Le fonctionnement du CSE

Description

Le Comité social et économique (CSE) fonctionne comme étant une instance représentative du personnel obligatoire au sein d'une entreprise d'au moins 11 salariés. Il a un rôle consultatif et les salariés élisent directement les membres du comité afin qu'ils exercent leur mandat.

Le bon fonctionnement du CSE permet alors que les décisions de l'employeur puissent être examinées. Mais aussi que les conditions de travail et d'emploi puissent être respectées.

Téléchargez le guide complet CSEMettre en place votre CSE

Comment fonctionne le CSE ?

Le CSE est une instance qui vise à favoriser une meilleure représentativité des salariés au sein d'une entreprise.

Il assure le dialogue entre les salariés et l'employeur afin de respecter au mieux les intérêts des salariés.

Le CSE se réunit régulièrement pour discuter des conditions relatives au travail, à la sécurité au travail. Il se réunit aussi pour être informé et consulté sur les décisions importantes prises par l'employeur.

Cependant, **les compétences, la composition et le mode de fonctionnement du CSE s'ajustent en fonction de la taille de l'entreprise.**

De plus, le CSE est chargé de consulter l'employeur sur divers sujets notamment sur l'orientation stratégique de l'entreprise, les conditions de travail ainsi que les conditions de licenciements économiques.

De ce fait, il peut former des propositions dans des domaines spécifiques et solliciter des informations auprès de l'employeur pour mener au mieux ces missions.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Pour ce faire, il dispose de moyens tels que des heures de délégation, des expertises financées par l'employeur ou encore des locaux spécifiques pour ses réunions.

Bon à savoir : Le CSE résulte du regroupement de plusieurs anciennes instances représentatives comme le délégué du personnel, le comité économique ou encore le CHSCT à la suite de la réforme du travail de 2017.

Quelle est la composition du CSE et qui sont ces membres ?

Le CSE est composé de représentants du personnel élus par les salariés de l'entreprise lors d'élections professionnelles. Les membres du CSE sont issus de différentes catégories de personnel et peuvent être des employés, ouvriers et même des cadres.

La composition

La composition du CSE comprend l'employeur et les délégués du personnel.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Ces délégués sont des représentants du personnel qui peuvent être les suivants :

Délégués syndicaux : s'ils existent dans l'entreprise, les délégués syndicaux peuvent faire partie du CSE.

Représentants du personnel : élus par les salariés, ils représentent les employés non syndiqués au sein du CSE.

Un secrétaire, un trésorier des membres du CSE, etc. : ces rôles sont attribués en interne parmi les membres du CSE pour organiser ses activités.

A noter : La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant doit alors assister aux réunions du CSE lorsque le titulaire est absent.

Les membres

Il y a tout d'abord **les membres élus** : ce sont les membres qui ont été élus par les salariés au moment des élections professionnelles. Ils ont pour mission principale **de représenter les intérêts des salariés.**

Ensuite, il y a **le secrétaire du CSE** : il est élu parmi les membres du CSE. Chargé d'organiser les réunions, il rédige des procès-verbaux et veiller à la bonne circulation des informations au sein du comité.

Il y a également le trésorier du CSE : il est responsable de la gestion financière du comité. Il surveille les dépenses et les recettes du CSE, tient à jour les comptes et établit le budget annuel.

Enfin, il y a **le président du CSE** : il a l'un des rôles les plus importants puisqu'il est élu par les membres même du CSE tandis que les autres membres du comité sont élus par les salariés. **Il dirige les réunions, assure le respect de l'ordre du jour et facilite les échanges entre les salariés et l'employeur.**

Ces différents membres du CSE contribuent au bon fonctionnement du comité en représentant les salariés, en prenant des décisions collectives et en veillant aux respects des intérêts des travailleurs en jeu.

Quelles sont les missions du CSE ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Dans l'exercice de leur fonction, les membres du CSE ont différentes missions et responsabilités qu'ils doivent accomplir.

La représentation des salariés

La mission essentielle du CSE **est de représenter les salariés**.

En effet, le CSE représente les salariés auprès de l'employeur mais également auprès de la direction de l'entreprise.

Il veille principalement à **la défense de leur intérêt**.

Ainsi, les membres du CSE doivent être à l'écoute des préoccupations, des besoins et des attentes des employés.

