

# Le Comité Économique et Social



La mise en place d'un comité économique et social (CSE) permet de mettre en place un dialogue social sur la base duquel coconstruire des accords d'entreprise et de mettre en place des projets concrets. Le CSE est le partenaire de la gestion RH de l'entreprise.

## Les conditions et les modalités de mise en place et de renouvellement du CSE

**La mise en place du CSE est obligatoire pour :**

- Les **employeurs de droit privé** ;
- Dont l'effectif atteint les **11 salariés pendant 12 mois consécutifs**.

**Le calcul de l'effectif de l'entreprise dépend :**

- Du **type de contrat de travail** : tous les salariés ne sont pas comptabilisés (alternant, stagiaire) ;
- Du **temps de travail** : la comptabilisation s'effectue au prorata du temps de travail.

La mise en place du CSE s'effectue via l'organisation des élections professionnelles.

**Le mandat des représentants du personnel dure 4 ans**, sauf à ce qu'un accord prévoyant une périodicité de 2 ans ou de 3 ans ait été conclu.

A l'expiration de ce mandat, et si la condition d'effectif est toujours remplie, le CSE doit être renouvelé via l'organisation de nouvelles organisations professionnelles.

## La mise en place ou le renouvellement du CSE : l'organisation des élections professionnelles

**Il convient tout d'abord de vérifier si les conditions de mise en place ou de renouvellement du CSE sont remplies, à savoir :**

- Pour la mise en place : si l'employeur privé emploie plus de 11 salariés depuis 12 mois consécutifs ;
- Pour le renouvellement : si l'effectif de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs est toujours atteint à l'expiration des mandats de la délégation élue du CSE.

**Si ces conditions sont remplies, l'employeur a l'obligation de mettre en place ou renouveler le CSE.**

**De manière très synthétique, la procédure est la suivante :**

**1/ Informer les salariés :**

- Par tout moyen conférant date certaine ;
- En indiquant la **date envisagée du 1<sup>er</sup> tour** des élections.

**2/ Informer et inviter les organisations syndicales :**

- À négocier le protocole d'accord préélectoral ;
- À présenter leur liste de candidat par collège électoral.

**3/ Négocier le protocole d'accord préélectoral afin de fixer :**

- Les règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- La répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

**4/ Établir les listes électorales en fonction des conditions d'électorat et d'éligibilité ;**

**5/ Organiser le vote, de manière physique et/ ou électronique ;**

**6/ Dépouiller les votes et proclamer les résultats.**

A noter que les mandats électoraux peuvent être **rompus avant leur terme**, notamment en cas de **rupture du contrat de travail** ou de **révocation** par l'organisation syndicale.

Il pourra alors être nécessaire d'organiser des **élections professionnelles dites partielles** pour les mandats vacants.

## Les objectifs et les moyens du CSE

L'objectif général du CSE est de **défendre les intérêts des salariés** auprès de l'employeur, ce pourquoi son rôle est de **remonter les informations relatives aux salariés à l'employeur**, notamment en termes de **santé, de sécurité et des conditions de travail (SSCT)**.

Le CSE peut également exercer un **droit d'alerte** et saisir l'inspection du travail.

**Il dispose à ce titre :**

- D'un **droit de réunion régulier avec l'employeur** :
  - Au moins tous les **2 mois** pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
  - Au moins tous les **mois** pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- D'un **crédit d'heures de délégation** qui sont rémunérées :
  - Au minimum **10h par mois** pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
  - Au minimum **18h par mois** pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le CSE dispose également d'un **local**, de **panneaux d'affichage**, d'une **liberté de circulation** et d'un **droit à la formation**.

**Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose en outre :**

- D'un **budget de fonctionnement** dont le montant varie entre **0.20 et 0.22%** de la masse salariale brute selon l'effectif de l'entreprise ;
- D'un **budget des activités sociales et culturelles (ASC)**, dont le montant est fixé par accord d'entreprise.

## La composition du CSE

Le CSE se compose :

- De l'**employeur** ou de son représentant, éventuellement assisté par ses collaborateurs ;
- De la **délégation élue du personnel** : les titulaires et les suppléants élus lors des élections professionnelles.

Il peut également se composer :

- De **membres désignés** :
  - Dans les entreprises **d'au moins 50 salariés**, un **délégué syndical** ;
  - Un **représentant syndical** : dans les entreprises entre 50 et 300 salariés, le délégué syndical est de droit le représentant syndical ;
  - Du **représentant de section syndicale** ;
  - D'un **référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel**.
- De **membres invités** par le CSE (médecin du travail, responsable interne du service SSCT...);
- D'un **membre institué** par accord collectif, le **représentant de proximité** ;
- Dans les entreprises de **plus de 300 salariés**, de **commissions**, notamment en SSCT.

## Les sanctions

Le fait de **ne pas mettre en place ou de tarder à mettre en place** le CSE (hors PV de carence) :

- Est constitutif du **délit d'entrave** : puni d'**1 an de prison** et **7 500€ d'amende** ;
- Est une **faute** qui cause un **préjudice** aux salariés : pouvant donner lieu au paiement des **dommages et intérêts** ;
- Rend certaines **procédures irrégulières** (licenciement économique, dénonciation d'usage ...)

Si le juge considère les élections comme **irrégulières**, celles-ci pourront être **annulées**. Il faudra alors **relancer toute la procédure** d'élections professionnelles.



### Notre expertise :

- Accompagnement à la **mise en place** du CSE ;
- **Construction du dialogue** avec le CSE ;
- Rédaction des **convocations** ;
- **Formation** de l'employeur et des membres du CSE à la gestion du CSE ;
- ...



Nos équipes sont en mesure de vous accompagner sur le sujet du comité économique et social.