

Obligations de l'employeur face au CSE

Description

Le [comité social et économique](#) est une instance remplaçant les anciennes instances représentatives du personnel. La mise en place du CSE fait partie des obligations de l'employeur.

Ainsi, l'employeur est tenu de mettre en place le comité social et économique dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 11 salariés. Cette obligation, prévue par les [ordonnances Macron](#), devait être effective au plus tard le 1er janvier 2020 dans les entreprises concernées. Les employeurs n'ayant pas respectés la date butoir sont tenus de procéder dès à présent aux [élections du CSE](#).

Outre cette exigence, la mise en place du CSE s'accompagne de plusieurs obligations pour l'employeur.

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

Mise en place du CSE

Dans toutes les sociétés rassemblant au minimum 11 salariés, l'employeur est dans l'obligation de [mettre en place un comité social et économique](#) au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

La date limite étant écoulée, **il convient de procéder à l'organisation des élections du comité social et économique le plus rapidement possible**, si cela n'a pas été fait auparavant. En effet, les élections s'étalant sur plusieurs mois, il est impératif pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place de CSE, de le faire dès à présent. De plus, en l'absence d'un comité social et économique, l'entreprise ne bénéficie pas de représentants du personnel et cela peut causer un préjudice pour les salariés.

L'organisation des élections

Afin d'instaurer le comité social et économique à la date indiquée, l'employeur doit procéder à l'organisation des [élections du CSE](#) selon les dispositions légales en vigueur. Cette démarche est cependant facultative si l'entreprise compte moins de 11

salariés.

Date butoir de la première mise en place

L'organisation des élections du comité doit se faire de manière à respecter la date butoir de la première [mise en place du CSE](#). Elle dépend de la présence ou non de représentants du personnel dans l'entreprise et de la fin du mandat des élus :

- 1^{er} janvier 2020 : si l'entreprise comprend des représentants du personnel ;
- 1^{er} janvier 2018 : si l'entreprise ne comprend pas de représentants du personnel (depuis le 24 septembre 2017).

À noter : Après la première mise en place du comité, l'employeur doit organiser l'élection des membres tous les 4 ans dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Élections CSE : scrutin

Les élections doivent se tenir dans les 90 jours suivant l'information des employés de l'entreprise. Le scrutin peut se faire par vote secret sous enveloppe ou par [vote électronique](#).

Zoom : Vous souhaitez mettre en place un CSE dans votre entreprise ? LegalPlace dispose d'une [solution de vote électronique](#). Simple et pratique, la plateforme de vote électronique garantit une confidentialité totale pour chaque vote.

Composition du CSE

Le comité social et économique comprend l'employeur (président du CSE) et une délégation du personnel avec un nombre égal de titulaires et de suppléants. Sa [composition](#) dépend du nombre de salariés dans l'entreprise.

Après les élections des membres, l'employeur est aussi tenu d'organiser l'élection du bureau du CSE (secrétaire et trésorier) et d'instaurer les commissions obligatoires dans le comité.

Les commissions à mettre en place

Elles dépendent de l'effectif de l'entreprise : moins de 300 salariés, au moins 300 salariés ou au moins 1 000 salariés.

Commissions du CSE dans une entreprise de moins de 300 salariés

La [mise en place des commissions](#) dans les entreprises de moins de 300 salariés peut se faire grâce à un accord entre l'employeur et le CSE ou un accord d'entreprise. L'instauration d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peut être imposée par l'agent de contrôle de l'inspection du travail si nécessaire.

Commissions du CSE dans une entreprise de 300 salariés et plus

Les commissions à mettre en place dans une entreprise d'au moins 300 salariés sont les suivantes :

- La commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- La commission de la formation ;
- La commission d'information et d'aide au logement ;
- La commission de l'égalité professionnelle ;
- La commission des marchés.

Commissions du CSE dans une entreprise de 1 000 salariés et plus

Les commissions dans une entreprise d'au moins 1 000 salariés sont :

- La commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- La commission de la formation ;
- La commission d'information et d'aide au logement ;
- La commission de l'égalité professionnelle ;
- La commission des marchés ;
- La commission économique.

Les moyens accordés au CSE par l'employeur

Pour assurer le bon fonctionnement du CSE, accorder des moyens financiers et matériels au comité fait aussi partie des obligations de l'employeur. En matière de financement, cette instance représentative du personnel dispose d'un budget de fonctionnement et d'un budget d'activités sociales et culturelles. Leur montant dépend

de la taille de l'entreprise.

Budget de fonctionnement

L'employeur doit prévoir un budget de fonctionnement. Son montant se calcule comme suit :

- Dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés : **0,20 %** de la masse salariale brute ;
- Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés : **0,22 %** de la masse salariale brute.

Budget activités sociales et culturelles

Le [budget des activités sociales et culturelles](#) doit être fixé par un [accord d'entreprise](#). Il est possible de transférer une partie de l'excédent du budget de fonctionnement annuel du comité sur celui des activités sociales et culturelles, **sans excéder les 10 %**.

À noter : Le CSE ne dispose d'aucun budget dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Local et affichage du compte rendu

L'employeur doit mettre à disposition un local aménagé et un support pour l'affichage des comptes rendus des réunions du comité.

Formation des membres

Les membres élus ont [droit à une formation](#) afin qu'ils puissent mener à bien leurs missions selon [l'article L.2315-63 du Code du travail](#). L'employeur doit alors permettre l'accès aux formations après la mise en place du comité social et économique dans l'entreprise.

Information et consultation du CSE

Pour que le comité social et économique puisse assurer ses missions, l'employeur doit [consulter le CSE](#) sur certains sujets et lui fournir des informations.

À quelles informations le CSE a-t-il accès ?

Les informations données par l'employeur sont intégrées dans la base de données économiques et sociales (BDES) du CSE. Celle-ci comprend les éléments précisés par :

- Les articles [R.2312-9](#) et R. 2312-10 à R. 2312-14 pour les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Les articles [R.2312-8](#) et R. 2312-10 à R. 2312-14 pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- Un accord d'entreprise.

Il bénéficie également d'un droit d'accès à certains documents comme le registre du personnel.

À quel sujet l'employeur doit-il consulter le CSE ?

L'employeur a l'obligation de le consulter régulièrement sur un certain nombre de sujets, notamment :

- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise ;
- Les conditions de travail et l'emploi ;
- La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Le licenciement collectif pour motif économique ;
- La restructuration et la compression des effectifs ;
- L'opération de concentration ;
- Les procédures de redressement, de sauvegarde et de liquidation judiciaire ;
- L'offre publique d'acquisition.

Organisation des réunions

[L'organisation des réunions](#) compte également parmi les obligations de l'employeur. Celui-ci doit effectuer les formalités relatives à la convocation des membres du comité aux séances.

Rôle des suppléants et des titulaires

Les membres titulaires sont convoqués aux réunions du comité. L'employeur doit

convoquer leurs suppléants pour les remplacer en cas d'absence. Lors des séances, les suppléants et les titulaires participent aux débats, aux votes et aux discussions.

Fréquence des réunions du CSE

La fréquence des réunions est déterminée par le biais d'un accord collectif. Cependant, **elle ne peut pas être inférieure à 6 réunions par an**. En l'absence d'accord, le comité social et économique doit se réunir :

- 1 fois par mois au minimum dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 1 fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- tous les mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Ordre du jour du CSE

Avant la réunion, l'employeur et le secrétaire doivent convenir sur l'[ordre du jour de la réunion](#). Le document doit ensuite être communiqué aux membres et aux autres interlocuteurs conviés à la réunion, 3 jours au moins avant celle-ci.

PV de réunion

Toutes les résolutions prises à la majorité des membres présents lors des réunions ainsi que les délibérations doivent être inscrites dans le PV de réunion du CSE. La rédaction de ce [procès-verbal](#) revient au secrétaire du comité social et économique.

Heures de délégation des membres

Accorder les [heures de délégation aux membres du CSE](#) constitue une autre obligation de l'employeur. En effet, un salarié membre du comité social et économique bénéficie de :

- **16 heures par mois** au moins dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- **10 heures par mois** au moins dans les entreprises de moins de 50 salariés.

À noter: Le temps passé lors des réunions n'est pas déduit de ces crédits d'heure.

Le rôle de l'employeur en cas d'exercice du droit d'alerte

En cas d'exercice du [droit d'alerte](#), l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour remédier aux problèmes. Pour ce faire, il doit :

- Mener une enquête approfondie sur le sujet pour déterminer la gravité de la situation ;
- Répondre à son obligation de sécurité et de protection des salariés ;
- Trouver des solutions pour faire cesser la situation présentant un danger grave et imminent.

Lire aussi : [Le décret relatif au CSE](#)