La mission d'information et de consultation

Le **CSE est consulté et informé par l'employeur sur divers sujets** qui concernent la vie et les conditions de travail dans l'entreprise.

Cette mission permet au CSE de défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés en recueillant leur avis sur des sujets et de les présenter lors de consultations.

Santé, sécurité et conditions de travail

Cette mission vise particulièrement les conditions de travail des salariés sur la santé et la sécurité.

En effet, les membres du **CSE doivent veiller à l'application des règles en matière de prévention des risques professionnels**.

Par conséquent, ils participent à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles. Mais aussi à l'évaluation des risques et mettre en place des mesures de prévention.

Exercice du droit d'alerte

L'exercice du droit d'alerte du CSE permet aux membres d'alerter l'employeur **en cas de danger grave et/ou imminent pour la santé** ou la sécurité des salariés**.**

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le CSE peut également saisir l'inspection du travail en cas de manquement aux dispositions légales en matière de santé et de sécurité des salariés.

Gestion des œuvres sociales et culturelles

La gestion des œuvres sociales et culturelles de l'entreprise est également l'une des missions du CSE.

Ainsi, **celui-ci est chargé d'organiser et de proposer des activités aux salariés.**

En pratique, cela peut être des œuvres sociales, des activités de loisirs ou encore des voyages.

Attention : cette mission n'est offerte qu'aux membres d'un CSE dont l'entreprise à plus de 50 salariés.

Examen des plaintes des salariés

Les membres du CSE doivent aussi recueillir les plaintes des salariés s' il y en a et les faire remonter à l'employeur.

Ils ont donc la responsabilité de faire remonter les problématiques à la direction.

Négociation professionnelle

Les membres du CSE ont également la possibilité de négocier des accords collectifs avec la direction de l'entreprise.

Ces accords permettent alors de **matérialiser les négociations menées entre le CSE et l'employeur** sur les conditions de vie et de travail des salariés.

Economie, gestion de l'entreprise et formation professionnelle

Le but est que les membres du CSE soient consultés pour toutes questions économiques et financières liées à l'entreprise.

Mais ils peuvent aussi être impliqués dans la mise en place de politique liée à la formation professionnelle au sein de l'entreprise.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Dans ce cas, **les membres jouent un rôle dans la définition des besoins en formation.**

A noter : Il est important de notifier que la liste ci-dessus n'est pas exhaustive, et les missions et responsabilités précises peuvent varier en fonction de la taille de l'entreprise, de la convention collective applicable, et des spécificités du secteur d'activité.
Zoom : Si vous rencontrez des difficultés dans l'organisation des élections du CSE, n'hésitez pas à recourir à nos services. LegalPlace vous propose une solution de vote électronique. Qui constitue une manière simple et sécurisée de mettre en place le CSE dans votre entreprise.

Comment sont prises les décisions au sein du CSE ?

Les décisions au sein du CSE **sont prises de manière collégiale**.

En d'autres termes, elles découlent d'un processus de discussion, de délibération et de votre entre les membres :

Il y a tout d'abord **les décisions et délibérations** : cette étape permet que les membres se réunissent lors de réunions régulières et de discuter des questions inscrites à l'ordre du jour du CSE.

Les membres échangent alors leur point de vue sur différents sujets et prennent des décisions en fonction de l'avancement de leur discussion. Ils débattent également sur les différentes options possibles.

Ensuite **le vote** : Une fois le débat clos, il y a alors l'étape du vote. Les décisions, lors du vote, sont généralement prises à la majorité simple des membres présents pendant la réunion.

Bon à savoir : Dans certains cas, des règles spécifiques peuvent s'appliquer comme un vote à l'unanimité ou des règles de quorum par exemple.

De plus, il y a **la rédaction des décisions** : une fois les décisions votées, celles-ci sont consignées dans des procès-verbaux écrits par les membres du CSE. Ces procès-verbaux doivent être rédigés avec précision et impartialité pour qu'ils puissent être valables. Ils doivent indiquer clairement les décisions prises et les résultats des votes.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Enfin, **la communication des décisions** : les décisions prises par les membres du CSE sont ensuite communiqués à l'employeur et à l'ensemble des salariés. De ce fait, l'employeur est alors tenu de prendre en considération les décisions prises par le CSE et d'y donner suite.

A noter : En cas de désaccord avec les décisions prises, l'employeur doit justifier sa décision et engager un dialogue avec le CSE pour résoudre le problème.

Comment le CSE interagit avec l'employeur et les salariés ?

Les membres du CSE n'interagissent pas de la même manière s'ils veulent communiquer avec l'employeur ou avec les salariés.

Avec l'employeur

Pour commencer, **le CSE communique régulièrement l'employeur à travers des consultations**.

Ces consultations portent sur des sujets concernant la vie et les conditions de travail dans l'entreprise.

Quant à lui, l'employeur est tenu lors de ces consultations de donner toutes les informations nécessaires aux membres du CSE afin qu'ils puissent exercer leur mission de manière efficace.

Ensuite, **le CSE peut également engager des négociations avec l'employeur**.

Ces négociations servent à discuter des conditions de travail ou de la rémunération des salariés par exemple. Ces négociations peuvent aboutir à la prise d'accords collectifs ou la mise en place de mesures spécifiques pour les salariés.

Enfin, **le CSE a un rôle de contrôle envers l'employeur**. Ce rôle permet d'assurer que l'employeur respecte bien les règles relatives aux dispositions légales et réglementaires qui sont liées au droit du travail mais aussi à la santé et à la sécurité.

Salariés

Ensuite, les membres du CSE communiquent de différentes manières avec les

© 2023 LEGALPLACE SAS

salariés afin de leur donner des informations.

Le CSE peut également **récolter des informations et des avis par les salariés**.

Ces méthodes de communication peuvent inclure, par exemple :

- Boite à idée : à travers ces boîtes, les salariées peuvent déposer anonymement des informations, questions et suggestions. Ce qui permet aux membres du CSE d'être informés des éventuels problèmes et préoccupations des salariés ;
- Réunion d'information : les réunions d'information permettent aux membres du CSE d'informer les salariés des différentes décisions prises dans leur intérêt ainsi que des projets en cours ;
- Tableaux d'affichage : Ces tableaux permettent de communiquer des informations pertinentes sur papier ou support numérique. Ces informations peuvent être les procès-verbaux ou les prochaines réunions du CSE par exemple ;
- Communication écrite : ce sont notamment des bulletins d'information, des circulaires ou encore des lettres pour diffuser des informations importantes ;
- Courriel et message interne : à travers la messagerie instantanée, des informations importantes peuvent être diffusées et communiquer à tous les employés rapidement ;
- Canaux de communication : comme des forums en ligne ou des plateformes collaboratives qui permettent aux salariés de poser des questions en ligne mais aussi de recevoir des informations ;
- Réseaux sociaux d'entreprise : utilisation de réseaux sociaux d'entreprise ou de plateformes collaboratives peut également être possible pour faciliter la communication et la collaboration entre le CSE et les salariés.

Bon à savoir : ces moyens de communication ne sont pas forcément tous utilisés dans toutes les entreprises. Chaque CSE de chaque entreprise privilégie les canaux qu'ils préfèrent. Ainsi, la diversité des moyens de communication illustre la volonté du CSE de s'adapter aux besoins spécifiques de l'entreprise et de ses salariés.

Quels sont les moyens et ressources dont dispose le CSE ?

Le CSE dispose de divers moyens et ressources afin d'assurer correctement son fonctionnement. Il s'agit principalement de moyens financiers et de moyens matériels.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Moyens financiers

Au niveau des moyens financiers, **les CSE des entreprises de plus de 50 salariés ont principalement 2 catégories de financement distinct** :

- Il y a le budget de fonctionnement ;
- Il y a le budget dédié aux activités sociales et culturelles.

Pour le budget de fonctionnement, le CSE est **principalement alimenté par une subvention venant de son employeur**. En effet, c'est une subvention dont le montant varie selon l'effectif de l'entreprise.

A noter : C'est une subvention qui s'établit à 0,20% de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés. 0,22% pour celles dépassant les 2000 salariés.

Tandis que pour le budget dédié aux activités sociales et culturelles, **il permet aux employés de bénéficier d'activités visant à améliorer leurs conditions de travail.** C'est généralement un accord d'entreprise qui détermine la subvention allouée.

Bon à savoir : En cas d'absence d'accord, le ratio de cette contribution par rapport à la masse salariale ne peut pas être inférieur à celui de l'année précédente, conformément à l'article L.2312-81 du code du travail.

