legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

Le CSE
VOTRE NOUVELLE INSTANCE
REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

Dépôt légal : Août 2019

NetLEGIS
26, rue de Londres 75009 PARIS
SAS au capital de 50.000€
RCS Paris B 532 792 439
TVA FR77 532792439

www.legisocial.fr - contact@legisocial.fr

ISBN : 978-2-490597-22-2

9 782490 597222

Le CSE

VOTRE NOUVELLE INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

Depuis le 1er janvier 2018, les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Entreprise (CE), la Délégation Unique du Personnel (DUP), l'instance regroupée et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont fusionné en une instance unique : le Comité Social Économique (CSE).

Cette fusion est issue de l'ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

1. QUAND LE CSE DOIT-IL ÊTRE MIS EN PLACE AU PLUS TARD ?

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, **au plus tard le 31 décembre 2019.** Sa mise en place est en revanche facultative dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Au 1er janvier 2020, tous les mandats des anciennes instances représentatives du personnel auront donc pris fin et été remplacés par les nouveaux mandats du CSE.

Dès la mise en place du CSE dans l'entreprise, des CSE d'établissements et un CSE central d'entreprise doivent être créés dans les entreprises ou UES (unités économiques et sociales) d'au moins 50 salariés comportant au moins 2 établissements distincts. Ces instances remplacent les comités d'établissements et comités centraux d'entreprise.

2. QUELLES SONT LES DIFFÉRENCES AVEC LES ANCIENS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

- **Une instance unique :**
  Les DP, CE, DUP et CHSCT n'existent plus. Ils sont remplacés par une seule institution représentative du personnel, le CSE.

- **Un seuil d'effectif unique :**
  Le CSE est mis en place dès que l'effectif de 11 salariés est atteint durant 12 mois consécutifs. Il s'agissait auparavant du seuil de mise en place des DP, le CE devant lui être institué à partir de 50 salariés.

- **Des attributions élargies :**
  Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE exerce des attributions réduites proches de celles exercées par les anciens DP.
  Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE exerce des attributions élargies proches de celles exercées auparavant par le CE et le CHSCT.
  Les mêmes élus exercent désormais les missions de l'ensemble des domaines d'intervention des anciens représentants du personnel.

- **Un rôle réduit des suppléants :**
  Les suppléants ne participent plus aux réunions, sauf accord interne plus favorable ou en cas de remplacement d'un élu titulaire absent.

- **Des délais modifiés :**
  Les délais réglementaires liés aux informations et consultations du CSE ont été modifiés et peuvent être négociés par voie d'accord d'entreprise.

- **Une négociation collective renforcée :**
  Le fonctionnement, les attributions et les moyens du CSE peuvent être négociés par voie d'accord d'entreprise.

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE
APERÇU

3. QUI EST MEMBRE DU CSE ?

COMPOSENT LE CSE :

- **L'employeur,** qui peut se faire assister par des **collaborateurs.**

- **Une délégation du personnel** comportant un nombre de membres déterminé par le Code du Travail (de 1 à 35 élus) en fonction de l'effectif de l'entreprise et répartis en collèges.

  Le CSE désigne parmi ses membres, un secrétaire, un trésorier et un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour être éligible au CSE, il faut :

- Être électeur ;
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an continu ou discontinu ;
- Avoir au moins 18 ans révolus ;
- Ne pas être proche parent ou allié de l'employeur (conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur et allié du même degré) ;
- Ne pas être privé de la capacité électorale.

Vous pouvez consulter la liste des membres élus du CSE et délégués syndicaux sur les panneaux d'affichage réservés à la communication de la direction.

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, **représentant syndical** au CSE.

  Dans toutes les entreprises, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CSE.

- Lorsque les réunions portent sur des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, ou lorsqu'une réunion a lieu suite à un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ou à un événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement, participent également à la réunion avec une voix consultative :
  - Le médecin du travail ;
  - Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
  - L'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
  - L'agent du service de prévention de la CARSAT.

LES COMMISSIONS DU CSE :

Dans les entreprises de plus de 300 salariés et selon l'effectif, des commissions doivent être mises en place :

- **Dans les entreprises de 300 salariés et plus :**
  - **Une commission santé, sécurité et conditions de travail** : elle est obligatoire également dans les établissements comprenant au moins une installation classée. Elle exerce, par délégation de tout ou partie des attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
  - **Une commission de la formation :** elle prépare notamment les délibérations du CSE dans les domaines qui relèvent de sa compétence et étudie des questions spécifiques en matière de formation.
  - **Une commission d'information et d'aide au logement :** elle est chargée de faciliter le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.
  - **Une commission de l'égalité professionnelle :** elle prépare les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

- **Dans les entreprises de 1.000 salariés et plus :** une commission économique chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE ainsi que toute question que celui-ci lui soumet.

- **Dans les « gros » CSE** (50 salariés au CSE, 3.100.000 € de ressources annuelles du CSE, 1.550.000 € de bilan annuel) : **une commission des marchés** chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE pour les marchés de montant supérieur à 30.000 €.

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE
APERÇU

4. POUR QUELLE DURÉE SONT ÉLUS LES MEMBRES DU CSE ?

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont **élus pour 4 ans**, sauf accord prévoyant une durée comprise entre 2 et 4 ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

5. À QUELLE FRÉQUENCE SE RÉUNISSENT LES MEMBRES DU CSE ?

