

La mise en place du CSE

Description

La mise en place du [CSE](#) (Comité social et économique) s'est déroulée progressivement. En effet, institué par les [ordonnances Macron](#) en date du 22 septembre 2017, le CSE est venu [remplacer](#) les anciennes instances représentatives du personnel : le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le [CHSCT](#).

La mise en place du Comité social et économique s'impose à toutes les entreprises dont l'effectif est supérieur à 11 salariés, pendant plus de 12 mois consécutifs.

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

Qui est concerné par la mise en place du CSE ?

La mise en place du CSE concerne autant les **employeurs de droit privé que les établissements publics**. Cette démarche constitue une obligation légale pour toutes les entreprises, quelle que soit leur [forme juridique](#).

Les employeurs ou futurs employeurs souhaitant [créer une entreprise](#) ou assurer la légalité de leur organisation existante, doivent se tenir informés de l'organisation du CSE :

- Les élus sont désignés par un système d'[élection](#) précis ;
- Sa [composition](#) est encadrée ;
- Son fonctionnement est régi par un [règlement intérieur](#).

Pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place de CSE, il est **primordial de le faire dès à présent**. Un processus d'élection s'étalant généralement sur une période comprise entre 2 et 3 mois, il est **impératif de planifier dès que possible** l'organisation des élections du CSE.

En l'absence de mise en place du CSE, toutes les décisions relatives à la **marche générale de l'entreprise** nécessitant une information/consultation du CSE sont viciées.

Quel est le cadre de mise en place du CSE ?

Le cadre de mise en place du CSE est l'entreprise. Par principe, le CSE doit être **mis en place au niveau de l'entreprise**, en tant que structure juridique.

Toutefois, il existe deux exceptions principales :

- D'une part, une entreprise peut mettre en place un CSE pour **chacun des établissements distincts** composant l'entreprise. Dans un tel cas, il est donc mis en place un CSE d'établissement par établissement distinct, chapeauté par un CSE central au niveau de l'entreprise.
- D'autre part, un CSE peut être mis en place à un niveau plus large que l'entreprise : au niveau d'une **Unité Économique et Sociale (UES)**, composée de plusieurs entreprises distinctes.

Qui peut se présenter au CSE ?

La [candidature aux élections du CSE](#) est soumise à quelques conditions. Il faut bien distinguer les conditions d'électorat et les conditions d'éligibilité.

Les conditions d'électorat

Pour être électeurs, les salariés doivent :

- Être **âgés de 16 ans** révolus ;
- Avoir une **ancienneté d'au moins 3 mois** dans l'entreprise à la date envisagée du 1er tour ;
- Et ils ne doivent pas faire l'objet d'incapacité, déchéance ou d'interdiction concernant leurs droits civiques.

À noter : des dérogations aux conditions d'éligibilité ou d'électorat peuvent être émises par le [protocole d'accord préélectoral](#) ou encore l'inspection du travail.

Les conditions d'éligibilité

Pour candidater aux élections du CSE, il faut en premier lieu être électeur. Ensuite, **les salariés âgés de 18 ans révolus** doivent avoir **au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise**.

Il est important de préciser que les salariés :