Moyens matériels

Selon l'article L.2315-20 du code du travail, le CSE dispose de **plusieurs outils afin d'exercer correctement ses missions**.

Ces outils peuvent être :

- La mise à disposition d'un local et d'équipements : en effet, la plupart du temps, un local est mis à disposition pour le CSE pour ces réunions et l'exercice de ses missions. De plus, des équipements tels que des téléphones, des ordinateurs et des carnets sont également fournis ;
- Des heures de délégation des élus du CSE : les membres du CSE peuvent s'absenter de leurs heures de travail pour pouvoir assister aux réunions. Il s'agit d'heure de délégation rémunérée ;
- Formation obligatoire des membres du CSE : les membres du CSE ont droit à une formation économique, sociale et syndicale pour mieux comprendre leurs

© 2023 LEGALPLACE SAS

missions et contribuer efficacement aux débats au sein du comité ;
- Budget de fonctionnement : pour couvrir les dépenses régulières, l'entreprise doit pouvoir donner un budget du CSE pour les réunions, les déplacements ou la communication par exemple.
- Accès à l'information : le CSE doit pouvoir avoir accès à l'information qu'il souhaite notamment économique et financière de l'entreprise pour mener au mieux sa mission. Les représentants du personnel doivent avoir accès à des données essentielles pour comprendre la situation de l'entreprise ;
- Documentation : l'entreprise doit mettre à disposition tous les documents réglementaires et légaux que le CSE souhaite consulter ;
- Expertise externe : Le CSE peut avoir recours à des experts pour obtenir des conseils dans des domaines spécifiques. Les frais liés à ces expertises peuvent être pris en charge par l'employeur.

Bon à savoir : certains CSE gèrent un budget aux activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés.

Comment le fonctionnement du CSE est-il évalué ?

Le fonctionnement du CSE est évalué selon plusieurs critères ce qui permet de refléter son efficacité et son impact au sein de l'entreprise.

Pour commencer, on prend en compte la **participation et l'implication des membres du CSE lors des réunions et des formations**. On mesure aussi leur implication dans les différentes missions qui leur sont confiées.

Ensuite, le fonctionnement du CSE est **également évalué en fonction de la communication entre le CSE, l'employeur et les salariés.** Cela inclut notamment la diffusion des informations pertinentes, la transparence des échanges et la capacité du CSE à relayer les problématiques des salariés.

De plus, **la réactivité est aussi évaluée.** Puisque le CSE doit réagir dans les meilleures conditions possibles lorsqu'il y a des problématiques urgentes des salariés. Le CSE doit aussi prendre les mesures appropriées le plus rapidement possible.

D'autres part, **l'accompagnement des salariés ainsi que la relation avec l'employeur sont également à évaluer**. En effet, cela permet de mesurer l'implication du CSE dans le soutien des salariés et les relations entre le CSE et la direction.

Enfin, le plus important pour évaluer le fonctionnement de **la CSE sont les résultats concrets.**

© 2023 LEGALPLACE SAS

En outre, ces résultats sont évalués au regard des améliorations au niveau de conditions de travail, de résolution de conflits, et d'impact sur les décisions de l'entreprise.

A noter : L'évaluation du fonctionnement du CSE peut être réalisée par les membres du comité eux-mêmes ou par la direction de l'entreprise. Mais l'évaluation peut aussi se faire par des instances externes telles que des experts en droit social ou des consultants spécialisés.

FAQ

Qu'est-ce-que le CSE ?

Le Comité social et économique est une nouvelle instance représentative du personnel, dont la création fait suite à l'ordonnance du 22 septembre 2017. Il vise à regrouper les anciennes instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) en une seule instance. Ainsi, le CSE est une fusion des instances préalablement existantes.

Quelles sont les principales missions du CSE ?

Les principales missions du CSE sont de défendre les intérêts des salariés c'est-à-dire de s'assurer que les conditions de travail et d'emploi soient respectées, de veiller à la préservation de leur santé et de leur sécurité ainsi que de s'assurer du respect du droit du travail.

Quel est le budget du fonctionnement du CSE ?

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose de deux budgets : un budget de fonctionnement du CSE et un budget consacré aux activités sociales et culturelles, appelé aussi budget ASC du CSE.

© 2023 LEGALPLACE SAS