

Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Description

Le [Comité social et économique](#) (CSE) est une instance représentative du personnel succédant aux anciennes instances. La mise en place du CSE s'est effectuée progressivement depuis les [ordonnances Macron](#), puis est devenue obligatoire pour les entreprises disposant d'un effectif supérieur à 11 salariés, au plus tard le 1er janvier 2020.

Les entreprises concernées qui n'ont pas encore [mis en place de CSE](#) à la date butoir, sont tenues de procéder impérativement aux [élections](#), et ce le plus rapidement possible.

Ainsi, dans les entreprises composées d'au moins 50 salariés, le CSE dispose de prérogatives supplémentaires et reprend les attributions anciennement dévolues aux délégués du personnel (DP), au [comité d'entreprise](#) (CE) et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

[Télécharger notre guide sur le CSE](#) [Mettre en place mon CSE](#)

Comment s'organise le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés ?

En plus des moyens applicables communs à toutes les entreprises composées d'un Comité social et économique ([heures de délégation](#), [règlement intérieur](#),...), il existe certaines spécificités dans les entreprises composées de plus de 50 salariés.

De plus, la loi accorde certaines prérogatives dans les entreprises dont l'effectif excède 50 salariés : [budget du CSE](#), mise en place de commissions supplémentaires, etc.

Statut juridique

Contrairement aux entreprises de [moins de 50 salariés](#), le CSE dans les entreprises dont l'effectif excède 50 salariés possède la personnalité civile et gère son patrimoine.

Désignation d'un secrétaire et d'un trésorier

Le CSE doit désigner, parmi les membres titulaires, un secrétaire et un trésorier (article [L.2315-23](#) du Code du travail).

L'[ordre du jour](#) de chaque réunion du CSE est établi par le Président et le secrétaire.

La périodicité des réunions

Dans les entreprises composées de plus de 50 salariés, le nombre de [réunions annuelles du CSE](#) doit être fixé par accord. Ainsi, **au moins 6 réunions doivent être organisées par an.**

Cependant, en l'absence d'accord, le CSE se réunit :

- 1 fois par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés ;
- 1 fois tous les deux mois pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

Le budget du CSE

En fonction de l'effectif de l'entreprise, le financement du CSE est différent. En effet, le budget de fonctionnement apparaît dans les entreprises composées de plus de 50 salariés. En revanche, la loi n'a pas prévu d'instaurer un budget de fonctionnement dans les entreprises de moins de 50 salariés (voir aussi : [Le budget du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés](#))

Ainsi, le Comité social et économique d'au moins 50 salariés se voit octroyer deux [budgets](#) distincts pour assurer pleinement ses activités :

- un budget de fonctionnement
- un [budget destiné aux activités sociales et culturelles](#).

Le budget de fonctionnement du CSE est financé par le biais d'une subvention à la charge de l'employeur, et dont le montant dépend de l'[effectif de la société](#) et de sa masse salariale.

Le budget de fonctionnement s'élève à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises entre 50 à 2 000 employés ;

- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 employés.

Le budget pour les activités sociales et culturelles est, quant à lui, décidé par accord en prenant en compte ce qui a été versé au cours des années précédentes.

Par ailleurs, le **CSE peut désormais décider de verser le reliquat budgétaire d'un budget à l'autre** : ainsi, il est possible d'effectuer un [transfert d'excédent d'un budget à l'autre](#) et plus exactement entre une partie de son budget de fonctionnement vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles, et réciproquement.

Cependant, le CSE est tenu de respecter le principe selon lequel il peut transférer une partie du budget destiné aux activités sociales et culturelles vers son budget de fonctionnement, **dans la limite maximale légale de 10% de l'excédent généré.**

Formation économique

Dans les entreprises composées d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du Comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, conformément aux conditions posées par [l'article L. 2145-11 du Code du Travail](#), d'un stage de [formation économique et sociale](#) d'une durée maximale de 5 jours. Le financement de cette formation est pris en charge par le CSE.

Ainsi, cette formation a pour objectif de les sensibiliser au fonctionnement du CSE et de les initier à l'analyse des comptes de l'entreprise.

La mise en place de commissions supplémentaires

Pour aborder certaines questions spécifiques, le CSE peut mettre en place des [commissions supplémentaires](#) composées principalement de [membres du CSE](#). La mise en place de ces commissions dépend du nombre d'employés dans l'entreprise concernée : moins de 300 salariés, plus de 300 salariés ou plus de 1000 salariés.

