

Rôle et missions du CSE

Description

Le [CSE](#) est un groupe représentant le personnel. Il joint les instances DP, [CE](#) et [CHSCT](#) en une instance unique. Ainsi, le CSE a pour objectif de centraliser les missions autrefois dévolues aux trois instances préexistantes.

Le 1^{er} janvier 2020 est la date butoir à laquelle toutes les structures employant plus 11 salariés devaient être conformes aux dispositions de l'[ordonnance Macron](#) concernant la [mise en place du CSE](#). Les entreprises concernées par la mise en place obligatoire de cette instance au 1er janvier 2020 sont donc tenues d'organiser dès à présent les [élections des membres](#), si cela n'a pas été effectué auparavant.

Le CSE a donc une place prépondérante au sein d'une entreprise puisqu'il sert de médiateur entre les salariés et l'employeur.

[Participer à notre atelier CSE](#) [télécharger notre guide sur le CSE](#)

Quel est le rôle du CSE ?

Il est important de préciser qu'il a pour principal objectif de fluidifier la communication entre les salariés et le dirigeant de l'entreprise.

Définition et fonctionnement du CSE

En l'absence d'un comité social et économique, l'entreprise ne bénéficie pas de représentants du personnel. Cela contraint le fonctionnement de l'entreprise et empêche l'employeur de prendre des décisions qui nécessitent l'accord des instances représentatives du personnel.

Ainsi, le CSE est une instance de représentation des intérêts du personnel. Il exerce un rôle prépondérant : en effet, **il permet de faciliter le dialogue social entre l'employeur et les salariés au sein de l'entreprise**. Cette instance est destinée à remplacer les anciennes instances ayant pour but de représenter le personnel au sein de l'entreprise:

- Le [DP](#) (délégué du personnel) ;

- Le [CE](#) (le comité d'entreprise) ;
- Le [CHSCT](#) (le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Dans la pratique, s'agissant des sociétés comportant au moins 11 salariés (présents dans l'entreprise 12 mois consécutifs), il est impératif de procéder à l'organisation des élections des membres du CSE.

Zoom : Vous n'avez toujours pas organisé les élections du CSE ? LegalPlace permet, grâce à sa solution de [vote électronique](#), de dématérialiser le scrutin. Les salariés votent depuis une plateforme en ligne. Le vote électronique constitue une manière simple et sécurisée d'instituer le CSE dans votre entreprise.

Certaines entreprises concernées par la mise en place obligatoire de cette instance n'ont pas respecté la date butoir : ces dernières doivent, dès à présent, organiser les élections du CSE. Dans le cas contraire, l'employeur peut s'exposer à des sanctions.

À noter : les salariés et les organisations de représentation syndicale doivent être informés par l'employeur. Aussi, les scrutins doivent avoir lieu dans les 90 jours suivant l'annonce. Ensuite, les syndicats sont invités à négocier [le protocole d'accord préélectoral](#) qui définira les modalités d'organisation du vote.

La durée du mandat

Le mandat des élus du comité est de 4 ans. Le nombre de mandats successifs est fixé à 3. La durée d'un mandat peut être réduite à 2 ans ou 3 ans et le nombre de mandats peut être négocié par accord.

La composition du Comité social et économique

Le CSE est [composé](#) en fonction de l'employeur, qui en assure la présidence, en plus de la délégation du personnel. L'employeur peut inviter 3 collaborateurs au maximum lors des réunions du CSE pour l'assister. Ces collaborateurs ont une voix consultative et doivent être nécessairement employés dans l'entreprise.

La délégation du personnel est composée de suppléants et de titulaires en nombre égal. [L'article L. 2143-22 du Code du Travail](#) précise qu'au sein des organisations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, le délégué syndical possède le droit immuable d'être [représentant syndical](#) dans le CSE.

À noter : l'article [L. 2314-1](#) précise que l'effectif des membres, mais aussi le quota

d'heures disponibles dédiées à la délégation sont librement modifiables, sous accord et selon les conditions de l'article [L. 2314-7](#).

Le budget du CSE

Il revient à l'employeur de subventionner le [budget de fonctionnement du CSE](#). Si l'entreprise compte [moins de 50 salariés](#), la législation n'impose rien en matière de budget de fonctionnement. C'est à l'employeur d'en décider librement.

Pour une entreprise ayant un effectif de 50 à 2000 employés, la subvention est imposée à 0,20 % de la masse salariale. À partir de 2000 employés et plus, la subvention représente 0,22 % de la masse salariale.

