

# Le comité social et économique



© 2019 Les Echos Publishing

## La mise en place du CSE

Toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent se doter d'un CSE.

Un CSE doit obligatoirement être créé dans les entreprises qui ont employé au moins 11 salariés durant 12 mois consécutifs. Sachant que lorsqu'au terme du mandat des membres du CSE, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous du seuil de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, l'employeur n'est pas tenu de renouveler l'instance.

**À noter :** le CSE doit être instauré au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES). Toutefois, dans les entreprises et les UES d'au moins 50 salariés qui comportent au moins deux établissements distincts, un CSE central d'entreprise et des CSE d'établissement doivent être créés.

## La composition du CSE

Le CSE comprend une délégation du personnel dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise.

Le CSE doit se doter d'une délégation du personnel dont le nombre de membres est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise. Sachant que cette délégation doit comprendre un nombre égal de titulaires et de suppléants. Et, bien entendu, il appartient à l'employeur de présider le comité.

**À retenir :** le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de membres à élire au sein de la délégation du personnel au CSE.

Siègent ainsi au CSE un titulaire et un suppléant dans les entreprises de 24 salariés au plus, deux titulaires et deux suppléants dans les entreprises de 25 à 49 salariés, quatre titulaires et quatre suppléants dans les entreprises de 50 à 74 salariés, etc.

**Important :** dans les entreprises de moins de 300 salariés, les délégués syndicaux sont, de droit, représentants syndicaux au CSE.

## L'élection du CSE

Les membres du CSE sont élus en principe, pour 4 ans, au terme d'un scrutin de liste à deux tours.

Tout d'abord, l'employeur doit informer les salariés, par tout moyen conférant date certaine (affichage, courriel...), de l'organisation de l'élection des membres du CSE. Par ailleurs, il est tenu d'inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leur liste de candidats. Toutefois, si l'entreprise compte 20 salariés au maximum et que, dans les 30 jours qui suivent l'information des salariés, aucun d'entre eux ne s'est porté candidat, l'employeur n'a pas à remplir cette formalité.

**À savoir :** dans les entreprises n'élisant qu'un membre titulaire et un suppléant, il est constitué un collègue

électoral unique qui regroupe l'ensemble des catégories professionnelles (ouvriers, agents de maîtrise, cadres...).

S'agissant du protocole préélectoral, il fixe notamment le nombre de collèges électoraux et la répartition du personnel dans ces collèges ainsi que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

Il appartient ensuite à l'employeur d'organiser matériellement le vote, sachant que le premier tour doit avoir lieu dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés de la tenue des élections. Les membres du CSE sont élus pour 4 ans, à l'issue d'un scrutin de liste à deux tours.

**À noter** : un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut réduire la durée du mandat des membres du CSE dans la limite de 2 ans.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du CSE ne peuvent pas effectuer plus de trois mandats consécutifs. Le protocole d'accord préélectoral pouvant toutefois en disposer autrement dans les entreprises qui comptent entre 50 et 300 salariés.

**Précision** : sauf si le protocole en dispose autrement, cette dérogation à la limitation des mandats vaut pour une durée indéterminée. En conséquence, si, au cours de la préparation des élections, il n'est rien décidé s'agissant de la limitation du nombre de mandats, la dérogation prévue par l'ancien protocole préélectoral continue de s'appliquer.

## **Les heures de délégation des membres du CSE**

Les membres titulaires du CSE disposent d'un crédit mensuel d'heures de délégation pour accomplir leurs missions.

Chaque membre titulaire de la délégation du personnel au CSE bénéficie, pour réaliser ses missions, d'un crédit d'heures mensuel déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, ce crédit individuel s'élève à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés, à 18 heures par mois dans les entreprises de 50 à 74 salariés, à 19 heures par mois dans celles de 75 à 99 salariés, etc.

**Précision** : le protocole d'accord préélectoral peut modifier le volume des heures individuelles de délégation à condition que le volume global de ces heures (c'est-à-dire pour l'ensemble des membres titulaires) ne soit pas inférieur à celui fixé par le Code du travail (72 heures dans les entreprises de 50 à 74 salariés pour 4 titulaires, par exemple).

Un membre titulaire du CSE peut cumuler ses crédits mensuels d'heures de délégation sur une période d'un an maximum. À condition, cependant, que cela ne porte pas son crédit d'heures mensuel à plus d'une fois et demi le crédit d'heures auquel il a normalement droit.

De plus, les membres titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir les heures de délégation entre eux et entre les membres suppléants. Là encore, cela ne doit pas conduire à augmenter de plus d'une fois et demi le crédit d'heures individuel dont dispose chaque membre.