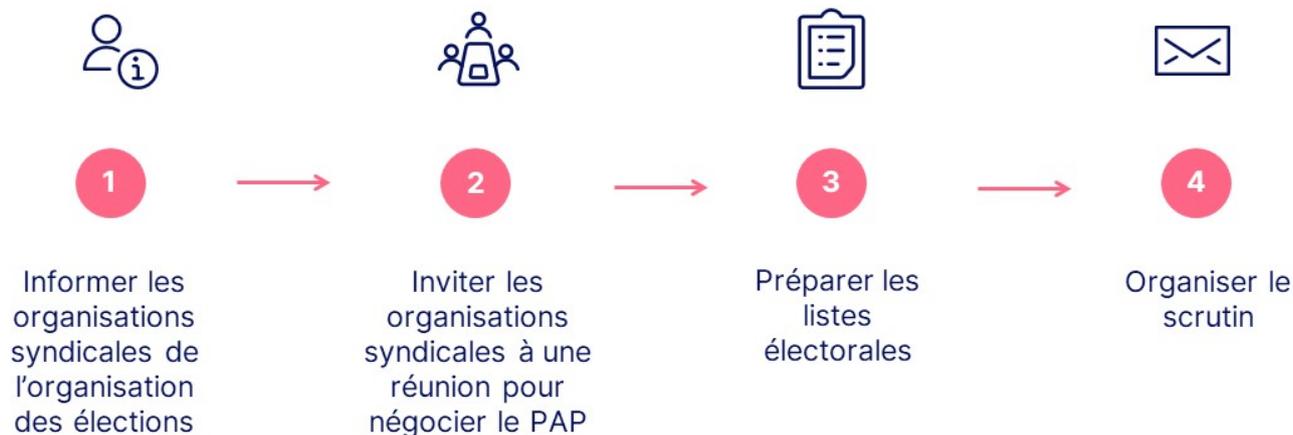
- Ayant un lien de parenté (époux, concubin, frères, sœurs, descendants et ascendants) avec la direction ne peuvent pas se présenter à l'élection ;
- Mis à disposition ne peuvent pas se présenter à l'élection.

Comment se déroule la mise en place du CSE ?

La mise en place du CSE doit respecter une **procédure très stricte** :

- Informer les organisations syndicales de l'organisation des élections ;
- Inviter les organisations syndicales à une réunion pour négocier le PAP ;
- Préparer les listes électorales ;
- Organiser le scrutin.

Comment se déroule la mise en place du CSE ?



LegalPlace.

Comment préparer les élections ?

L'élection des membres du Comité social et économique n'est pas obligatoire si l'entreprise compte moins de 11 salariés. Dans le cas contraire, **l'employeur est tenu d'informer les salariés**

sur la tenue des élections maximum **90 jours avant la date du premier tour** de scrutin.

L'employeur doit informer les salariés et les organisations syndicales de la mise en place du CSE au sein de l'entreprise. Selon la taille de l'entreprise et l'intention des salariés de se porter candidat, ils **invitent les organisations syndicales à une réunion** pour négocier le protocole d'accord préélectoral.

En l'absence de syndicat présent à la réunion, l'employeur peut **fixer unilatéralement les modalités de vote**. Une fois les modalités définies, les salariés pourront se porter candidats dans les délais et les conditions fixées :

- soit par le protocole d'accord préélectoral ;
- soit par la décision unilatérale de l'employeur.

L'élection des membres du CSE se fait par [vote électronique](#) ou par vote secret sous enveloppe.

Zoom : Si vous éprouvez des difficultés dans l'organisation des élections du CSE, n'hésitez pas à recourir aux services de LegalPlace. Nous vous accompagnons tout au long du processus de mise en place du CSE à partir [d'une solution de vote électronique](#). Par le biais d'une plateforme en ligne, tous les électeurs peuvent voter, suivre l'évolution des élections et connaître le résultat final.

Comment se déroule le scrutin ?

Le scrutin est un **scrutin de liste à deux tours**, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne :

- Au premier tour de scrutin, il existe un **monopole syndical** : seules les listes établies par les organisations syndicales peuvent se présenter. Un second tour doit être organisé dans les 15 jours, si le quorum n'est pas atteint ou en cas de carence de candidature.
- Au second tour, les **candidatures sont libres**. Les listes non établies par une organisation syndicale peuvent se présenter.

Qui compose le CSE ?

La composition du Comité social et économique d'une entreprise **dépend de l'effectif de l'entreprise**, soit le [nombre de salariés](#). Il est donc composé de :

- L'employeur ;
- La délégation du personnel, avec un nombre égal de salariés suppléants et titulaires.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise a également la possibilité de **désigner un représentant syndical**.

Dans les entreprises comptant moins de 300 salariés, le **délégué syndical est de droit le représentant syndical** au CSE ([article L.2143-22 du Code du travail](#)). Le représentant syndical doit remplir les mêmes conditions d'éligibilité que les candidats au CSE.

À noter : le responsable interne du service de sécurité et le médecin du travail doivent assister aux réunions du CSE portant sur la sécurité, la santé et les conditions de travail. Un des membres sera aussi désigné [réfèrent harcèlement](#).