Quelles sont les principales missions du CSE ?

L'effectif de l'entreprise détermine les attributions du CSE au sein de l'entreprise.

Les attributions du CSE : l'effectif est inférieur à 50 salariés

Face à une société ayant un [effectif est inférieur à 50 salariés](#), une des principales attributions du CSE est de maintenir le dialogue entre l'employeur et ses salariés.

Il permet d'entendre et de faire remonter les prétentions salariales sur les sujets suivant:

- la rémunération ;
- l'application du droit travail et des autres textes de loi sur la protection sociale ;
- l'application de la convention collectives et des divers accords.

Le CSE agit principalement pour les intérêts du personnel. Il s'agit principalement des salariés mais également les intérimaires, les stagiaires, etc.

D'autre part, ce CSE a pour obligation de garantir la sécurité et la santé des salariés sur leur lieu de travail. A cette fin, peuvent être mise en place:

- Des enquêtes pour s'assurer de la santé, de la sécurité notamment au regard des accidents et maladies professionnelles.
- [L'utilisation du droit d'alerte](#), réglementé par les articles [L. 2312-59](#) et [L.2312-60](#) du Code du travail. Il permet au CSE d'alerter directement l'employeur s'il est constaté une entrave aux droits des employés (santé physique et/ou mentale,

liberté individuelle, situation de danger grave et imminent).

- La saisie de l'inspection du travail en cas d'irrespect de la loi dont le CSE assure le contrôle.
- L'orientation, information et l'accompagnement des salariés pour lutter contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel. Pour ce faire, le CSE doit comporter une personne en charge des problématiques de harcèlement.

De plus, lors du licenciement d'un employé, le CSE peut l'accompagner durant les entretiens. Et le CSE sera systématiquement consulté pour les licenciements des salariés protégés.

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.

Les attributions du CSE : l'effectif est supérieur à 50 salariés

Dès lors que [l'effectif de l'entreprise dépasse 50 salariés](#), le CSE dispose d'attributions supplémentaires. Une de ses principales missions est de permettre l'expressions des salarié et la satisfaction de leurs demandes.

Il assure donc le dialogue entre les salariés et les employeurs, relativement à la gestion du travail, les enjeux financiers et économiques de la société et ceux de la formation professionnelle.

Les enjeux relatifs aux conditions de travail, et ceux relatifs à la santé et la sécurité des employés sont au cœur des missions et prérogatives du CSE:

- ce dernier analyse les risques professionnels susceptibles d'arriver aux salariés ;
- le CSE contribue à faciliter l'emploi des femmes à tous les postes, à adapter les postes de travail aux personnes handicapées ;
- le comité propose également des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel, mais également contre les agissements sexistes. Depuis le 1er janvier 2019, un [réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel](#) et les agissements sexistes doit être désigné par un vote à la majorité des membres présents.

Le CSE a le droit de présenter à l'inspection du travail les résultats des enquêtes et observations. Donc, il revient à l'employeur l'obligation d'informer le CSE de toutes les visites de l'inspection du travail.

Si la structure comporte plus de 50 salariés, l'avis du CSE est requis pour les sujets

suivants:

- les stratégies de l'entreprise;
- l'état financier et économique de la société;
- l'orientation social de l'entreprise, notamment concernant les conditions de travail et d'emploi.

Le comité social et économique s'occupe également des activités sociales et culturelles, conformément aux [articles R. 2312-35](#) et suivants du Code du travail. Il bénéficie donc d'un montant afin de réaliser ces activités , en plus du budget de fonctionnement.

Sur le plan de l'organisation générale de l'entreprise, l'employeur doit demander l'avis consultatif du CSE sur les questions relatives notamment aux :

- Conditions de travail et d'emploi ;
- Mesures prises par les dirigeants sur la structure de l'entreprise ou la modification des effectifs de l'entreprise ;
- Mesures visant à modifier l'organisation juridique ou économique ;
- Aménagements visant l'introduction de nouvelles technologies pouvant avoir un impact sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés ;
- Mesures d'aménagement du poste de travail en vue de la facilitation des conditions de travail pour les salariés handicapés, ceux souffrant de maladies chroniques ou les invalides de guerre ;
- Licenciement collectif pour motif économique.

Pour réussir sa mission d'information et de consultation des salariés, des panneaux d'affichage sont mis à disposition pour communiquer avec les employés.

Si vous souhaitez approfondir ce sujet : [ce qui change avec le CSE](#)