

Le CSE (Comité Social et Économique)

Articles R2312-1 à R2316-10 du code du travail

Le CSE est mis en place, selon le cas :

- au niveau de l'entreprise d'au moins 11 salariés,
- au niveau d'une unité économique et sociale (UES),
- au niveau interentreprises.

(Une unité économique et sociale est un ensemble de sociétés distinctes qui entretiennent des liens si étroits qu'elles peuvent être considérées comme une entreprise unique. Elle peut être utile lorsque les différentes sociétés n'atteignent pas le seuil d'effectif requis et permettre de mettre en place un CSE commun. Mais elle est aussi utile lorsque les différentes sociétés pouvaient avoir leur propre CSE mais les liens étroits qui les unissent rendent pertinents de disposer d'un CSE commun.)

Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Qu'est-ce que le comité social et économique (CSE) ?

Le CSE est une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.
- Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative (il prend part aux débats mais pas au vote).

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, il dispose d'heures de délégation fixées dans les limites précisées par le Code du Travail.

Dans les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies à ce comité.

Il n'est pas possible de désigner un représentant syndical auprès du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les attributions du CSE, dans les domaines économique, social, de gestion des activités sociales et culturelles... font l'objet d'une fiche spécifique.

Le CSE : obligatoire dans quelles entreprises ?

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont définies par le code du travail.

Lorsque les conditions sont réunies, c'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative d'organiser les élections au CSE.

Sont concernés :

- les entreprises de droit privé
- les établissements publics à caractère industriel et commercial
- les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

La durée du mandat des représentants élus du personnel au CSE est fixée à 4 ans ; à l'expiration de ce mandat, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins douze mois, l'instance n'est pas renouvelée. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que la condition d'effectif est à nouveau remplie.

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement créée au sein du CSE dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du Code du travail (établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base, classés Seveso ou certains gisements miniers).

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cela lui apparaîtrait nécessaire.

Les membres de cette commission sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du CSE, par une délibération adoptée à la majorité des membres présents.