

Le CSE ou Comité Social et Economique

Description

Instauré par les [ordonnances Macron](#), le Comité social et économique est venu fusionner les anciennes instances représentatives du personnel : les délégués du personnel, le [comité d'entreprise](#) et le [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#). La mise en place du CSE est devenue impérative pour les entreprises dont l'effectif de 11 salariés a été atteint, pendant plus de 12 mois consécutifs.

Ses attributions sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise. Par ailleurs, le [rôle](#) de cette instance représentative du personnel est d'assurer le dialogue social entre l'employeur et les salariés.

[Téléchargez le guide complet sur le CSE](#)
[Mettre en place mon CSE](#)

Qu'est-ce que le Comité Social et Economique ?

Définition du Comité social et économique

Le Comité Social et Economique est une nouvelle instance représentative du personnel, dont la création fait suite à l'[ordonnance du 22 septembre 2017](#). Celle-ci fait partie des ordonnances relatives à la réforme du [Code du travail](#).

Le CSE vise à regrouper les anciennes instances représentatives du personnel (DP, [CE](#), CHSCT) en une seule instance. Ainsi, **le CSE est une fusion des instances préalablement existantes**. Il est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018 et devait être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020 dans les établissements concernés.

Cependant, les entreprises concernées par cette obligation (celles dont l'effectif est supérieur à 11 salariés) n'ayant pas mis en place de CSE à la date butoir, doivent procéder le plus rapidement possible aux élections du comité social et économique. En effet, en l'absence de CSE, les salariés ne bénéficient pas de représentants du personnel et cela peut leur causer un préjudice. Il est donc impératif de planifier les élections dès à présent, car aucune tolérance ne pourra être admise.

Le CSE est-il obligatoire pour toutes les entreprises ?

L'obligation de mettre en place le CSE concerne toutes les structures ayant un effectif supérieur à 11 salariés, en équivalent temps plein, sur une période de 12 mois consécutifs.

Pour ce qui est de la forme juridique, toutes les entreprises de 11 salariés et plus sont tenues de mettre en place le CSE, qu'elles soient des [SARL](#), des SA, ou encore des [SAS](#) ou des [SCI](#). Les établissements publics sont également concernés. De même, quelle que soit votre activité, vous devez créer un CSE pour votre entreprise dès lors que l'effectif le permet.

Quelles sont ses missions ?

Le nombre de salariés détermine les attributions du CSE au sein de la structure. Si votre entreprise se compose de moins de 50 salariés, le CSE exerce le rôle de la délégation du personnel (DP).

Dans les établissements de 50 salariés et plus, le CSE reprend les attributions du [Comité d'Entreprise](#) (CE), du [délégué du personnel](#) (DP), ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ([CHSCT](#)).

Quel est le rôle des membres titulaires du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

L'une des attributions du comité social et économique, lorsque l'[effectif est inférieur à 50 salariés](#), est le maintien des échanges entre les salariés et l'employeur, afin de présenter les réclamations des employés en matière de salaire, mais également concernant l'application du Code du travail et autres textes légaux sur la protection sociale.

Le CSE exerce donc ses missions au profit du personnel de l'entreprise : les salariés, les stagiaires, les intérimaires, etc.

Par ailleurs, le comité social et économique a également pour mission de veiller à la santé et à la sécurité des salariés au sein de l'entreprise :

- Des enquêtes peuvent être menées afin d'assurer la sécurité, la santé, la prévention des maladies et accidents professionnels.

- Le CSE dispose également du [droit d'alerte](#), conformément aux articles [L. 2312-59](#) et [L.2312-60](#) du Code du travail. Ainsi, les membres du comité social et économique sont autorisés à alerter l'employeur lorsqu'il y a une atteinte évidente aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou à leurs libertés individuelles, mais aussi en cas de danger grave et imminent.
- Le comité a également le droit de 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.
- Le CSE est tenu d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Enfin, lorsqu'un employeur souhaite licencier un salarié, ce dernier a la possibilité de se faire assister durant l'entretien.

À noter : la présence d'un CSE au sein de l'entreprise n'empêche pas l'employé de faire des réclamations directement auprès de l'employeur.

Quel est le rôle du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés ?

En plus de la mission du DP, le CSE se voit attribuer d'autres missions :

- Garantir l'expression des salariés sur les questions financières et économiques de l'établissement, sur la formation professionnelle ou l'organisation du travail ;
- Être consulté sur les questions juridiques, économiques ;
- Être consulté sur les conditions de travail (formation professionnelle, temps de travail...), sur les changements de l'environnement de travail ou sur l'introduction de nouvelles technologies ;
- Être consulté sur les droits des accidentés de travail et des personnes invalides.

Expression commune des salariés

Le CSE est chargé d'assurer l'expression commune des employés afin que leurs intérêts soient pris en compte dans toutes les décisions concernant :

- L'organisation du travail ;
- La formation professionnelle ;
- La gestion de l'entreprise ainsi que son évolution financière et économique ;
- Les techniques de production mises en œuvre dans l'établissement.

Santé et sécurité des salariés dans l'entreprise

Dans ces domaines, le CSE a pour mission de :

- Analyser les éventuels risques professionnels ;
- Faciliter l'accès des femmes à l'emploi ;
- Faciliter les conditions de travail pour les personnes handicapées.

Ainsi, le CSE peut effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Formuler et examiner des propositions

Le CSE peut formuler des propositions s'il le souhaite, ou examiner celles de l'employeur, contribuant à l'amélioration :

- Des conditions de vie des employés ;
- Des conditions d'emploi et de travail, ainsi que des conditions liées à la formation professionnelle ;
- Des conditions leur permettant de bénéficier des garanties complémentaires collectives.

Organisation de l'entreprise

En plus d'en être informé de droit, le CSE est également consulté sur l'organisation, la marche générale et la gestion de l'entreprise. Cette [consultation](#) porte sur plusieurs points, en particulier sur :

- Les mesures décidées par l'employeur, susceptibles de modifier la composition ou le volume des effectifs ;
- Les modifications sur l'organisation juridique ou économique de la société ;
- Les conditions liées à la formation professionnelle et aux conditions de travail ;
- L'introduction de nouvelles technologies ;
- Les conditions relatives au travail des salariés handicapés, notamment la mise en place d'aménagements de travail appropriés.

Par ailleurs, le CSE est en mesure de fournir aux salariés tous les renseignements légaux relatifs à l'organisation de l'établissement.

Inspection du travail

Après avoir été préalablement informés d'une visite de l'inspection du travail, les délégués du personnel appartenant au CSE peuvent donner leurs observations à un agent de contrôle envoyé par l'inspection du travail. En outre, le contrôleur de l'inspection du travail, s'il le désire, peut être accompagné par un délégué du personnel.

Droit d'alerte

Le comité social et économique peut [alerter de plein droit](#) l'employeur si l'une des situations suivantes est constatée :

- Existence de risques graves menaçant la santé publique et l'environnement ;
- Existence de faits pouvant porter atteinte à la situation économique de la société ;
- Atteinte à la santé physique et mentale des salariés, aux droits des personnes, et à la liberté individuelle.

Droit d'être consulté

Les attributions du CSE lui confèrent également le droit d'être consulté sur les questions relatives :

- Aux licenciements collectifs qui seraient justifiés par des difficultés économiques ;
- Aux compressions et restructurations des effectifs du nombre des salariés ;
- Aux offres d'acquisition publiques ;
- Aux démarches de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- À l'emploi, aux conditions de travail et à la politique sociale de l'établissement ;
- À l'orientation stratégique de la société.

Participer au conseil d'administration de l'entreprise

La délégation de l'entreprise peut présenter deux de ses membres pour assister aux séances du conseil de surveillance ou du conseil d'administration, avec droit de voix consultative. Ils pourront aussi assister à chaque assemblée générale.

Comment fonctionne le CSE ?

Le Comité Social et Economique, en tant qu'instance représentative du personnel, bénéficie d'une organisation précise. Le [règlement intérieur du CSE](#) va dépendre de la taille de la société. Ainsi, pour les [entreprises de 50 salariés et plus](#), ce dernier est obligatoire. Le règlement intérieur fixe notamment le CSE un budget de fonctionnement spécifique, ainsi que parfois d'un budget pour les activités sociales et culturelles (ASC).

S'il n'existe pas d'accord collectif, le CSE doit se réunir :

- Au minimum une fois par mois pour les entreprises de 11 à 50 employés ;
- Au minimum une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 employés ;
- Au minimum une fois par mois dans les sociétés dont l'effectif dépasse 300 salariés.

Ce sont l'employeur (ou son représentant) et les délégués du personnel (ou leurs suppléants) qui participent aux réunions régulières du CSE. Si des résolutions doivent être prises, elles sont décidées à la majorité des membres assistant à la réunion.

Toutes décisions et délibérations sont enregistrées dans un [procès-verbal](#) rédigé par le secrétaire désigné du CSE. Le dirigeant de l'entreprise doit, bien entendu, mettre à disposition des membres du CSE le local approprié pour la tenue des réunions.

Quelle est la composition du CSE ?

Le CSE est composé d'une délégation du personnel et de l'employeur. Pour la délégation du personnel, **le nombre de titulaires et de suppléants doit être égal**. Il est à rappeler que si le titulaire est absent lors d'une réunion, c'est un suppléant qui le remplacera.

Attention : Pour les sociétés de moins de 300 employés, la [composition du CSE](#) comprend aussi le délégué syndical. Si l'effectif est de 300 salariés et plus, le CSE comptera en plus les délégués des différentes organisations syndicales représentatives.

Durée et renouvellement du mandat

Le mandat des membres du CSE dure 4 ans, sauf accord collectif. Dans ce cas, cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans. Les membres ne peuvent prétendre au renouvellement de leur mandat plus de 3 fois, pour les sociétés de plus de 50 employés. Cette règle ne s'applique cependant pas aux [entreprises de moins de 50 salariés](#), sauf exception.

Budget et financement

Le [budget de fonctionnement du CSE](#) est couvert par une subvention apportée par l'employeur, et dont le montant dépend du poids de la société. Ce budget est de :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les établissements de 50 à moins de 2 000 employés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 2 000 employés et plus.

Le budget pour les activités sociales et culturelles (ASC) est quant à lui décidé par accord.

À noter : si le CSE dégage un excédent annuel sur son financement, il peut transférer au maximum 10 % de cet excédent dans le [budget des ASC](#).

Mise en place de commissions

La mise en place de [commissions](#) peut, par ailleurs, être obligatoire ou facultative. Pour les entreprises de moins de 300 employés, la création d'une commission est décidée, soit par accord entre le CSE et l'employeur, soit par [accord d'entreprise](#).

Dans les établissements de 300 salariés au moins, le CSE comptera plusieurs commissions :

- Commission de la formation ;
- Commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- Commission d'information et d'aide au logement ;
- Commission en charge de l'égalité professionnelle ;
- Commission des marchés.

Pour les entreprises composées de plus de 1 000 salariés, les **commissions ci-dessus seront également mises en places, mais sera inclus la commission économique**. Celle-ci est chargée de l'étude des documents financiers et

économiques de la société pour le compte du CSE.

Comment mettre en place le CSE ?

La mise en place du CSE nécessite l'élection de ses membres. Si votre société a un effectif de plus de 11 employés, il est impératif d'organiser une élection tous les 4 ans pour élire les membres du comité social et économique. En revanche, si une entreprise compte moins de 11 salariés, [l'élection du CSE](#) n'est pas obligatoire. Cependant, vous pouvez mettre en place un CSE par accord collectif.

De plus, pour l'élection, **c'est à l'employeur d'annoncer aux salariés la tenue du scrutin en précisant la date**. Le vote lui-même devra avoir lieu maximum 90 jours après l'information des employés. Il est possible de recourir soit au [vote électronique](#) soit au vote sous enveloppe.

Zoom : Si vous rencontrez des difficultés dans l'organisation des élections du CSE, n'hésitez pas à recourir à nos services. LegalPlace vous propose une solution de vote électronique, qui constitue une manière simple et sécurisée d'élire le CSE dans votre entreprise. LegalPlace vous garantit une confidentialité totale pour chaque vote, et nos experts vous accompagnent tout au long de vos élections.

Qui peut se présenter à l'élection des membres du CSE ?

Le CSE se compose d'une délégation du personnel et de l'employeur. Les titulaires de chaque délégation sont élus par scrutin.

Les conditions pour se porter candidat sont les suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans ;
- Avoir au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à l'exercice de ses droits civiques.

Attention : Les enfants, parents, époux, concubins, partenaires pacsés, sœurs ou frères de l'employeur ne sont en revanche pas éligibles.

L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations concernant les conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible, notamment lorsque le nombre de candidats remplissant les critères ne serait pas suffisant pour la bonne tenue des élections ; ceci après consultation des organisations syndicales représentatives dans

l'entreprise et dans les conditions fixées par l'[article L. 2314-25 du code du travail](#).

Comment se passent les préparatifs de l'élection ?

Dès le début de l'organisation de l'élection du CSE, l'employeur discute des modalités relatives au vote. Ces modalités de vote prendront la forme soit d'un protocole d'accord préélectoral soit d'une note de service.

Il est nécessaire d'inviter les organisations syndicales à négocier ce protocole d'accord préélectoral. Ce n'est qu'à défaut de syndicats présents à la réunion, que l'employeur pourra fixer unilatéralement les modalités de vote. Une fois ces modalités fixées, l'employeur devra élaborer la liste électorale permettant de déterminer les électeurs, puis les salariés éligibles. Les personnes éligibles pourront ensuite présenter leurs [listes de candidats](#).

Le vote doit se faire maximum 90 jours après l'annonce du scrutin aux employés

En l'absence de candidat, un salarié peut demander l'organisation d'une nouvelle élection du CSE dans les 6 mois suivant l'établissement d'un procès-verbal de carence.

Quand le mettre en place ?

La [mise en place du CSE](#) est une démarche obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés : **la date butoir était fixée au 1^{er} janvier 2020**. Cette date étant dépassée, les entreprises n'ayant pas encore mis en place de CSE devront le faire dès à présent, afin de régulariser leur situation.

Pour aller plus loin :

- [Le décret relatif au CSE](#)
- [Ce que dit le Code du travail vis-à-vis du CSE](#)
- [Ce qui change avec le CSE](#)
- [Le rôle et les missions du CSE](#)
- [La composition du CSE](#)
- [Comment mettre en place le CSE](#)
- [Comment organiser les élections du CSE](#)
- [Le protocole d'accord préélectoral](#)
- [Comment organiser la première réunion du CSE](#)
- [Le budget du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés](#)