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés :** Le CSE se réunit au moins 1 fois par mois. En cas d'urgence, les membres du CSE sont reçus à leur demande.

- **Dans les entreprises de 50 salariés et plus :** Un accord d'entreprise peut fixer le nombre annuel de réunions du CSE qui ne peut être inférieur à 6 et dont au moins 4 portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

En l'absence d'accord :

- Dans les entreprises de 50 à 300 salariés : le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois ;
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés : le CSE se réunit au moins 1 fois par mois.

Vous pouvez prendre connaissance des comptes-rendus de réunions du CSE généralement sur les panneaux d'affichage réservés à la communication du CSE.

Sachez qu'il existe également des panneaux réservés à la communication syndicale, distincts.

6. QUELLES SONT LES MISSIONS DES MEMBRES DU CSE ?

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives :

- Aux salaires ;
- À l'application du code du travail ;
- À d'autres dispositions légales (protection sociale notamment) ;
- Aux conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Il est également chargé de :

- Veiller à l'application de la réglementation du travail et de protection sociale ;
- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- Réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CSE peut saisir l'inspection du travail de plaintes et d'observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle assure le contrôle.

DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

En plus des attributions du CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés, il doit assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il est également informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, comme par exemple les conditions de travail, la durée du travail, la formation professionnelle, l'introduction de nouvelles technologies, etc... . Il rend des avis.

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE
APERÇU

Certains de ses membres participent aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés.

Il assure ou contrôle la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise.

Il contribue enfin à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail et exerce les attributions de l'ancien CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

7. COMMENT LES MEMBRES DU CSE PEUVENT-ILS VOUS AIDER ?

Les représentants du personnel [illegible] missions qui leur ont été confiées [illegible] conformément à leur mandat [illegible] bonne foi et sans commettre [illegible]

LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, prioritairement au bénéfice :

- Des salariés,
- De leur famille,
- Des stagiaires.

Selon les CSE, vous pouvez bénéficier d'aides au financement de chèques restaurants, chèques vacances, frais de cantine, crèche, colonie de vacances, de tarifs réduits sur des entrées de cinéma ou parcs d'attraction, de bons d'achat à l'occasion de Noël par exemple, etc… . Renseignez-vous auprès de votre CSE.

L'ASSISTANCE DES SALARIÉS

Les membres élus du CSE peuvent :

- **Circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission,** notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

- **Assister les salariés** dans le cadre de procédures disciplinaires ou de ruptures du contrat de travail, les accompagner lors de l'entretien préalable.

  Les prérogatives du représentant du personnel se limitent à **une mission d'assistance et de conseil du salarié.**

  Il peut ainsi **informer le salarié** sur les étapes de la procédure notamment en l'aider à préparer sa défense avant l'entretien préalable. Lors de l'entretien, il peut [illegible] **faits reprochés.** Il peut [illegible] de l'entretien et demander des [illegible] présenter des observations. [illegible] pour **faciliter le dialogue entre [illegible] et le salarié et atténuer les tensions.** En revanche, il ne peut pas demander à l'employeur [illegible] communication de documents.

  Après l'entretien préalable, il peut **attester des déclarations** faites lors de l'entretien et **établir un compte-rendu** de manière objective. Ce témoignage peut être produit devant le conseil de prud'hommes en cas de litige.

- **Porter les réclamations individuelles ou collectives** des salariés auprès de l'employeur et / ou de l'inspection du travail.

- **Rechercher avec le salarié et l'employeur des solutions** de reclassement en cas d'inaptitude au poste de travail médicalement constatée. Les membres du CSE sont consultés sur les propositions de reclassement faites par l'employeur.

- **Faire remonter les demandes de formation des salariés** auprès de l'employeur qui élabore le Plan de Développement des Compétences (ancien plan de formation). Le CSE est également consulté sur ce plan.

  Etc…

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE
APERÇU

8. D'AUTRES INSTANCES, FACULTATIVES ET MOINS CONNUES, ONT ÉTÉ CRÉÉES...

L'INFORMATION DES SALARIÉS

Les membres du CSE peuvent faire [illegible] les renseignements qu'ils ont pu [illegible] à la connaissance du personnel s[illegible] obligatoirement prévus et de [illegible] syndicales, ainsi qu'aux portes d'a[illegible]

LE DROIT D'ALERTE

Dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, le CSE peut exercer :

- Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché ;
- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les membres du CSE peuvent exercer en plus :

- Le droit d'alerte économique ;
- Le droit d'alerte sociale.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

[illegible] a été créé afin de permettre [illegible] du personnel de négocier des [illegible] CSE n'ayant pas la capacité conclure de tels accords même s'il [illegible]iste un délégué syndical dans l'entreprise.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Les représentants de proximité sont une nouvelle institution aux contours un peu flous... Les délégués du personnel ayant été supprimés et non remplacés, il est possible de se demander si ces représentants de proximité pourront exercer l'ancien rôle des DP quant à la remontée des réclamations des salariés.

Leurs attributions sont définies par l'accord d'entreprise les mettant en place.

legiSocial
VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU