

Le décret n° 2017-1819 relatif au CSE

Description

Le [Comité social et économique](#) vise à assurer le dialogue social entre l'employeur et les salariés. Institué par les [ordonnances Macron](#) du 22 septembre 2017, il constitue désormais l'unique instance représentative du personnel se substituant aux délégués du personnel, au [Comité d'entreprise](#) et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le [décret n°2017-1819 relatif au Comité social et économique](#) a pour objectif de déterminer le nombre de membres du CSE, ainsi que les [heures de délégation](#) qui leur sont attribuées. Il s'applique aux entreprises dont l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant plus de 12 mois consécutifs.

[Téléchargez le guide complet sur le CSE](#)[Mettre en place votre CSE](#)

Comité social et économique : une instance unique

Le [décret du 29 décembre 2017 relatif au Comité social et économique](#) organise les modalités de fonctionnement d'une instance unique qui fusionne les instances préalablement existantes :

- le Comité d'entreprise ;
- les délégués du personnel ;
- le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dorénavant, [la mise en place du CSE](#) est obligatoire dans les entreprises concernées, depuis le 1er janvier 2020.

Que deviennent les anciennes instances ?

Les anciennes instances représentatives du personnel ont disparu au profit du [Comité social et économique](#), institué par le [décret du 29 décembre 2017](#).

Cependant, en fonction de [l'effectif de l'entreprise](#), le Comité social et économique reprend les attributions autrefois dévolues aux délégués du personnel, au Comité d'entreprise et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Qu'advient-il de leurs attributions ?

Au sein des [entreprises de 11 à 49 salariés](#), **les attributions des délégués du personnel reviennent désormais au Comité social et économique**, selon les [articles L. 2312-5](#) et [L. 2312-6 du Code du travail](#).

Concernant les [entreprises d'au moins 50 salariés](#), le CSE assurera dorénavant les attributions des délégués du personnel, du Comité d'entreprise et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, selon [l'article L. 2312-8 du Code du travail](#).

Quand mettre en place le CSE ?

[La mise en place du Comité social et économique](#) est obligatoire dans les entreprises dont [l'effectif](#) excède 11 salariés pendant plus de 12 mois consécutifs, indépendamment de son [statut juridique](#).

Ainsi, au 1^{er} janvier 2020, tous les mandats des anciennes instances représentatives du personnel sont arrivés à leur terme.

La date butoir de mise en place du Comité social et économique était fixée au 1^{er} janvier 2020. Cependant, certaines entreprises n'ont pas encore organisé les [élections du CSE](#). **En raison des circonstances actuelles liées au Coronavirus, les entreprises n'ayant pas encore mis en place de Comité social et économique doivent engager le processus électoral entre le 24 mai et le 31 août au plus tard.**

Toutefois, si les entreprises ont engagé les élections avant le 3 avril 2020, le processus électoral est suspendu jusqu'au 31 août 2020 et devra reprendre dès le 1^{er} septembre 2020.

Quelles sont les modalités de mise en place du CSE ?

Le CSE s'applique dans les entreprises d'au moins 11 salariés, si cet effectif est atteint pendant plus de 12 mois consécutifs.

Les formalités de mise en place du CSE

Les formalités nécessaires à la [mise en place du Comité social et économique](#) sont les mêmes, quel que soit l'effectif des salariés de l'entreprise.

La mise en place du CSE s'effectue à l'issue d'une élection dont les modalités sont déterminées par un protocole d'accord préélectoral entre l'employeur et les syndicats, ou, le cas échéant, par décision unilatérale de l'employeur.

L'employeur notifie les salariés de la date du scrutin.

Il invite les membres des organisations syndicales à la négociation du [protocole d'accord préélectoral](#) pour l'organisation des élections des membres du CSE, et pour en définir les modalités. Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier le PAP uniquement **si au moins 1 salarié s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information des salariés sur l'organisation des élections**. Si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, ainsi que toute autre organisation syndicale intéressée peuvent être conviées.

Dans les entreprises comptant moins de 25 salariés, le collège électoral sera un collège unique : ils ne devront élire qu'un membre de la délégation du personnel (1 titulaire et 1 suppléant).

S'agissant des entreprises composées de plus de 25 salariés, il existe 2 collèges (un troisième collège dit "collège cadres" dans certains cas) :

- Le 1er collège composé des ouvriers et employés ;
- Le 2nd collège composé des ingénieurs, chefs d'entreprise, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- Un troisième collège dit "collège cadres" dans les entreprises dont le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres, est au moins égal à 25.

Le protocole d'accord préélectoral se charge de définir la composition de chaque

collège, ainsi que le nombre de sièges. Il mentionne également la proportion d'hommes et de femmes devant constituer chaque collège.

La validation du protocole d'accord préélectoral est conditionnée par la signature de la majorité des organisations syndicales ayant pris part à sa négociation.

Le déroulement de l'élection du CSE

Le scrutin s'organise dans les 90 jours suivant l'information des salariés. Il s'agit d'un scrutin de liste à deux tours.

Le premier tour est réservé aux listes établies par les organisations syndicales représentatives. Mais si le quorum n'est pas atteint, ou si la carence de candidatures est établie, un second tour devra avoir lieu dans un délai de 15 jours.

Si un second tour a lieu, des listes de candidatures non établies par une organisation syndicale représentative peuvent participer. L'élection se déroule alors au scrutin secret sous enveloppe, par [vote électronique](#) ou par correspondance, selon les dispositions du [protocole d'accord préélectoral](#).

Suite à la proclamation des résultats, l'employeur se doit de transmettre, dans les meilleurs délais et par tout moyen, une copie des [procès-verbaux](#) aux organisations syndicales représentatives ayant présenté des listes de candidats, de même qu'à celles qui ont pris part à la négociation du PAP.

Un exemplaire du PV des élections devra également être transmis au prestataire intervenant pour le compte du ministère du Travail par l'employeur. Une autre transmission doit s'effectuer dans les 15 jours et en double exemplaire à l'inspection du travail.

La carence de candidature, à la fois au premier tour comme au second tour, impose à l'employeur de produire un procès-verbal. Toutefois, l'employeur doit, dans les 15 jours, transmettre à l'inspecteur du travail le procès-verbal de carence et le porter à la connaissance des salariés de l'entreprise.

Si les candidats ont été élus, le procès-verbal des élections sera transmis par l'employeur en 2 exemplaires à l'inspection du travail, dans les 15 jours suivant [l'élection](#).

La composition du CSE

Le CSE est constitué de l'employeur et d'une délégation du personnel. Le nombre de représentants à élire, c'est-à-dire le nombre de sièges disponibles, dépend de [l'effectif de l'entreprise](#).

La délégation se compose d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Ces derniers ne pourront assister aux [réunions](#) qu'en l'absence des titulaires.

Le nombre d'élus au CSE

La [composition du CSE](#) en fonction de l'effectif de l'entreprise se présente de la manière suivante :

Effectif de l'entreprise	Nombre d'élus
11 à 24 salariés	1 titulaire
25 à 49 salariés	2 titulaires
50 à 74 salariés	4 titulaires
75 à 99 salariés	5 titulaires
100 à 124 salariés	6 titulaires
125 à 149 salariés	7 titulaires
150 à 174 salariés	8 titulaires
175 à 199 salariés	9 titulaires

200 à 249 salariés 10 titulaires

Chaque organisation syndicale représentative est en mesure de désigner un [représentant syndical](#) au CSE.

Afin de suppléer la disparition du CHSCT, l'installation d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) s'impose aux établissements d'au moins 300 salariés. L'inspection du travail peut aussi l'imposer aux entreprises de moins de 300 salariés.

La formation des membres élus

Afin de remplir correctement leurs missions, les [membres du CSE](#) bénéficient de [formations](#)

pendant leur temps de travail, et rémunérées comme telles.

Les membres de la délégation du personnel bénéficient, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée, de la formation nécessaire pour remplir leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les frais liés à la formation santé, sécurité et conditions de travail sont pris en charge par l'employeur. Le [Comité social et économique](#) peut, sur son [budget de fonctionnement](#), compléter les dépenses.

Par ailleurs, cette formation dure :

- 3 jours dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Concernant la formation économique, au sein des [entreprises de plus 50 salariés](#), les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique ne dépassant pas 5 jours.

La financement de cette formation incombe au CSE.

Quelles sont les missions du CSE ?

Le CSE, en fonction de [l'effectif de l'entreprise](#), cumule les attributions du Comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT.

Les principales attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE des [entreprises de moins de 50 salariés](#) reprend les attributions autrefois dévolues aux délégués du personnel. Ainsi, il se charge de **présenter à l'employeur les réclamations collectives ou individuelles concernant les salaires, l'application du Code du travail et d'autres dispositions légales** relatives à la protection sociale, de même qu'aux conventions et accords applicables au sein de l'entreprise.

Ses membres détiennent le pouvoir de saisir l'inspection du travail pour toute observation et plainte concernant l'application des dispositions légales dont le contrôle leur incombe.

Les principales attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le Comité social et économique dans les [entreprises de plus de 50 salariés](#) reprend les attributions autrefois dévolues aux anciennes instances représentatives du personnel.

Tout d'abord, le CSE reprend les attributions autrefois dévolues aux délégués du personnel : il a pour mission de **présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives du personnel de l'entreprise** relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et autres dispositions légales.

Ensuite, le CSE reprend les attributions anciennement dévolues au [Comité d'entreprise](#). Il est donc tenu d'assurer une expression collective des salariés et permet la prise en compte de leurs intérêts en matière économique.

Enfin, le CSE reprend les missions historiquement dévolues au [Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#). Ainsi, il dispose de prérogatives spécifiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il procède à **l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs**, notamment les femmes enceintes.

Il contribue également à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Le CSE est consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, ainsi que la politique sociale de l'entreprise.

Quelles sont les règles régissant le CSE ?

Plusieurs dispositions viennent régir le [fonctionnement](#) de la nouvelle instance unique représentative du personnel, instituée par le [décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017](#). Celles-ci sont stipulées dans le [règlement intérieur du CSE](#).

Les heures de délégation des membres du CSE

Les heures de délégation accordées aux membres titulaires dépendent de l'effectif de l'entreprise

. On parle de crédit d'heures mensuelles.

Le tableau ci-dessous, conforme à l'[article R.2314-1 du Code du travail](#), présente les [heures de délégation](#) des membres titulaires en fonction de l'effectif de l'entreprise :

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

Ainsi, le nombre mensuel minimal d'heures de délégation accordées s'élève à 10.

À noter : Le Code du travail prévoit que le temps passé en [réunion](#) est considéré comme du temps de travail et se rémunère comme tel. Il en est de même pour le temps passé en [formation](#).

Les titulaires du CSE peuvent répartir entre eux ou avec les suppléants les heures de délégation qui leur ont été attribuées. Les heures peuvent aussi s'utiliser au-delà d'une durée d'un mois.

Il est donc possible qu'un membre en particulier reçoive un crédit d'heures plus élevé que les autres, dans la mesure où **il ne bénéficie pas de plus d'une fois et demie le nombre d'heures destinées à un membre titulaire.**

La durée du mandat des membres du CSE

La durée du mandat des membres du Comité social et économique est de 4 ans.

Il n'est pas possible pour un même salarié d'exercer plus de 3 mandats consécutifs.

Néanmoins, un [accord d'entreprise](#) peut prévoir un mandat d'une durée comprise entre 2 et 4 ans.