



Le minimum à savoir sur le CSE



Entreprises de 11 à 49 salariés

Le CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

La création du Comité Social et Économique (CSE) a révolutionné la représentation du personnel dans l'entreprise. Ce petit guide UNSA présente l'essentiel de ses attributions et de son fonctionnement.

Il a vocation à montrer l'importance de se former avec l'UNSA Formation par le CEFU pour réellement exercer ses missions d'élu de manière efficace.

UNSA PLEASE est au service des équipes de terrain de l'UNSA.



Vous souhaitez vous former, vous avez une question, vous souhaitez être accompagné ?

**UNSA
Please !**

Je contacte UNSA Please

Stratégie - Développement - Coaching
Formation - Communication - Juridique

📞 09 69 36 00 70

✉️ unsaplease@unsa.org



À noter : les comités d'établissement et les comités centraux ne sont pas traités dans ce livret.

Le CSE : une seule instance pour toutes les missions

Depuis la création du Comité social et économique (CSE), les missions attribuées auparavant aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT sont assurées par cette instance unique.

Le CSE est obligatoire à partir de 11 salariés et ses attributions sont beaucoup plus larges à partir de 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE ne dispose pas de la personnalité juridique. Il ne lui est donc pas possible d'agir en justice, d'ouvrir un compte bancaire, d'acquérir et de gérer un patrimoine.

La loi ne prévoit pas de budget de fonctionnement pour les CSE des entreprises de moins de 50 salariés, ni d'un budget d'œuvres sociales. L'employeur n'est donc pas obligé de verser une contribution financière.

Comme pour les CSE de plus de 50 salariés, à défaut de prévisions dans le protocole préélectoral, l'article R.2314-1 prévoit le nombre d'élus selon l'effectif de l'entreprise.

Attributions

Le CSE a pour missions et pouvoirs :

- Présenter** à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Saisir** l'inspection du travail, de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.
- Procéder** à l'analyse des risques professionnels et contribuer à la promotion de la politique de prévention de l'entreprise.
- Déclencher** un droit d'alerte en cas :
 - d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, aux libertés individuelles, ce qui leur permet d'intervenir notamment en cas de harcèlement moral ou sexuel (article L. 2312-59),
 - de danger grave et imminent (article L. 2312-60),
 - de risque grave pour la santé publique et l'environnement (article L. 2312-60).



À noter : La loi impose à tout CSE de désigner parmi ses membres (titulaires ou suppléants) un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 2314-1).

Fonctionnement

Les réunions

Le CSE doit se réunir au moins une fois par mois (article L. 2315-21).

2 jours ouvrables avant la réunion, les membres du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes. Si les deux critères des délais et de l'écrit ne sont pas respectés par le CSE, l'employeur n'est pas tenu de répondre.

En revanche, l'employeur est tenu de répondre par écrit aux demandes, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (article L. 2315-22).

Les demandes et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre. Ce registre est tenu à la disposition des salariés de l'établissement, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Il est tenu à la disposition des membres du CSE.

En cas d'urgence, les membres du CSE sont reçus par l'employeur sur leur demande (article L. 2315-21 alinéa 1).

De même, ils sont reçus sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter (article L.2315-21, alinéa 3).



Attention : Sauf accord avec l'employeur, les suppléants n'assistent aux réunions que lorsqu'ils sont amenés à remplacer un titulaire. Pour autant, ils doivent être destinataires de la convocation.

En effet, les suppléants sont tenus de remplacer les titulaires lorsqu'ils sont absents.

Les consultations

Outre ses missions récurrentes, le CSE est obligatoirement consulté :

- en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique
- sur le reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail
- sur l'organisation des congés payés.
- sur la mise en œuvre de la déduction forfaitaire spécifique
- sur le remplacement du paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur
- sur le recours à l'activité partielle
- sur la mise en place ou la modification du règlement intérieur (si l'employeur le met en place malgré l'absence d'obligation pour les entreprises de moins de 50 salariés)
- sur la mise en place d'un régime de participation volontaire par décision unilatérale de l'employeur
- sur la mise en place d'un plan d'épargne par décision unilatérale de l'employeur.

Moyens

Le local

L'employeur doit mettre un local à disposition des membres du CSE (article L.2315-20) mais il n'a pas obligation de fournir de matériel spécifique.

La formation

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Les déplacements et la circulation

Les membres élus du CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, 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.

Les droits d'alerte

Le comité dispose du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

Les heures de délégation

À défaut d'accord dans le protocole préélectoral, le contingent d'heures de délégation fixé par la loi (article R.2314-1) est :

| Effectif entreprise (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total des heures de délégation |
|---|-----------------------------|--|---------------------------------------|
| 11 à 24 | 1 | 10 | 10 |
| 25 à 49 | 2 | 10 | 20 |

Ces heures peuvent être cumulées de mois en mois dans la limite de 12 mois.

Les titulaires peuvent, chaque mois, se répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils disposent. Toutefois, cette répartition ne peut amener l'un d'eux à bénéficier, dans le mois, de plus de 1,5 fois le nombre d'heures normal dont il dispose.

Si les élus justifient des circonstances exceptionnelles (des événements occasionnant une surcharge de l'activité habituelle, en raison de leur soudaineté ou leur urgence), ils sont autorisés à dépasser le contingent d'heures. Exemple : licenciement imprévu, grève, projet ou menace de compression d'effectifs.



Les heures dépassées doivent être justifiées par les nécessités du mandat et les élus doivent prouver la conformité de leur utilisation avec l'événement.

Le CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

**DOCUMENT RÉALISÉ PAR LE SECTEUR
INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**



irp@unsa.org



UNSA Officiel