Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Description

Le [Comité social et économique](#) remplace les délégués du personnel, le [Comité d'entreprise](#) et le [Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#). Le rôle du CSE, devenu obligatoire pour les entreprises de moins de 11 salariés, varie selon la taille de l'entreprise.

Ainsi, les règles de [fonctionnement du CSE](#) seront différentes selon que l'entreprise comporte plus ou moins de 50 salariés. En effet, les attributions confiées aux membres du Comité ne seront pas les mêmes.

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

Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Institué par les [ordonnances Macron](#) du 22 décembre 2017, le Comité social et économique est une instance chargée de représenter les salariés au sein d'une entreprise. Les [missions du comité social et économique](#) varient en fonction du nombre de salariés présents dans l'entreprise.

Lorsque cette dernière compte moins de 50 salariés, le CSE exerce les fonctions anciennement attribuées aux délégués du personnel.

Le CSE obligatoire dans les entreprises comportant plus de 11 salariés

La [mise en place du comité social et économique](#) dépend du nombre de salariés au sein de l'entreprise. Dès lors que le seuil de 11 salariés à temps plein est franchi, sur une période de 12 mois consécutifs, cette dernière est dans l'obligation de mettre en place un CSE.

Quels sont les établissements concernés par cette mise en place ?

Peu importe la forme juridique de l'entreprise, il faut obligatoirement instaurer un Comité social et économique.

Attention : Si l'entreprise possède au moins deux établissements distincts et comporte au moins 50 salariés, la société mère doit mettre en place un comité social et économique dans chaque établissement : on parlera alors de CSE central et de CSE d'établissement.

Quelle est la date butoir de mise en place du CSE ?

La date limite de mise en place du CSE, fixée au 1er janvier 2020 pour les entreprises de plus de 11 salariés, a été dépassée. Il est impératif pour les entreprises concernées n'ayant pas encore mis en place de CSE, de procéder aux [élections](#) le plus rapidement possible.

En effet, en l'absence de Comité social et économique, le personnel n'est pas représenté au sein de l'entreprise.

De plus, l'absence volontaire de CSE peut être considérée comme un délit d'entrave. Il est donc conseillé de se renseigner le plus rapidement possible sur la mise en place de cette instance.

La composition du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

La [composition du comité social et économique](#) dépend de l'effectif de l'entreprise. La loi prévoit que le nombre de titulaires est égal à celui des suppléants.

Comment se compose le CSE ?

Le CSE est [composé](#) de l'employeur et une délégation du personnel élue par les salariés.

Le Comité social et économique est présidé par l'employeur ou son représentant. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. En effet, [l'article L. 2315-23 du Code du travail](#) prévoit que celui-ci peut être assisté de 3 collaborateurs. Ceux-ci sont autorisés à assister aux séances avec voix consultative.

Par ailleurs, il convient de préciser que **le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés n'a pas l'obligation de désigner un secrétaire et un trésorier.**

Bon à savoir : Dans les entreprises composées de plus de 50 salariés, le Code du travail impose la désignation d'un trésorier et d'un secrétaire.

La délégation du personnel

La délégation du personnel comprend autant de membres titulaires que de membres suppléants. Ces derniers ne sont conviés aux réunions qu'en cas d'absence des titulaires.

Ainsi, la **délégation du personnel compte un membre titulaire et un membre suppléant si l'effectif de l'entreprise est compris entre 11 et 24 salariés.**

En revanche, lorsque l'effectif de l'entreprise est compris 25 et 49 salariés, la délégation du personnel compte 4 personnes:

- 2 titulaires ;
- 2 suppléants.

La personnalité juridique du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions de [l'article L. 2315-23 du Code du travail](#), applicables au CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, prévoient que la personnalité civile est réservée aux [entreprises d'au moins 50 salariés](#).

A contrario, le **Comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés ne dispose pas de la personnalité civile**, ce qui lui interdit d'agir en justice.

Quelles sont les missions du CSE ?

Au sein d'une société composée de moins de 50 salariés, le CSE représente les intérêts des salariés auprès de l'employeur. Il reprend les missions anciennement dévolues aux délégués du personnel (DP).

Dans les entreprises composées de moins de 50 salariés, la délégation du personnel a pour mission :

- de présenter des réclamations individuelles et collectives des salariés au chef d'entreprise concernant notamment les salaires, l'application du Code du travail et des autres dispositions légales sur la protection sociale.
- de "promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail" dans l'entreprise : à ce titre, des enquêtes peuvent être effectuées concernant les accidents du travail ou les maladies professionnelles.
- d'exercer son droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles [L. 2312-59](#) et [L. 2312-60](#) du Code du travail.

