [passage du CE au CSE](#) se traduit par une volonté de rendre plus efficiente la représentation des salariés, mais également de la faciliter. En effet, le CSE a été créé pour faciliter le dialogue entre employeurs et salariés. Il devrait notamment réduire le temps de réaction des instances représentatives du personnel.

Cette volonté s'est progressivement manifestée, jusqu'à l'ordonnance Macron de 2016. En effet, plusieurs textes de lois allaient déjà dans cette optique d'unicité. On a par exemple [la loi quinquennale de 1993](#) qui autorise les entreprises de moins de 200 salariés à regrouper les délégués du personnels (DP), et le comité d'entreprise (CE) en une instance unique à savoir la **délégation unique du personnel (DUP)**.

De même, la [loi Rebsamen de 2015](#) ouvre la possibilité aux **entreprises de moins de 300 salariés d'intégrer le comité** d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail ([CHSCT](#)) au sein d'une instance unique afin de faciliter le travail des élus.

Cette démarche de regroupement des IRP, a abouti avec l'[ordonnance CSE](#) (ord. Macron N°2017-1386 du 22 Septembre 2017). En effet, ce texte organise la suppression des organes de représentation du personnel classiques (DP, CE, CHSCT), et leur remplacement par un organes unique, qui reprendrait leurs missions : le CSE.

Qu'est-ce que le CSE ?

Le comité social et économique est un organe de représentation du personnel introduit par l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017. Sa mise en place est **obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés**. Le [calcul de l'effectif du CSE](#) se fait sur 12 mois successifs.

L'objectif principal du CSE est de garantir l'expression collective au sein de l'entreprise, de **préservé les droits et intérêts des salariés**, et d'agir pour leur bien-être dans l'exercice de leurs fonctions.

Les **missions du CSE** sont assez variées, et leur étendue dépend de la taille de l'entreprise :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE reprend les missions du [délégué du personnel](#) ;
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ses missions sont celles autrefois assurées par le comité d'entreprise, et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les changements liés au passage du CE au CSE

Le passage du CE au CSE à entraîné plusieurs changements liées à la répartition des missions, aux pouvoirs des délégués mis en place, à l'allocation du budget ainsi qu'à la composition du comité.

Missions du CSE

Les missions du CSE **varient en fonction de l'effectif de l'entreprise** :

- [Entreprises de moins de 50 salariés](#) : le CSE reprend les missions du délégué du personnel. A cet effet, il présente à l'employeur toutes les réclamations des salariés, qu'elles résultent de dispositions de leur contrat de travail, ou du code du travail ;
- [Entreprises de plus de 50 salariés](#) : le CSE reprend non seulement les mission des DP, mais assure également celles du CE et du CHSCT. Ainsi, il est compétent pour se prononcer sur les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, aux conditions de travail, et au respect de la parité au sein de l'entreprise, aux licenciements économiques, à l'orientation stratégique de l'entreprise, et à l'inspection du travail.

Pouvoirs des élus

En règle générale, les élus du CSE **disposent des mêmes pouvoirs que ceux des membres du CE**. Ils disposent notamment d'[heures de délégation](#). Toutefois, celles-ci ne sont plus fixes comme avec le CE (20h indifféremment de l'effectif), mais varie en fonction de la taille de l'entreprise. On aura par exemple un quota d'heures de 10h pour les CSE d'entreprises de moins de 50 salariés, contre 19h pour ceux où l'effectif est compris entre 75 et 99 employés.

Quant à la durée du mandat, il est resté le même, à savoir **4 ans**. Mais une limitation des renouvellements a été introduite pour le CSE. En effet, le mandat des membres élus du CSE **ne peut être renouvelé successivement plus de 3 fois**.

En outre, ses membres, tout comme les membres du CE, bénéficient d'une [formation obligatoire au CSE](#). Les membres du CE avaient le droit à une formation économique de 5 jours. Les élus au CSE, eux, disposent d'un droit de formation économique et d'un droit de formation en santé, sécurité et conditions de travail. **Leur formation est donc plus élaborée** et plus dense que celle des membres du CE.

Enfin, en terme de protection, les élus disposent tous du [statut de salarié protégé](#) qui leur assure une protection contre les licenciements du fait de leur action sociale.

Voici un tableau récapitulatif des différences entre les pouvoirs du CE et du CSE :

Comité d'entreprise

Formation économique

Comité social et économique

Formation économique et formation en santé, sécurité et conditions de travail

Heures de délégation fixes (20h)

Mandat de 4 ans renouvelable

Nombre de membres élus variable en fonction de l'effectif

Droit d'alerte restreint : lorsque le CE a connaissance de faits de nature à affecter de manière significative l'activité économique de l'entreprise

Heures de délégation variables en fonction de l'effectif, et pouvant être mutualisées

Mandat de 4 ans renouvelable maximum

Nombre de membres variable en fonction de l'effectif

Droit d'alerte élargi : en cas de danger au travail, danger des personnes, danger grave et imminent en matière d'environnement et de santé publique, en cas de connaissance de faits relatifs à un recours abusif aux contrats à durée déterminée, ou en cas de connaissance de faits de nature à affecter la situation économique de l'entreprise

Bon à savoir : Les accords conclus par le comité d'entreprise ne sont plus applicables aux membres du CSE. Il est ainsi pour le règlement intérieur, ou pour des négociations antérieures effectuées avec l'employeur.