La durée du mandat

La durée du mandat des membres élus du comité social et économique **s'étend sur 4 ans**.

À noter : il est possible de réduire la durée du mandat de membres du CSE grâce à un accord collectif.

Le mandat des membres du CSE peut être **renouvelé trois fois successivement**, sauf si un accord dérogatoire a été établi. La possibilité de renouveler un mandat ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés.

Une fois mis en place, il convient d'organiser [une première réunion obligatoire](#).

Quels sont les avantages de cette instance représentative du personnel ?

La mise en place d'un CSE permet aux salariés de **s'exprimer et de se tenir informés** sur l'organisation générale de l'entreprise, mais également sur la **santé et la sécurité** sur le lieu de travail. Le Comité social et économique peut également **représenter les salariés** lors de la visite de l'inspecteur du travail.

L'expression des salariés

Le CSE assure l'**expression collective des salariés** pour que leurs réclamations et leurs intérêts soient pris en compte par l'employeur. Le CSE transmet alors à l'employeur les réclamations des salariés relatives à l'application du code du travail, de la protection sociale, des conventions collectives et du salaire. Il **garantit également l'expression des salariés** pour que leurs voix soient entendues dans la cadre de la prise de décision relative notamment à :

- L'organisation du travail ;
- La gestion économique et financière de la société ;
- La formation professionnelle des employés.

La santé et la sécurité de l'entreprise

Le CSE contribue à l'**amélioration des conditions de travail**, de sécurité et de santé au sein d'une entreprise. Ainsi, il peut être amené à effectuer des enquêtes relatives aux maladies professionnelles et aux accidents de travail.

Dans le **domaine de la santé, de la sécurité** et des conditions de travail, le CSE :

- Analyse les risques professionnels susceptibles d'affecter les travailleurs ;
- Facilite l'accès des femmes aux différents postes dans une entreprise ;
- Garantit l'accès et le maintien des personnes à mobilité réduite au sein de l'entreprise ;
- Veille à [prévenir le harcèlement](#) moral et sexuel, mais aussi les agissements sexistes sur le lieu de travail ;
- Procède à des inspections concernant la sécurité, la santé et les conditions de travail.

La consultation du CSE

Sa mise en place permet l'**accompagnement des salariés**. Les employés de l'entreprise peuvent consulter le comité social et économique pour obtenir des réponses sur certains points, et notamment :

- La situation économique et financière de la société ;
- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La réalisation des moyens de contrôle des activités des salariés ;
- Les conditions de travail et d'emploi ;

- Les procédures de redressement et de liquidation judiciaire de la société ;

Inspection du travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont systématiquement **informés par l'employeur**, en cas de visite d'un agent de contrôle de l'inspection du travail. À cette occasion, ils peuvent **présenter leurs observations**. Un membre du CSE peut également accompagner l'agent de contrôle.

Organisation générale de l'entreprise

Les membres du CSE sont **consultés et informés** sur les dispositions relatives à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion de l'entreprise. La [consultation du CSE](#) se fait généralement pour des questions relatives :

- À la modification de l'organisation juridique ou économique de l'entreprise ;
- Aux conditions de travail et d'emploi ;
- Aux mesures pouvant affecter la structure et le volume de l'effectif des salariés ;
- À la formation professionnelle ;
- À l'intégration de nouvelles technologies au sein de l'entreprise ;
- Aux mesures concernant la remise ou le maintien au travail des salariés invalides, malades ou ayant subi un accident de travail.

À noter : Pour informer les salariés sur les décisions ou les mesures prises, il peut s'avérer utile de mettre des affichages à la porte d'entrée de l'entreprise ou aux emplacements prévus à cet effet.

Droit d'alerte

Face à certaines situations, le CSE peut utiliser son [droit d'alerte](#). Le Comité social et économique de l'entreprise bénéficie de ce droit en cas de :

- danger imminent et grave relatif à l'environnement et à la santé publique,
- d'atteinte aux droits des personnes, à leurs libertés individuelles et à leur santé,
- de faits de nature à affecter la situation économique de la société mais également de faits susceptibles de montrer un recours abusif à un CDD (contrat à durée déterminée).

Participation au conseil d'administration

Le CSE, représenté par **deux membres** de la délégation du personnel, peut **assister aux séances du conseil de surveillance** ou du conseil d'administration de l'entreprise, ainsi qu'aux assemblées générales. Toutefois, les représentants ne bénéficient que d'une voix consultative. Autrement dit, ils ne prennent pas part aux votes.

Examen des propositions

À la demande de l'employeur, le CSE peut être amené à **examiner ou à formuler des propositions** visant à améliorer :

- La condition de vie des salariés dans l'entreprise ;
- Les conditions de travail et d'emploi ;
- La formation professionnelle des salariés ;
- Les conditions relatives aux garanties collectives complémentaires.

En somme, cette instance représentative du personnel se présente comme un **médiateur entre l'employeur et les salariés** pour toutes les questions relatives à la vie dans l'entreprise.

Comment est financé le CSE ?

Afin d'assurer [ses missions](#), le CSE dans les entreprises de 50 salariés ou plus, dispose d'un **budget de fonctionnement** et d'un budget d'activités sociales et culturelles. Ils devront être stockés sur un [compte bancaire propre au CSE](#).

L'employeur assure le financement du CSE. Le montant des subventions varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- Entreprise comptant entre 50 et moins de 2 000 salariés : 0,20 % de la masse salariale brute ;
- Entreprise comptant 2 000 salariés au moins : 0,22 % de la masse salariale brute.

En ce qui concerne le budget pour les activités sociales et culturelles (ASC), il est **défini par un accord d'entreprise**. En cas d'excédent sur le budget annuel de fonctionnement destiné aux ASC, le CSE peut décider de le **transférer à des associations** (associations humanitaires par exemple). Il est important de préciser que le [transfert](#) peut uniquement se faire dans limite de 10 % de l'excédent.

Attention : Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, le CSE ne dispose pas de [budget](#). Il n'a pas de personnalité juridique propre.

Les moyens accordés aux membres du CSE

Les heures de délégation accordées aux membres du CSE **dépendent de la taille de l'entreprise**. Il est important de préciser que le temps passé pour les réunions est rémunéré comme le temps de travail. Les heures ne sont donc **pas déduites des heures de délégation**.

Heures de délégation accordées aux membres du CSE

Les membres du CSE bénéficient d'un **crédit d'heures de délégation**. De manière générale, il est de 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 heures par mois pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Le nombre total d'heures de délégation dépend du nombre de membres, qui **dépend de l'effectif des salariés**. Ce tableau est prévu à l'[article R.2314-1 du Code du travail](#)

:

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Heures par mois / personnes
Entre 11 et 24	1	10
Entre 25 et 49	2	10
Entre 50 et 74	4	18
Entre 75 et 99	5	19
Entre 100 et 124	6	21
Entre 125 et 149	7	21
Entre 150 et 174	8	21
Entre 175 et 199	9	21

Formation et réunion

Après l'élection, les salariés élus membres du Comité économique et social suivent [un stage de formation](#)

de 5 jours au maximum.

Le nombre de réunions du CSE est déterminé par un accord collectif. En principe, **on compte 6 réunions par année au minimum.**

Attention : À défaut d'accord, le nombre de réunions dépend de l'effectif des salariés :

- Pour une entreprise comptant moins de 50 salariés : au moins une fois par mois ;
- Lorsqu'il y a moins de 300 salariés : tous les deux mois ;
- Pour une entreprise de plus de 300 salariés: tous les mois.

FAQ

Qui doit mettre en place le CSE ?

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Cette obligation s'applique à tous les employeurs, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise.

Quand doit-on mettre en place le CSE ?

Le CSE doit être mis en place depuis le 1er janvier 2020, dans les entreprises de plus de 11 salariés.

A quoi sert le CSE ?

Instance unique de représentation du personnel, le CSE renforce le dialogue social entre l'employeur et les salariés.

Quel est le rôle du CSE ?

Le rôle du CSE varie selon l'effectif de l'entreprise. Ses attributions sont réduites si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés. A l'inverse, si l'effectif est supérieur à

50 salariés, il bénéficie de compétences plus étendues.