



Le minimum à savoir sur le CSE



Entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 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 ?



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. À partir de ce seuil, le CSE est doté de la personnalité juridique. Il peut agir en justice en cas de violation de ses intérêts propres, ouvrir un compte en banque, disposer d'un patrimoine.

Attributions

Le CSE a pour missions et pouvoirs :

- ✓ **Assurer** la prise en compte permanente des intérêts des salariés dans les projets et les décisions de l'employeur en assurant leur expression collective et en faisant des propositions.
- ✓ **Procéder** à l'analyse des risques professionnels et contribuer à la promotion de la politique de prévention de l'entreprise.
- ✓ **Contribuer** aux actions d'amélioration des conditions de travail financées par l'entreprise.
- ✓ **Proposer** des améliorations et susciter des initiatives.
- ✓ **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),
 - de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ((article L. 2312-63),
 - en cas de recours abusifs aux CDD ou salariés temporaires (article L.2312-70).



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).

Consultations obligatoires récurrentes

Il est obligatoirement informé et consulté de manière récurrente (article L. 2312-17) sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- sa situation économique et financière,
- sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations récurrentes, le CSE doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Un accord de fonctionnement complète l'accord conclu au moment de la mise en place du CSE (articles L. 2312-15, L. 2312-16, L. 2312-19) et porte notamment sur :

- la périodicité des consultations,
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations,
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation,
- le nombre de réunions annuelles, qui ne peut être inférieur à 6 (article L. 2315-27),
- les délais de consultation,
- la possibilité pour le comité d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des 3 grandes consultations récurrentes.

À défaut d'accord, les règles sont fixées par le code du travail.

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Elle contient l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes que l'employeur doit mettre à disposition du CSE (article L. 2312-18).

Un accord peut définir :

- l'organisation, l'architecture et le contenu
- les modalités de mise à jour et de consultation.

L'accord peut également prévoir l'intégration dans la base de données des informations nécessaires aux consultations ponctuelles et aux négociations obligatoires. A défaut d'accord, c'est le code du travail qui fixe les règles relatives à la BDESE (article L. 2312-36).



Attention : De nombreuses entreprises proposent une BDESE non conforme aux dispositions légales. D'autres n'en ont pas !

Le CSE doit exiger la mise à disposition d'une BDESE construite comme un outil de travail utilisable en permanence pour tous les représentants du personnel.

Consultations ponctuelles obligatoires

Le CSE est obligatoirement informé et consulté sur :

- les méthodes de recrutement et les moyens de contrôle et de surveillance de l'activité des salariés,
- les projets de restructuration ou de compression des effectifs,
- les projets de licenciement pour motif économique,
- les opérations de concentration et les offres publiques d'acquisition,
- les procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires,
- le document unique d'évaluation des risques professionnels,
- les dérogations à la durée maximale du travail,

Autres consultations

- règlement intérieur de l'entreprise,
- médecine du travail,
- recours aux CDD et à l'intérim,
- aménagement de la durée du travail,
- épargne salariale,
- licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, même en cas de reclassement impossible,
- licenciement d'un élu, d'un représentant syndical ou d'un représentant de proximité du Comité social et économique,

et plus généralement, tous les projets ayant des conséquences importantes sur les salariés.



Attention : Les délais de consultation fixés par le code du travail sont très courts. À défaut d'accord, le CSE doit rendre son avis dans un délai de :

- 1 mois
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert.

À défaut, il est réputé avoir rendu un avis négatif.

Informations trimestrielles obligatoires dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Chaque trimestre, l'employeur met à jour et complète la BDESE par des informations concernant :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production,
- les éventuels retards de paiement des cotisations sociales dues par l'entreprise,
- l'évolution des effectifs et des qualifications des salariés par sexe,

Pour en savoir plus sur les informations en matière d'emploi, voir l'article R. 2312-21.

Prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Dans ce domaine, le CSE peut s'appuyer sur :

- un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qu'il désigne parmi les élus titulaires ou suppléants (article L. 2314-1),
- et, dans les entreprises comptant au moins 300 salariés, sur les travaux d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Les membres titulaires et suppléants du CSE ont droit lors de chaque renouvellement de l'instance à une formation sur les questions de santé au travail financée par l'employeur de :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise. La durée est portée à 5 jours pour les élus lors du premier mandat
- de 5 jours pour les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Cette formation leur permet de s'acquitter efficacement de leurs diverses missions :

- ☒ Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes,
- ☒ Contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle,
- ☒ Susciter toute initiative que le CSE estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. L'employeur est tenu de motiver un refus de retenir les propositions formulées par le CSE.