Budget du CSE

Des changements sont également à noter au niveau du budget. En effet, le comité d'entreprise disposait obligatoirement d'un budget de fonctionnement dont le **montant était fixé à 0,2% de la masse salariale brute**. A côté de ce budget de fonctionnement, un budget pour les activités sociales et culturelles pouvait être alloué.

A contrario, le CSE dispose d'un budget de fonctionnement (0,2% de la masse salariale), et d'un budget alloué aux œuvres sociales et culturelles.

De plus, le CSE introduit une nouveauté dans la gestion des budgets. Il permet le transfert de l'excédent budgétaire d'un poste vers un autre dans la limite de 10%.

Composition du CSE

Comité d'entreprise et Comité social et économique présentent, en règle générale la même constitution.

En effet, ils se composent de :

- L'employeur assisté de 3 collaborateurs : il assure la présidence du comité, et ses collaborateurs l'assistent dans cette tâche ;
- Membres élus au CSE titulaires et suppléants ;

- Délégués syndicaux qui assistent aux réunions et disposent d'une voix consultative ;
- D'un secrétaire élu parmi les membres titulaires qui est en charge de la définition des ordres du jour de réunion avec le président ;
- D'un trésorier élu parmi les membres titulaires, qui est responsable du suivi et de la gestion des comptes du comité.

Par ailleurs, une autre **similitude entre CE et CSE** est l'existence de commissions spécialisées. En effet, l'un et l'autre se composent d'une commission :

- D'égalité professionnelle ;
- D'information et d'aide au logement ;
- Des marchés ;
- Economique.

La spécificité du CSE est qu'il introduit la commission de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Mise en place du CSE

La mise en place du CSE impose la tenue d'élection de ses membres, qui suit une procédure stricte.

Organisation d'élections

La mise en place du CSE est effectuée suivant un [calendrier](#). Mais de manière générale, toutes les entreprises ayant au moins 11 salariés étaient soumises à l'**obligation de le mettre en place au plus tard au 1er Janvier 2020**.

Les [élections du CSE](#) sont organisées par l'employeur. Celui-ci a l'obligation d'informer les salariés par tout moyen du lieu des élections, de la date, et des candidats en course.

Au cours de ces élections, le salarié doit voter séparément, à bulletin secret, pour désigner les représentants titulaires et suppléants. Il s'agit par ailleurs d'un scrutin proportionnel. Le premier tour est dédié aux candidats recommandés par les syndicats.

L'entreprise devra **organiser un second tour dans les 15 jours** qui suivent si le nombre de candidats présentés au premier tour est insuffisant ou si les sièges prévus au sein du CSE ne sont pas tous attribués. Un second tour sera également nécessaire, si le nombre de votants ne dépasse pas la moitié des inscrits. Pour

finaliser la formation du CSE, il faudra établir un PV et l'envoyer à l'inspection du travail (en deux exemplaires).

Transfert du passif et de l'actif du CE au CSE

L'ordonnance du 22 Septembre 2017 prévoit le **transfert de plein droit et en pleine propriété de l'ensemble** des biens, droits et obligations, créances et dettes du CE au CSE. Ce transfert se fait à titre gratuit et intervient au moment de la mise en place du CSE ; donc après les élections.

Autrement dit, le CSE a vocation à **hériter de tout le patrimoine, actif comme passif du comité d'entreprise**. Il peut s'agir d'immeubles, d'applications informatiques, mais aussi de factures impayées. La répartition de ce patrimoine est établie lors de la dernière réunion du comité d'entreprise.

Dernière réunion du CE

Avant la disparition du CE, il est essentiel que ses membres tiennent une dernière réunion. L'objet de celle-ci est de **décider des modalités d'affectation des biens** dont le CE dispose, ainsi que du transfert des éventuels droits et obligations, créances et dettes liées aux activités transférées au CSE.

La dernière réunion a également pour objectif d'arrêter les comptes et de préparer les documents nécessaires pour informer les futurs élus de la situation du comité; notamment en ce qui concerne les :

- créances,
- dettes,
- opérations lancées en matière d'activités sociale et culturelle,
- contentieux en cours,
- dossiers en cours vis à vis de la direction.

Première réunion du CSE

La [première réunion du CSE](#) aura pour objet entre autres, de décider, à la majorité des membres d'accepter les affectations de patrimoine auxquelles ont procédé les anciens membres du CE, ou alors d'en faire une affectation différente.

FAQ

Le comité d'entreprise existe-t-il toujours ?

Le comité d'entreprise (CE) a été remplacé en 2020 par le comité social et économique (CSE).

Qui est le président du CSE ?

C'est l'employeur qui se doit de présider le CSE de son entreprise. Il est en effet membre de droit et la présidence du comité relève de ses missions.

Quelles sont les conditions pour se présenter aux élections du CSE ?

Les conditions sont au nombre de 3 :

- Etre électeur ;
- Etre âgé de plus de 18 ans ;
- Ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise.