Code du travail et CSE

Description

Le Comité social et économique (CSE) a été instauré par les Ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Ces ordonnances constituent une importante réforme du Code du travail. En effet, ces dernières ont opéré une fusion des délégués du personnel, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise en une instance représentative du personnel unique.

Désormais, la mise en place du Comité social et économique, dont la création résulte d'un long travail législatif, est obligatoire pour les entreprises dont l'effectif atteint 11 salariés pendant plus de 12 mois consécutifs.

Le Code du travail encadre donc les modalités de fonctionnement du Comité social et économique, et les attributions qui lui sont dévolues.

Télécharger le guide complet sur le CSEMettre en place mon CSE

Qu'est-ce que le Comité social et économique ?

Au sein d'une entreprise, l'instance représentative du personnel est investie d'une mission de représentation des intérêts des salariés auprès de l'employeur.
En effet, le Comité social et économique sert d'intermédiaire entre l'employeur et les salariés afin de favoriser des relations saines.

Auparavant, les intérêts des salariés étaient représentés par plusieurs instances différentes au sein de l'entreprise. Afin d'harmoniser la législation et de faciliter le dialogue social, les précédentes instances ont fusionné pour n'en former qu'une seule : le Comité social et économique.

La composition du Comité social et économique varie selon l'effectif de l'entreprise. Ainsi, le Comité social et économique compte nécessairement l'employeur parmi ses membres, qui peut bénéficier de l'assistance de collaborateurs. Lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 50 salariés, leur nombre est porté à 3 maximum.

Par ailleurs, cette instance compte un nombre égal de membres titulaires et de suppléants. Le nombre de titulaires évolue avec l'effectif de l'entreprise.

© 2023 LEGALPLACE SAS

L’élection des membres du CSE

La mise en place du CSE suppose de respecter un calendrier, permettant d’établir la chronologie des différentes étapes de mise en place du Comité social et économique.

L’organisation de l’élection des membres du CSE incombe à l’employeur **tous les 4 ans.** Cette règle est prévue par le Code du travail, et plus précisément à son article L.2314-33. L’inaction de l’employeur ou son refus injustifié de respecter cette obligation légale l’exposent à des sanctions pénales.

Plusieurs conditions sont requises pour être éligible :

- être âgé de plus de 18 ans ;
- avoir une ancienneté de plus d’un an au sein de l’entreprise ;
- n’être lié à l’employeur par aucun lien de parenté ou d’alliance.

Les électeurs doivent également remplir certains critères :

- être âgé de plus de 16 ans ;
- avoir une ancienneté minimale de 3 mois au sein de l’entreprise ;
- ne pas avoir fait l’objet d’une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les réunions du Comité social et économique

Les réunions de l’employeur et des représentants du personnel peuvent être organisées soit :

- A l’initiative de l’employeur ;
- A la demande des membres du Comité social et économique.

Par principe, un accord collectif conclu au sein de l’entreprise fixe le nombre de réunions annuelles du Comité social et économique. En application de l’article L.2312-19 du Code du travail, **leur nombre ne peut toutefois être inférieur à 6 réunions par an.**

Cependant, à défaut d’accord collectif, le CSE se réunit sur convocation de l’employeur ou de son représentant :

- Dans les entreprises de 11 à 50 salariés : au moins une fois par mois ;
- Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés : au moins une fois tous les

© 2023 LEGALPLACE SAS

deux mois ;
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés : tous les mois.

Bon à savoir : Le CSE d'une entreprise recensant au minimum 50 salariés est soumis à un mode de fonctionnement particulier. En effet, sur toutes les réunions annuelles, 4 d'entre elles doivent traiter des conditions de travail des salariés, mais également des problématiques liées à la sécurité et à la santé.

Le budget du Comité social et économique

Au sein des entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, le budget du CSE se divise en deux budgets distincts :

- Le budget de fonctionnement ;
- Le budget des activités sociales et culturelles.

En fonction de la taille de l'entreprise et de sa masse salariale, le financement de ces budgettsz incombent à l'employeur.

Un transfert de reliquat budgétaire pourra être opéré d'un budget à l'autre. Cependant, ce transfert s'effectuera dans la limite de 10% de l'excédent.

Quelles sont les nouveautés apportées par la réforme du Code du travail concernant le Comité social et économique ?

La mise en place du Comité social et économique a été progressive, et s'est finalement généralisée au 1er janvier 2020 dans l'ensemble des entreprises comptant au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Désormais, le Code du travail impose donc la mise en place du CSE au sein des entreprises concernées. Cependant, lorsqu'elles n'ont pas procédé à sa mise en place avant la date butoir, les entreprises doivent immédiatement procéder à l'organisation des élections, si cela n'a pas été fait auparavant.

Lorsque l'entreprise dispose de plusieurs filiales, chaque entité doit posséder son propre CSE. Ainsi, un Comité social et économique central et un Comité social et économique d'établissement seront institués.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les nouveautés concernant les attributions du Comité social et économique

La réforme du Code du travail a entraîné de nombreuses modifications, notamment au niveau du rôle et des missions du Comité social et économique. En effet, ses attributions varient selon l'effectif de l'entreprise.

Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, le CSE a des attributions restreintes, identiques à celles incombant jusqu'alors aux délégués du personnel.

Ainsi, **son rôle se limite à présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés**, relatives aux salaires et à l'application du droit du travail dans l'entreprise. Il est donc le porte-parole des salariés.

Toutefois, le salarié est en droit de se représenter lui-même auprès de l'employeur, sans pour autant avoir recours au CSE.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2312-5 du Code du travail, la délégation du personnel au Comité social et économique a pour mission :

- De promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise : à ce titre, des enquêtes sont réalisées en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
- D'exercer son droit d'alerte : les membres du CSE sont autorisés à alerter l'employeur lorsqu'il existe 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.

Une troisième mission attribuée au Comité social et économique consiste à 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.

Les attributions du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

Dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, le Comité social et économique tient un rôle essentiel. En effet, le CSE est investi d'attributions beaucoup plus étendues, regroupant les compétences des délégués du personnel, mais également du comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions

© 2023 LEGALPLACE SAS

de travail. À ce titre, le Comité social et économique assure la représentation des intérêts des salariés.

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 individuelles ou collectives des salariés de l'entreprise. Le CSE est donc le garant du respect de l'application du droit du travail.

Par ailleurs, le Comité social et économique dispose d'attributions en matière économique. Ainsi, conformément à l'article L.2312-8 du Code du travail, le CSE des entreprises comptant **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 sur :

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

Le Code du travail impose la consultation du Comité social et économique par l'employeur, avant que ce dernier prenne des décisions ayant un impact direct ou indirect sur la vie des salariés au sein de l'entreprise. Le Comité social et économique doit notamment être consulté sur les sujets suivants :

- Les décisions modifiant l'effectif au niveau de sa structure ou de son volume ;
- Les décisions visant à modifier l'organisation de l'entreprise sur le plan économique ou sur le plan juridique :
- Les décisions ayant un impact sur la durée du travail des salariés, sur les conditions de travail ou encore sur les formations professionnelles :
- Les décisions portant sur les conditions de travail des salariés victimes d'accidents de travail, des personnes invalides, les salariés souffrant d'une maladie chronique ou encore les salariés handicapés.

Enfin, le CSE reprend les attributions autrefois attribuées au CHSCT.

En effet, il dispose de prérogatives spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ces prérogatives sont les suivantes :

- L'analyse des risques professionnels susceptibles d'impacter la santé des salariés ;
- La promotion de l'égalité homme-femme en contribuant à faciliter l'accès à tous les emplois par les femmes ;
- Les actions de prévention du harcèlement moral et sexuel, ainsi que des

© 2023 LEGALPLACE SAS

agissements sexistes.

Bon à savoir : Dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés**,** le Comité social et économique est garant de la vie sociale et culturelle de l'entreprise. Ainsi, ce dernier est chargé d'assurer la gestion des activités sociales et culturelles suivantes : les activités sportives prévues pour les salariés, les sorties culturelles, les voyages de groupe, les soirées organisées, les bons d'achat, de cadeaux, etc.

Les nouveautés concernant les représentants du personnel

La réforme du Code du travail a prévu une répartition égale du nombre de titulaires et de suppléants au sein du CSE. Toutefois, le nombre de membres élus varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La composition du Comité social et économique

D'après l'article L.2314-1 du Code du travail, le Comité social et économique est composé de l'employeur et de membres élus. S'agissant des membres élus, le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise.

En effet, en fonction du nombre de salariés au sein de l'entreprise, le CSE peut avoir **entre 1 et 35 membres.**

Le tableau suivant répartit le nombre de titulaires en fonction de l'effectif de l'entreprise, conformément à l'article R. 2314-1 du Code du travail :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires
11 à 24	1
25 à 49	2
50 à 74	4
75 à 99	5

© 2023 LEGALPLACE SAS

100 à 124	6
125 à 149	7
150 à 174	8
175 à 199	9
200 à 249	10

Les membres titulaires doivent être accompagnés d'un nombre égal de suppléants.

Le Comité social et économique doit également compter :

- **Un secrétaire** : chargé d'assurer la coordination des relations entre l'employeur et les membres élus composant le comité social et économique.
- **Un trésorier** : chargé de tenir la comptabilité du Comité social et économique.

Les heures de délégation

Les nouvelles dispositions du Code du travail prévoient la possibilité, pour les membres du CSE, de bénéficier d'heures de délégation.

© 2023 LEGALPLACE SAS

En effet, en l'absence d'accord ou de stipulation particulière, l'article R. 2314-1 du Code du travail prévoit le nombre d'heures de délégation attribuées par mois et, le cas échéant, le nombre de titulaires institués en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ces quotas vont augmenter avec la masse salariale de l'entreprise ou de l'établissement.

Ainsi, les heures de délégation accordées aux représentants du personnel varient en fonction de la taille de l'entreprise et de son effectif :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220

© 2023 LEGALPLACE SAS

Ces heures de délégation sont indispensables : elles permettent aux membres élus d’exercer leurs missions durant leur temps de travail.

FAQ

Quand le CSE est-il obligatoire ?

La mise en place du CSE est obligatoire lorsque l'effectif de l'entreprise excède 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Quelle différence entre CE et CSE ?

Le Comité d'entreprise (CE) était une instance représentative du personnel qui a disparu avec l'entrée en vigueur des ordonnances Macron. Ses attributions sont désormais incorporées dans une instance unique, le Comité social et économique (CSE), qui est venu remplacer les délégués du personnel, le CE et le Comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail.

Qui met en place le CSE ?

La mise en place du CSE dans l'entreprise incombe à l'employeur, qui doit à ce titre procéder à l'organisation des élections des membres titulaires et suppléants.

© 2023 LEGALPLACE SAS