**Attention** : pour bénéficier d'heures de délégation cumulées ou mutualisées, les membres du CSE doivent en informer leur employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Enfin, le temps dédié à certaines tâches effectuées par les membres du CSE n'est pas décompté des heures de délégation, mais est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail effectif. Tel est le cas du temps passé aux réunions du comité et de ses commissions, aux enquêtes menées après un accident

du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ainsi qu'à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure d'alerte en matière de santé et de sécurité au travail.

**Important** : le temps consacré aux réunions du comité et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation à condition que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 30 heures pour les entreprises comptant entre 300 et 1 000 salariés ou 60 heures pour celles d'au moins 1 000 salariés.

## **Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres du CSE se voient attribuer, en particulier, la présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives des salariés, la promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que la réalisation d'enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Ils disposent également du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, en cas de situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

En outre, l'employeur doit consulter le CSE en matière, notamment, de licenciements économiques collectifs, de reclassement d'un salarié reconnu inapte et de congés payés.

Enfin, le CSE a la possibilité de saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application du Code du travail, mais il n'est pas autorisé à l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.

## **Les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

Le CSE dispose d'attributions étendues dans les entreprises comptant au moins 50 salariés.

### **Les attributions générales**

Le CSE a en charge d'assurer l'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 doit être consulté et informé sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur l'introduction de nouvelles technologies, les modifications économiques et juridiques de l'entreprise et les conditions d'emploi.

### **Les consultations récurrentes**

Le CSE doit être consulté de manière récurrente, c'est-à-dire au moins tous les ans, sur les orientations stratégiques de l'entreprise (gestion prévisionnelle des emplois et des

compétences, orientations de la formation professionnelle...), sur sa situation économique et financière (politique de recherche et de développement, par exemple) et sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

**Précision** : les entreprises ayant conclu un accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas tenues de consulter le CSE sur ce thème.

Toutefois, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu entre l'employeur et le CSE, peut déroger aux règles du Code du travail et prévoir, entre autres, le contenu et les modalités des trois consultations récurrentes, la liste des informations à transmettre au CSE ainsi que la périodicité des consultations qui ne peut être supérieure à 3 ans.

S'agissant des informations nécessaires aux consultations récurrentes, elles doivent être portées à la connaissance du CSE via la base de données économiques et sociales (BDES). Une base qui peut également faire l'objet d'un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu entre l'employeur et le CSE, fixant, notamment, son organisation, son contenu et ses modalités de consultation.

**Attention** : peu importe qu'un accord ait été conclu en la matière, la BDES doit obligatoirement aborder certains thèmes tels que l'investissement social, matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les fonds propres et l'endettement, etc.

## **Les consultations ponctuelles**

Le CSE doit être consulté ponctuellement sur certains sujets comme la restructuration et la compression des effectifs, la mise en œuvre de moyens de contrôle des salariés, licenciements collectifs pour motif économique ou encore les procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation

judiciaire.

Là encore, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord signé avec le CSE peut déterminer le contenu et les modalités de ces consultations ponctuelles, en particulier, le nombre de réunions.

**À savoir :** l'accord peut porter sur les consultations ponctuelles du CSE, mais aussi sur les consultations figurant au titre de ses attributions générales.

## **Les délais de consultation**

Pour ses missions consultatives, qu'elles soient ponctuelles ou récurrentes, le CSE dispose, pour rendre ses avis, d'un délai qui peut être déterminé par un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord signé avec le CSE. À l'issue de ce délai, si le CSE ne s'est pas prononcé, il est réputé avoir émis un avis négatif.

En l'absence d'accord conclu en la matière, le délai accordé au CSE pour rendre ses avis est fixé à un mois. Ce délai étant porté à 2 mois en cas de recours à un expert et à 3 mois en cas d'intervention d'un ou plusieurs experts dans le cadre d'une consultation réalisée auprès du CSE central et d'un ou de plusieurs CSE d'établissement.

**À noter :** ce délai s'applique à l'ensemble des consultations du CSE, sauf lorsque des règles spécifiques sont prévues par le Code du travail.

## **Les autres attributions**

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés.

En outre, le CSE dispose du droit d'alerte en matière

économique, en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent.

Enfin, au titre des missions confiées au CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, figurent notamment les inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, l'analyse des risques professionnels dans l'entreprise ainsi que les enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Le CSE peut aussi susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement.

**Précision** : la périodicité des inspections doit être au moins égale à celle des réunions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Sachant qu'il doit être organisé au moins 4 réunions par an dans ce domaine.

