



Le Comité Social et Économique (CSE)

Mai/Juin 2019

I. Qu'est-ce que le CSE ?

Le **Comité Social et Économique (CSE)** est le résultat de la fusion de l'ensemble des instances représentatives du personnel à savoir, le Délégué du Personnel (DP), le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).



II. Qui est concerné par la mise en place d'un CSE ?

Un CSE devra obligatoirement être mis en place dans toutes entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020.

Cette obligation 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
- Aux établissements publics à caractère industriel – commercial et administratif employant du personnel de droit privé

III. Qui sont les membres du CSE ?

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel. Cette délégation doit comporter un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Les membres du CSE sont nommés par une élection organisée tous les 4 ans par l'employeur dans les entreprises de plus de 11 salariés.

En dessous de 11 salariés, l'élection est facultative mais un CSE peut être constitué soit par convention soit par accord collectif.

Tout salarié âgé de 16 ans révolus et répondant à certaines conditions (ancienneté, lien avec l'employeur, ...) peut se présenter à cette élection.

Les salariés qui sont élus au CSE pour la première fois bénéficient d'une formation d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est rémunérée comme du temps de travail et n'est pas décomptée de leurs heures de formation.

Le salarié membre du CSE bénéficie du statut de salarié « protégé ».

! *Un salarié travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne peut être éligible que dans l'une de ces entreprises.*

● *L'inspection du travail peut, après consultation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'éligibilité ou de candidature.*



IV. Quelles sont les missions/compétences du CSE ?

Les attributions du CSE varieront en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Les missions du CSE peuvent être multiples comme promouvoir la santé/sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (comme les femmes enceintes par exemple) ou à des actions de sensibilisation (harcèlement moral/sexuel, ...), veiller à l'application du code du travail et autres dispositions légales (protection sociale, conventions, accords, ...), présenter à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés,

Le CSE dispose d'un droit d'alerte concernant les situations portant atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique ou environnementale, sur la santé économique de l'entreprise,

V. Comment fonctionne un CSE ?

Le financement :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas de personnalité publique et ne dispose d'aucun budget.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est doté :

- D'un budget de fonctionnement dont le pourcentage dépendra de la taille de l'entreprise
- D'un budget des activités sociales et culturelles qui sera fixé par accord d'entreprise

Les réunions :

En l'absence d'accord, le nombre de réunions du CSE dépendra de l'effectif de l'entreprise. Ainsi le CSE se réunira :

- Au moins **1 fois/mois** pour les entreprises **< à 50 salariés ou > à 300 salariés**
- Au moins **1 fois/tous les 2 mois** pour les entreprises de **50 à 299 salariés**

Ces réunions rassemblent l'employeur (ou son représentant) et les membres de la Délégation du personnel (ou, à défaut leurs suppléants).

L'employeur doit mettre à la disposition des membres du CSE un local leur permettant de se réunir et d'accomplir leurs missions.

Les heures de délégations



Les salariés membres du CSE bénéficient d'un crédit d'heures dont le nombre varie en fonction de l'effectif : par exemple, pour les entreprises de 11 à 24 salariés, ce crédit d'heures est de 10h par mois.

! Le temps passé en réunion du CSE ne peut être amputable aux heures de délégations et sont rémunérées comme du temps de travail.

Vous pouvez retrouver l'intégralité des modalités concernant la création et la mise en place du CSE sur le site **Service-Public.fr**



Rendez-vous sur notre site internet www.spst.fr pour visualiser tous les sujets abordés dans nos Lettres d'information.

Sources : Service-Public.fr

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>