La présentation des réclamations individuelles et collectives des salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a pour objectif **de maintenir les échanges entre les salariés et l'employeur**, en vue de transmettre au chef d'entreprise les réclamations des salariés concernant les salaires, l'application du Code du travail et des textes légaux sur la protection sociale, mais également concernant l'application des conventions et accords collectifs.

Son rôle en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le CSE a également pour objectif d'assurer **la santé et la sécurité des salariés** :

- La réalisation d'enquêtes peut être effectuée dans le but de garantir la sécurité et la santé, ainsi que la prévention des maladies et des accidents du travail.
- Le CSE dispose également du [droit d'alerte](#). Le droit d'alerte permet d'alerter l'employeur dans les cas suivants : lorsqu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou à leurs libertés individuelles, mais également en cas de danger grave et imminent.
- L'inspection du travail peut être saisie par le CSE concernant toutes les plaintes et observations qui concernent l'application des dispositions légales dont elle assure le contrôle.
- Le CSE doit orienter, informer et accompagner les salariés pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Un [référént harcèlement](#) est désigné par le CSE parmi ses membres.

Enfin, en cas de licenciement d'un salarié, ce dernier peut se faire assister durant

l'entretien. S'il s'agit d'un salarié protégé, le CSE est consulté sur la procédure de licenciement.

L'organisation des élections du CSE

Les élections du Comité social et économique ont lieu à l'initiative de l'employeur. En revanche, les élections du comité social et économique ne sont pas obligatoires dans les sociétés composées de moins de 11 salariés.

Comment organiser les élections du CSE ?

Les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique sont élus pour 4 ans. Il est essentiel de connaître les règles encadrant les conditions d'éligibilité au CSE, et les dispositions à prendre en cas de carence de candidature.

Qui est éligible au CSE ?

Les candidats susceptibles de se présenter aux élections du CSE doivent répondre à plusieurs critères :

- au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ;
- âgés d'au moins 18 ans.

Cependant, le conjoint de l'employeur, son concubin, son partenaire ou encore les membres de sa famille ne peuvent pas se présenter en tant que candidats au CSE.

Que faire en cas de carence de candidature ?

Pour les entreprises composées de 11 à 20 salariés, l'employeur informe les salariés de la date du scrutin. Si dans les 30 jours suivant la notification d'organisation des élections du CSE, aucun candidat ne s'est présenté, l'employeur sera tenu d'établir un procès-verbal de carence.

S'agissant des autres entreprises, en l'absence de candidats aux élections du Comité social et économique, l'employeur sera tenu de dresser un procès-verbal de carence à la fin du délai de dépôt de candidature. **Le procès-verbal de carence sera donc dressé à la date fixée du second tour de scrutin.** Ainsi, toutes les étapes préalables à la tenue des élections doivent avoir été respectées afin d'établir un PV de carence : l'information par l'employeur, l'invitation des organisations syndicales à

négocier un protocole d'accord, etc.

Ce procès-verbal de carence doit être porté à la connaissance des salariés et transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail. Ce dernier adressera une copie aux organisations syndicales.

Qui peut être électeur ?

Les salariés âgés d'au moins 16 ans, ayant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise, peuvent voter lors des élections du CSE.

En revanche, ces derniers ne doivent pas avoir fait l'objet d'une interdiction, d'une déchéance ou d'une incapacité relative à leurs droits civiques.

Le déroulement des élections

Les élections du CSE doivent suivre plusieurs étapes avant la proclamation des résultats officiels.

Information par l'employeur

L'employeur informe de la mise en place des élections du CSE auprès de ses salariés, et prévoit une date de premier tour de scrutin. Cette date ne peut être supérieure à 90 jours à compter de l'information des salariés.

Le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)

La deuxième étape des élections consiste, pour l'employeur, à inviter les syndicats intéressés à négocier le [protocole d'accord préélectoral](#) et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membres du Comité social et économique.

Ces organisations syndicales sont les suivantes :

- Les organisations syndicales représentatives au niveau national : CGT, FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC
- Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise : celles ayant recueilli au moins 10% des voix lors du premier tour des dernières élections.
- Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise.

- Les organisations syndicales satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Le protocole d'accord préélectoral est nécessaire afin de fixer les modalités et l'organisation des élections du CSE.

Bon à savoir : Si les syndicats n'ont pas pris part à la négociation du PAP, l'employeur sera chargé de fixer les modalités des élections.

Le protocole d'accord préélectoral contient des thématiques obligatoires concernant :

- La répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnels ;
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- La mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Le protocole d'accord préélectoral doit ensuite être validé et signé par la majorité des organisations syndicales. Dès lors qu'il a été signé, l'employeur est tenu de le porter à la connaissance des salariés.

Comment se déroule le scrutin ?

L'employeur doit informer les salariés de l'organisation des élections du Comité social et économique. Le scrutin est un scrutin de liste à 2 tours.

Le premier tour des élections **doit se tenir dans les 90 jours suivant l'information de la tenue des élections aux salariés.**

Au premier tour, seules les organisations syndicales sont tenues de présenter leurs listes au premier tour. Si le quorum n'est pas atteint ou s'il y a une carence de candidature, l'employeur est dans l'obligation d'organiser un deuxième tour dans les 15 prochains jours.

Lors du second tour, conformément à [l'article L. 2314-29 du Code du travail](#), les électeurs peuvent voter pour des listes différentes de celles présentées par les organisations syndicales. Ainsi, les salariés éligibles peuvent se présenter au second tour en constituant une liste.

Par ailleurs, les électeurs devront être informés de l'organisation du second tour.

Le scrutin pourra alors se faire par vote électronique ou sous enveloppe.

La transmission des procès-verbaux

Après la proclamation des résultats, l'employeur est tenu de transmettre un exemplaire du procès-verbal mentionnant les résultats des élections et le [nombre d'élus](#) aux organisations syndicales ayant pris part aux négociations du protocole d'accord préélectoral et aux organisations syndicales de salariés.

De plus, le [procès-verbal des élections](#) devra être transmis en deux exemplaires à l'inspection du travail, dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats et en un exemplaire à la CTEP (centre de traitement des élections professionnelles).

La durée et le renouvellement du mandat

La durée du mandat des membres du Comité social et économique est fixée à 4 ans. Néanmoins, ce mandat peut durer entre 2 ou 4 ans si un accord collectif le prévoit. Le renouvellement de mandat n'est pas limité dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Organiser les élections avec un prestataire

Toutes les entreprises ayant un effectif supérieur à 11 salariés, sur une période de 12 mois consécutifs, ont l'obligation de mettre en place un CSE.

Zoom : LegalPlace permet de mettre en place un CSE dans votre entreprise. Nos documents sont à jour des dernières évolutions législatives, parfaitement fiables juridiquement et adaptés à chaque entreprise. Un expert dédié se chargera de guider et d'accompagner le client tout au long du processus, par téléphone ou par e-mail, en vous proposant un outil sur-mesure pour élire votre CSE via le [vote électronique](#).

Les ressources accordées au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE dispose de moyens pour réaliser ses missions : heures de délégation, mise à disposition d'un local, liberté de circulation, ... Les ressources accordées au CSE lui

permettent de mener à bien ses missions.

Les heures de délégation

Les membres du CSE bénéficient d'heures de délégation assimilées aux heures de travail, afin qu'ils puissent accomplir leurs missions sans perte de rémunération. Ainsi, les [heures de délégation](#) permettent aux membres élus d'exercer leurs missions pendant leur temps de travail.

Dans les entreprises composées de moins de 50 salariés, chaque membre du CSE dispose de 10 heures de délégation.

Le total des heures de délégation s'élève à :

- 10 heures dans les entreprises de 11 à 24 salariés ;
- 20 heures dans les entreprises de 24 à 49 salariés.

Il est possible de mutualiser les heures de délégation : cela signifie que les membres titulaires peuvent répartir entre eux et avec les membres suppléants les heures de délégation dont ils disposent.

Les réunions avec l'employeur

Dans les entreprises composées de moins de 50 salariés, le CSE doit se réunir au moins une fois par mois, selon [l'article L.2315-21 du Code du travail](#).

Afin d'effectuer leurs [réunions](#), un local accessible et aménagé est mis à la disposition des membres du CSE. En effet, l'employeur met à la disposition des membres élus un local nécessaire pour leur permettre d'accomplir correctement leurs missions.

Liberté de circulation

Afin d'exercer correctement leurs missions, les membres du Comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ces heures lui permettent de circuler librement au sein de l'entreprise ou à l'extérieur, et notamment de prendre contact avec les salariés, réaliser une enquête, rencontrer l'inspection du travail. Il peut donc réaliser ses missions sur son temps de travail sans risquer de perdre une partie de sa rémunération.

Droit de communication

Le Comité social et économique bénéficie d'un droit de communication au sein de l'entreprise. En effet, des panneaux d'affichage doivent être mis à la disposition des membres du CSE afin de leur permettre de transmettre les renseignements utiles aux salariés.

L'absence de budget de fonctionnement

Le Code du travail ne prévoit pas de [budget de fonctionnement](#) pour les CSE des entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, l'employeur n'est pas tenu de verser une subvention au profit des membres du CSE.

Toutefois, il est tenu de financer la formation des membres élus en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La formation des membres du CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés

Les membres du Comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le financement de la formation est à la charge de l'employeur.