## Les réunions du CSE

Seuls les membres titulaires du CSE sont maintenant autorisés à participer aux réunions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE doit être reçu par l'employeur au moins une fois par mois.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit se réunir au moins une fois tous les deux mois ou, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, au moins une fois par mois. Toutefois, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord signé avec le CSE, peut définir le nombre de réunions du comité, sans pouvoir être inférieur à 6 par an. Et, point important, au moins 4 réunions annuelles du CSE doivent porter, en tout ou partie, sur la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Sachant que l'employeur doit adresser annuellement le calendrier de ces réunions à l'inspecteur du travail, au

médecin du travail et à la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) dont il dépend.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est réuni en cas d'accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou en cas d'évènement grave, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. De même, une réunion extraordinaire du CSE peut être organisée à la demande motivée de deux de ses membres, dans le domaine de la santé et de la sécurité.

**Important** : seuls les membres titulaires au CSE sont autorisés à participer aux réunions, les suppléants n'y étant conviés qu'en cas d'absence des titulaires. En outre, l'employeur peut, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, être assisté de trois collaborateurs ayant voix consultative, au lieu de deux auparavant. Dans celles de moins de 50 salariés, l'employeur et ses collaborateurs ne doivent pas, lors des réunions, être plus nombreux que les élus du personnel titulaires.

## Le conseil d'entreprise

Le CSE auquel est confié le pouvoir de négocier les accords d'entreprise devient le conseil d'entreprise.

En plus de ces attributions générales et consultatives, le CSE peut se voir confier, par un accord d'entreprise à durée indéterminée ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord de branche étendu, le pouvoir de négocier, de conclure et de réviser les accords d'entreprise ou d'établissement. Dans cette hypothèse, il est rebaptisé « conseil d'entreprise ».

En plus de la négociation d'accords, le conseil d'entreprise dispose d'un droit de veto sur certains thèmes qui doivent

être soumis à son avis. Il appartient donc à l'accord créant ce conseil de fixer la liste de ces sujets. Sachant toutefois que la formation professionnelle continue constitue un thème obligatoire.

Pour être valables, les accords conclus par le conseil d'entreprise doivent être signés par la majorité des membres titulaires du conseil d'entreprise, ou bien par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

**En complément** : les membres participant aux négociations doivent disposer d'heures de délégation en plus de celles prévues pour remplir leurs autres missions. Ce crédit mensuel ne pouvant être inférieur à 12 heures dans les entreprises de moins de 150 salariés, à 18 heures dans celles de 150 à 499 salariés et à 24 heures dans celles d'au moins 500 salariés.

## **Les commissions du CSE**

Outre la commission santé, sécurité et conditions de travail obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, un accord d'entreprise peut créer des commissions supplémentaires.

### **La commission santé, sécurité et conditions de travail**

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les modalités de mise en place et de fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail (nombre de membres, missions qui lui sont déléguées par le CSE...) sont prioritairement définies par un accord d'entreprise. En l'absence de délégué syndical, ces modalités sont fixées par

un accord conclu entre l'employeur et le CSE. Enfin, à défaut d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui organise la mise en place de la commission.

**Précision** : dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail en raison, notamment, de la nature de leurs activités. De plus, ces entreprises peuvent, même si cela ne leur est pas imposé, créer une telle commission via la signature d'un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, d'un accord avec le CSE.

Quel que soit le support de mise en place de la commission, le CSE ne peut pas lui transférer ses attributions consultatives, ni lui donner la possibilité de recourir aux expertises. De même, la commission doit toujours être composée d'au moins trois membres représentants du personnel dont au moins un qui représente les cadres.

## **Les autres commissions du CSE**

Un accord d'entreprise peut créer, au sein du CSE, des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

En l'absence d'accord, certaines commissions sont obligatoires. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il doit être instauré une commission de la formation, une commission d'information et d'aide au logement et une commission de l'égalité professionnelle. En outre, si l'entreprise compte au moins 1 000 salariés, il doit aussi être institué une commission économique.

# Les budgets du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose d'une subvention de fonctionnement et d'une contribution dédiée aux activités sociales et culturelles.

Au sein d'une entreprise d'au moins 50 salariés, le CSE doit gérer deux budgets : une subvention de fonctionnement et la contribution réservée aux activités sociales et culturelles. Ces budgets sont alimentés, en particulier, par des participations de l'employeur calculées en fonction de la masse salariale brute de l'entreprise. Celle-ci se compose de l'ensemble des gains et rémunérations versés aux salariés et soumis à cotisations sociales (salaires, indemnités de congés payés...).

**Attention** : la masse salariale n'inclut pas certaines sommes réglées aux salariés lors de la rupture de leur contrat de travail, à savoir, notamment, les indemnités légales et conventionnelles de licenciement.

La subvention annuelle octroyée par l'employeur pour le fonctionnement du CSE est fixée à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce taux étant porté à 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Quant à la contribution de l'employeur au budget des activités sociales et culturelles, elle peut être définie par un accord d'entreprise. À défaut d'accord en la matière, elle doit au moins être égale à celle allouée l'année précédente compte tenu de la masse salariale de l'entreprise.

**Précision** : le CSE peut effectuer des transferts entre ses deux budgets. Il a ainsi la possibilité d'allouer jusqu'à 10 % du reliquat annuel de son budget dédié aux activités sociales et culturelles à son budget de fonctionnement. Dans la même limite, il peut verser une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur son budget social et culturel.

# Les expertises du CSE

Le CSE doit, en principe, participer, à hauteur de 20 %, à la plupart des expertises auxquelles il a recours.

Le CSE a la possibilité de faire procéder à des expertises. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il peut utiliser ce dispositif dans le cadre de ses consultations récurrentes (sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa politique sociale...), en vue de ses consultations ponctuelles (en cas de projet de licenciement d'au moins 10 salariés, lorsqu'il exerce son droit d'alerte économique, par exemple), mais aussi en cas de risque grave ou encore de projet important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité.

**Précision** : un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu entre l'employeur et le CSE peut fixer le nombre d'expertises auxquelles le comité peut recourir, sur une ou plusieurs années, en vue de ses consultations récurrentes.

## Le déroulement des expertises

Dans les 10 jours qui suivent sa désignation par le CSE, l'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel de l'expertise, son étendue et sa durée.

Par ailleurs, l'expert qui souhaite obtenir, auprès de l'employeur, les informations qu'il juge nécessaires pour accomplir sa mission doit lui en faire la demande au plus tard dans les 3 jours qui suivent sa désignation. L'employeur dispose ensuite de 5 jours pour lui répondre.

En outre, lorsque l'expertise est menée dans le cadre d'une consultation du CSE, l'expert est tenu de remettre son rapport au moins 15 jours avant l'expiration du délai de consultation

du comité. Pour les autres expertises, ce rapport doit être rendu dans les 2 mois qui suivent la désignation de l'expert (renouvelable une fois). Ces délais pouvant être modifiés par un accord d'entreprise ou un accord signé entre l'employeur et le CSE prévoit des délais différents.

## **Le financement des expertises**

Le CSE a l'obligation de participer financièrement (à hauteur de 20 %) aux expertises réalisées dans le cadre de sa consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Il doit aussi prendre en charge, à hauteur de 20 %, les expertises menées dans le cadre de ses consultations ponctuelles.

**Exceptions** : la participation du CSE aux expertises liées aux orientations stratégiques de l'entreprise et aux consultations ponctuelles peut être écartée si son budget s'avère insuffisant, les expertises étant alors intégralement mises à la charge de l'employeur. Mais encore faut-il qu'aucun transfert du reliquat du budget de fonctionnement du CSE vers son budget dédié aux activités sociales et culturelles ne soit intervenu au cours des 3 années précédentes. De plus, dans cette hypothèse, aucun transfert du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget aux activités sociales et culturelles ne pourra être effectué au cours des 3 années suivantes.

En outre, la participation financière du CSE n'est pas requise pour les expertises réalisées en raison d'un risque grave et pour celles liées à un projet de licenciement économique collectif accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il en est de même pour les expertises dédiées aux consultations récurrentes du comité sur la politique sociale et la situation économique et financière de l'entreprise. Toutes ces expertises sont intégralement réglées par l'employeur.

**En complément** : les frais d'expertise en vue de préparer la

négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés sont totalement pris en charge par l'employeur en l'absence d'indicateur en la matière dans la BDES.

## La contestation des expertises

Une même procédure de contestation est désormais mise en place pour toutes les expertises, sauf pour celles concernant les projets de licenciements économiques collectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi. Ainsi, l'employeur qui entend contester le recours à une expertise, son coût, sa durée, son étendue ou le choix de l'expert doit saisir le président du tribunal de grande instance dans un délai de 10 jours.

**Précision** : selon le cas, ce délai court à compter de la délibération du CSE visant à faire procéder à une expertise, à compter de la désignation de l'expert ou à compter de la notification à l'employeur du coût prévisionnel de l'expertise, de son étendue et de sa durée.

Suite à la contestation de l'employeur, le tribunal doit statuer en la forme des référés dans les 10 jours. Sachant que la saisine du tribunal suspend l'exécution de la décision du CSE ainsi que le délai dans lequel il doit être consulté.

**Important** : en cas d'annulation de l'expertise, l'expert doit rembourser à l'employeur les sommes qu'il a déjà perçues.