Attention : L'employeur doit présenter chaque année au CSE un plan pluriannuel d'amélioration des conditions de travail et un suivi des dépenses engagées à ce titre. Le CSE peut proposer des mesures complémentaires en fonction des attentes des salariés.

Réclamations individuelles et collectives

Le code du travail ne dit rien des conditions dans lesquelles sont traitées ces réclamations. Elles sont donc négociées dans un accord de fonctionnement ou, à défaut, précisées dans le règlement intérieur du CSE : moyens et délais de présentation à l'employeur à l'occasion des réunions ordinaires ou lors de réunions spécifiques, délai de réponse de l'employeur, conservation des réponses dans un registre ou tout autre moyen permettant la traçabilité.

Activités sociales et culturelles

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice (en priorité) des salariés, de leurs familles et des stagiaires (article L. 2312-78) mais aussi aux anciens salariés (retraités ou licenciés).



Attention : Les prestations offertes aux ayants-droit doivent respecter les règles fixées par l'URSSAF.

L'ancienneté n'est pas une condition d'accès aux activités sociales et culturelles.

Fonctionnement

Le CSE fixe les modalités de son fonctionnement dans un règlement intérieur adopté à la majorité des élus titulaires (article L. 2315-24).



Attention : Ne pas le confondre avec le RI de l'entreprise.

Le règlement intérieur ne peut pas imposer des obligations supplémentaires ou des avantages aux élus, sauf accord exprès. Et dans ce cas, l'employeur peut toujours les dénoncer plus tard, unilatéralement. Il faudra préférer un accord de fonctionnement.

Il désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier (article L. 2315-23).

Heures de délégation

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

Effectif entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total des heures de délégation
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2999	24	26	624
3000 à 3499	25	26	650
3500 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	899
6000 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 8249	32	32	1024
8250 à 8999	33	32	1056
9000 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10 000	35	34	1190

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. Exemples : 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.

Formation

Les membres titulaires et suppléants du CSE ont droit lors de chaque renouvellement de l'instance à une formation sur les questions de santé au travail financée par l'employeur de :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise. La durée est portée à 5 jours pour les élus lors du premier mandat
- de 5 jours pour les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En plus de la formation aux questions de santé au travail, les membres (titulaires) du CSE ont droit à 5 jours de formation économique (article L. 2315-63). Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.



Attention : Ce droit est individuel et chaque élu choisit librement l'organisme qui lui dispense la formation. Pensez à vous former avec l'UNSA Formation par le CEFU.

Local

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur met à disposition du CSE un local et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (article L. 2315-25).

Déplacements et 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.

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.

Dans certaines circonstances, il dispose d'un droit d'alerte économique (articles L. 2312-63 à L. 2312-69) et d'un droit d'alerte sociale (articles L. 2312-70 et L. 2312-71).

Réunions

À défaut d'accord négocié, le CSE doit tenir :

- au moins 1 réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés,
- au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (article L. 2315-28).

Au moins 4 de ces réunions doivent porter sur les attributions du comité en matière d'hygiène et de sécurité, et plus fréquemment en cas de nécessité.

Au moins 1 réunion est dédiée à l'approbation des comptes annuels.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le secrétaire et le président et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la date fixée (article L. 2315-30).

Il est communiqué par le président aux membres du CSE (titulaires et suppléants). À noter par ailleurs que les consultations obligatoires peuvent être inscrites d'office à l'ordre du jour par le secrétaire ou le président.



À noter : Le CSE peut voter l'ajout d'un point à l'ordre du jour en début de séance et à l'unanimité des membres présents.

Le secrétaire rédige un procès-verbal consignant les délibérations du CSE (article L. 2315-34). Pour pouvoir être publié, ce procès-verbal doit avoir été approuvé par un vote à la majorité des représentants présents.

Sous certaines conditions, le CSE dispose, chaque année pour son fonctionnement, d'un crédit d'heures global supplémentaire de :

- 30 heures dans les entreprises de 300 à 1000 salariés,
- 60 heures dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.



Attention : Le CSE peut se réunir par visioconférence. Mais, à défaut d'accord, il ne peut le faire que 3 fois par an sous cette forme.

Commissions

La seule commission obligatoire est la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT), dans les entreprises de 300 salariés et plus. Ses missions et son fonctionnement sont négociés. Elle est présidée par l'employeur.

Elle n'a aucun pouvoir particulier : elle ne peut pas décider seule de recourir à une expertise ou exercer les attributions consultatives du comité.

Elle prépare les travaux du CSE, propose des enquêtes ou des expertises.

Le CSE peut, par accord d'entreprise, créer toutes les commissions que le CSE estime utile à son fonctionnement (article L. 2315-45).

Mais même en l'absence d'accord, doivent être mises en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés :

- une commission de la formation,
- une commission d'information et d'aide au logement,
- une commission de l'égalité professionnelle,

et dans les entreprises d'au moins 1000 salariés :

- une commission économique.

Budgets

Le CSE dispose d'un budget de fonctionnement égal à 0,20 % de la masse salariale brute (0,22 % dans les entreprises d'au moins 2000 salariés).

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations sociales.

Ce budget finance les dépenses courantes du comité ainsi que le conseil et la formation, y compris celle des délégués syndicaux.

Il doit permettre également de faire face aux dépenses exceptionnelles et non prévisibles : frais de justice, expertises, réalisation de certaines missions.

Le CSE dispose également d'un budget destiné à financer les activités sociales et culturelles (ASC) pour lequel le code du travail ne fixe aucun minimum.

Ce budget doit être fixé par accord et pourra par la suite être renégocié. Si les négociations échouent, l'article L.2312-81 prévoit que le montant de la contribution ne pourra pas être inférieur à celui de l'année précédente.

Le CSE a une obligation de transparence des comptes annuels, qui doivent être approuvés en séance plénière, au moins 6 mois après la clôture de l'exercice.



Attention : Le CSE doit tenir des comptes sous une forme variant selon le montant de ses ressources (articles L. 2315-64 et suivants).

Expertises

Le CSE dispose du droit et du pouvoir de recourir à des expertises. A l'image de l'employeur, le CSE doit s'entourer de compétences pour pouvoir exercer efficacement ses prérogatives.

<p>Financement</p> <p>100% par l'employeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consultations sur la situation économique et la politique sociale • Plans de Sauvegarde de l'emploi • Risque grave (les témoignages anonymes sont admis) • Égalité professionnelle en l'absence d'indicateur (entreprise d'au moins 300 salariés)
<p>Financement</p> <p>80% par l'employeur 20% par le CSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation sur les orientations stratégiques • Consultation sur un projet important (nouvelles technologies, OPA, concentration) • Droit d'alerte économique • Négociation d'un accord PSE ou APC

Les moyens syndicaux

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical parmi les élus titulaires ou suppléants ayant obtenu au moins 10 % des voix sur leur nom au 1er tour de l'élection du CSE.

Mais sous certaines conditions, le syndicat peut désigner un autre de ses adhérents.

Le syndicat peut désigner également un représentant syndical au CSE.

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

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le représentant syndical au CSE peut être désigné parmi les salariés éligibles de l'entreprise.

À noter qu'en tout état de cause, aucun salarié ne peut être à la fois élu (titulaire ou suppléant) et représentant syndical au CSE.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, il dispose de 20 heures de délégation par mois.

Rôle des délégués syndicaux UNSA aux côtés des CSE

Le délégué syndical a un rôle primordial dans la mise en place et le fonctionnement du CSE. Il peut intervenir à tout instant pour veiller à ce que le CSE fonctionne efficacement dans l'intérêt des salariés.

En effet, sur de nombreux points, le code du travail permet, par accord d'entreprise, d'améliorer ou d'adapter les dispositions légales et réglementaires.

Le tableau ci-dessous présente une liste non limitative de tous les points susceptibles d'être négociés.

Mise en place du CSE	<ul style="list-style-type: none"> Articles L.2313-2, L.2313-7, L.2315-41
Détails de son fonctionnement	<ul style="list-style-type: none"> Articles L.2315-1 et 2, L.2315-4, L.2312-4, L.2312-16, L.2312-19 à 21, L.2312-55 et 56, L.2312-81 et 82, L.2314-1, 2e du L.2315-11, L.2315-34, L.2315-45, L.2315- 62, L.2315-79
Organisation des élections	<ul style="list-style-type: none"> L.2314-4 et suivants, L.2316-8

Et comme les délégués syndicaux n'ont pas oublié de prévoir dans les accords qu'ils signent, la clause de revoyure prévue par l'article L. 2222-1-5, il sera toujours possible, en cours de mandat, d'améliorer encore le fonctionnement du comité.

Ce peut être l'occasion, par exemple, de constater l'intérêt de disposer de représentants de proximité, de négocier leur mise en place s'il n'en existe pas encore, de définir ou redéfinir leurs attributions et leurs moyens d'action, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

DOCUMENT RÉALISÉ PAR LE SECTEUR
INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL



irp@unsa.org