Pour les entreprises composées de moins de 300 salariés, la création de commissions est facultative, sauf exception : une commission est décidée soit par accord entre le CSE et l'employeur, soit par [accord d'entreprise](#). Ainsi, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent instaurer certaines commissions.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, plusieurs commissions devront être instaurées. Ainsi, le CSE est tenu d'instaurer les commissions suivantes :

- une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) : obligatoire pour les entreprises d'au moins 300 salariés
- une commission des marchés : obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés respectant certaines conditions
- une commission dédiée à la formation : obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés
- une commission en charge de l'égalité professionnelle : obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés
- une commission d'information et d'aide au logement : obligatoire dans les entreprises composées de plus de 300 salariés
- une commission économique : obligatoire dans les entreprises de plus de 1000 salariés.

Pour les entreprises de plus de 1000 salariés, les mêmes commissions seront mises en place, mais viendra s'ajouter en plus une commission économique. Celle-ci sera chargée de l'étude des documents financiers et économiques de la société pour le compte du CSE.

Tableau récapitulatif des attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises composées d'au moins 50 salariés, le Comité social et économique reprend les attributions des anciennes instances représentatives du personnel :

- Le [Comité d'entreprise](#) (CE) ;
- Les Délégués du personnel (DP) ;
- Le [Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#) (CHSCT).

Ainsi, ce tableau récapitule les attributions générales du CSE dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 50 salariés.

**Attributions
anciennement
dévolues aux DP**

**Attributions
anciennement
dévolues au CE**

**Attributions anciennement
dévolues au CHSCT**

Présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives dessalariés

Assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte de leurs intérêts

Prévention et analyse des risques professionnels

Prise en compte des intérêts concernant :

Réclamations relatives aux :

- salaires ;
- à l'application du [Code du Travail](#) et autres dispositions légales.

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

Contribue à :

- Faciliter l'accès des femmes à tous les emplois ;
- L'adaptation et l'aménagement des postes de travail aux personnes handicapées, afin de leur faciliter l'accès à tous les emplois.

Réclamations relatives aux dispositions concernant la protection sociale

Obligation d'informer et de [consulter le CSE](#) sur certains sujets significatifs

Proposition d'actions visant à prévenir le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes

Ainsi, les DP, le CE et le CHSCT sont regroupés en une instance unique appelée le CSE : le comité social et économique. **Les attributions générales du CSE regroupent donc les attributions anciennement dévolues aux précédentes instances.**

On retrouve les attributions générales du CSE dans les entreprises de 50 salariés minimum aux articles [L.2312-8 du Code du travail](#) et suivants.

La gestion des réclamations individuelles et collectives

Le CSE reprend les attributions autrefois dévolues aux délégués du personnel : en

effet, le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives du personnel de l'entreprise. C'est une des principales missions du Comité.

L'objet des réclamations individuelles et collectives

Conformément à [l'article L. 2312-5 du Code du Travail](#), la délégation du personnel du Comité social et économique est tenue de présenter à l'employeur les réclamations collectives ou individuelles des salariés de l'entreprise. Le Comité social et économique est donc le garant du respect de l'application du droit du travail.

En effet, **les réclamations individuelles et collectives portent essentiellement sur les salaires et l'application du droit social**. Le droit social inclut le droit du travail, mais également la protection sociale et les questions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs. Par ailleurs, le CSE peut demander le respect de l'application effective des conventions collectives et accords applicables dans l'entreprise.

Bon à savoir : Un membre du CSE peut également accompagner un salarié lors de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ou à son licenciement.

Il s'agit donc de la reprise *stricto sensu* des attributions des délégués du personnel.

Les salariés concernés par les réclamations individuelles ou collectives sont :

- les salariés de l'entreprise ;
- les travailleurs temporaires concernant leur rémunération, leurs conditions de travail, mais également l'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives de l'entreprise utilisatrice ;
- les salariés des entreprises extérieures (salariés détachés, salariés d'entreprises sous-traitantes) s'agissant des conditions de travail qui relèvent du chef d'établissement de l'entité d'accueil ;
- les stagiaires en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La transmission des réclamations individuelles et collectives

Une fois les réclamations recueillies auprès des différents salariés, les [membres du CSE](#) doivent s'organiser afin de les porter auprès de l'employeur lors des réunions du Comité.

Ainsi, dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 50 salariés, **les réclamations sont transmises par les élus au secrétaire du CSE**

. Lorsque les réclamations figurent à l'ordre du jour, [l'employeur](#) est tenu d'y apporter une réponse au cours de la réunion. Les réclamations et réponses doivent être retranscrites dans le procès-verbal de la [réunion du CSE](#).

Les attributions dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Le CSE reprend également les attributions autrefois dévolues au CHSCT : en effet, il dispose de prérogatives spécifiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les prérogatives spécifiques du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Comme énoncé précédemment, le CSE reprend l'ensemble des attributions qui étaient historiquement dévolues au CHSCT. Ainsi, selon les articles [L.2312-5](#) et [L.2312-9](#) du [Code du travail](#), le CSE peut :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- contribuer 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 ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de [prévention du harcèlement moral et sexuel](#), ainsi que des agissements sexistes.

Bon à savoir : Depuis le 1er janvier 2019, le comité doit désigner parmi ses membres un [référént en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes](#), et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce dernier bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Conformément à l'[article L.2312-13 du Code du Travail](#), le Comité social et économique peut également :

- procéder à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;

- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les salariés qu'il représente à des nuisances particulières.

Les inspections du CSE

L'inspection constitue un droit de contrôle : en effet, un agent de contrôle de l'inspection du travail est autorisé à effectuer des visites. Les inspections permettent d'être informés des situations de travail des salariés.

Les membres du Comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur, et peuvent présenter leurs observations. De plus, d'après l'[article L.2312-10](#), l'agent de contrôle peut se faire accompagner par un membre du Comité, si ce dernier le souhaite.

La fréquence des inspections est au moins égale à celle des réunions du CSE concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail : au moins 4 inspections par an.

Enfin, l'inspection devra être suivie d'un compte rendu qui figurera au procès verbal de la réunion suivante.

Les enquêtes du CSE

Le Comité social et économique peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les enquêtes constituent un outil caractéristique du [rôle préventif du CSE](#).

Ainsi, lorsque survient un accident de travail ou des incidents répétés ayant révélés un risque grave ou une maladie professionnelle, **le comité peut mener une enquête**. Il sera chargé d'établir les causes de l'accident ou de la maladie et faire des propositions pour éviter leur renouvellement.

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Le [droit d'alerte](#), mentionné à l'[article L.2312-5 du Code du Travail](#), intervient lorsqu'il existe un danger grave et imminent, mais aussi lorsqu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

Ainsi, **lorsque le représentant du personnel du CSE constate qu'il y a un danger grave et imminent, il est tenu d'alerter immédiatement l'employeur** et consigne son avis par écrit. L'employeur procède alors à une enquête avec le représentant du personnel qui lui a signalé le danger, et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

De plus, l'employeur donne les instructions nécessaires pour permettre aux salariés, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité.

Les attributions économiques du CSE

Le CSE reprend les attributions autrefois dévolues au comité d'entreprise : il est donc tenu d'assurer une expression collective des salariés et permet la prise en compte de leurs intérêts en matière économique.

La distinction entre information et consultation des membres du CSE

Conformément au premier alinéa de [l'article L.2312-8 du Code du travail](#), le Comité social et économique des entreprises composées de plus de 50 salariés 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 l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- à l'organisation du travail ;
- à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Ainsi, l'employeur a impérativement l'obligation d'informer le CSE, voire de le consulter dans le cadre de ses attributions économiques ponctuelles (sujets spécifiques) et régulières.

Il est nécessaire de faire la distinction entre les « obligations d'information » et les « obligations d'information et de consultation ».

Concernant l'obligation d'information, **il revient à l'employeur de communiquer au CSE des informations pertinentes et actualisées dans son domaine de compétences économiques.**

Ces dernières ont pour objectif de mettre au courant le CSE de l'évolution de l'entreprise notamment grâce à des indicateurs (effectif, chiffre d'affaires, recours à la sous-traitance...). Une présentation de ces chiffres/indicateurs est effectuée au cours de la séance du CSE, elle peut donner lieu à un débat mais ne nécessite pas un avis des représentants du personnel.

La notion de [consultation du CSE](#) signifie que, contrairement à l'obligation d'information, le CSE n'est pas seulement observateur et réceptionnaire d'informations mais **doit également donner son avis préalable sur les mesures prises par l'employeur** : au cours de [la réunion du CSE](#), l'employeur doit présenter le projet et l'expliquer aux représentants du personnel.

Une fois cette présentation effectuée, les élus du CSE émettent un avis motivé. L'employeur est tenu de recueillir l'avis motivé de ces derniers.

Pour donner son avis, le CSE doit disposer d'un délai suffisant et d'informations précises et écrites. En cas d'observation par les membres du CSE, l'employeur doit y donner une réponse motivée. Néanmoins, la loi n'oblige pas l'employeur à prendre en compte l'avis motivé du CSE.

Les délais en cas de consultation des membres du CSE

Concernant les délais, en l'absence d'accord, le délai est de :

- 1 mois pour une consultation classique ;
- 2 mois pour l'intervention d'un expert ;
- 3 mois pour l'intervention de plusieurs expertises.

Ce délai court dès la transmission des éléments écrits (les éléments sont transmis au comité par le biais de la base de données économiques) nécessaires à l'information et à la [consultation du CSE](#).

Si à l'expiration de ce délai, le CSE n'a toujours pas donné son avis, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Les consultations récurrentes du CSE

En l'absence d'accord collectif négocié sur ces sujets, **le CSE est consulté chaque année sur :**

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord collectif peut déterminer de manière dérogatoire le contenu, les modalités de consultation et leur périodicité (dans la limite de 3 ans).

1. La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Selon l'article [L.2312-24](#) du Code du travail, tous les ans, le CSE doit être réuni pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (avec des données prévisionnelles sur 3 ans), définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Cela porte notamment sur les **conséquences de ces orientations stratégiques sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail et le recours à la sous-traitance.**

Au cours de cette réunion, le CSE émet un avis sur ces orientations. Cet avis est donc transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui sera ensuite tenu de fournir une réponse argumentée au comité.

2. La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Selon l'article [L.2312-25](#) du Code du travail, tous les ans, le CSE doit être réuni dans le cadre d'une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Au cours de cette réunion, l'employeur doit également consulter le CSE sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et de l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

Ainsi, **l'employeur doit mettre à la disposition du CSE, par le biais de la BDES** (base de données économiques et sociales), les informations sur l'activité et la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir.

Attention : Les informations à communiquer varient selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés).

3. La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Selon les articles [L.2312-26](#) à [L.2312-35](#) du Code du travail, le CSE doit être informé et consulté au cours de l'année :

- sur l'évolution de l'emploi, des qualifications de la formation et des salaires ;
- sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- sur le recours aux CDD, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- sur les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;
- sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- sur la mise en oeuvre des contrats et des périodes professionnalisation et du CPF ;
- sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ;
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
- sur la durée du travail portant sur : les heures supplémentaires, le travail à temps partiel, l'aménagement du temps de travail, les congés payés, etc.

Bon à savoir : Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, cette consultation porte aussi sur le bilan social de l'entreprise. Ce bilan est mis à la disposition du CSE dans la BDES.

Le recours à l'expertise dans les entreprises comptant plus de 50 salariés

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert comptable ou à un expert agréé.

1. La possibilité de recourir à un expert dans le domaine de la sécurité et les conditions de travail

La décision de faire appel à un expert doit faire l'objet d'une délibération motivée à la majorité des membres présents au CSE. Le CSE peut recourir à un expert :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle est constaté dans l'établissement ;
- en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

2. La possibilité de recourir à un “expert-comptable” ou à un expert agréé dans le cadre des attributions économiques du CSE

Les membres du CSE ont recours à un expert lorsqu'ils souhaitent être accompagnés techniquement lors de la consultation sur certains projets complexes ou qui dépassent leurs compétences.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur ou répartis entre l'employeur et le CSE. Les frais d'expertise seront donc soit pris en charge à 100% par l'employeur, soit pris en charge à hauteur de 80% du coût par ce dernier et 20% par le CSE.

Ce tableau énumère d'un côté les situations dans lesquelles les frais d'expertise sont pris en charge par l'employeur et de l'autre les situations où le coût d'expertise est partagé entre l'employeur et le CSE :

Les frais d'expertise pris à 100% par l'employeur

la consultation sur la situation économique et financière

la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

la consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique

lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou un accident du travail, est constaté dans l'établissement

Les frais d'expertise pris à 80% par l'employeur et 20% par le CSE

la consultation sur les orientations stratégiques

en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité et de travail

le [droit d'alerte](#) économique

l'accompagnement des organisations syndicales à la négociation d'un accord PSE ou d'un accord de performance collective