

 Menu

Découvrez notre guide gratuit sur le Comité Social et Économique (CSE)

Le comité social et économique ou CSE est une nouvelle instance représentative du personnel créée pour remplacer le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le comité social et économique a été mis en place par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, dans le cadre de la réforme du Code du travail. Il se substituera aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT d'ici le 1^{er} janvier 2020.

Les représentants du personnel désignés resteront quant à eux en place.

A travers ce guide, nous souhaitons vous donner un maximum d'éléments sur le CSE et sa mise en place. N'hésitez pas à **commenter notre dossier** ou nous **demander plus d'éléments** à travers les commentaires.

Aperçu de la page

Pourquoi cette réforme du comité social et économique voulu par le gouvernement ? Quels enjeux ?

Le rôle et les missions du CSE, quelles sont les nouveautés ?

Les représentants du personnel, les changements apportés

Délégué syndical, atout majeur dans la négociation

La formation des membres du CSE, les détails à connaître

Pourquoi cette réforme du comité social et économique voulu par le gouvernement ? Quels enjeux ?

La création du comité social et économique n'est pas une question nouvelle.

En effet, la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 a donné la possibilité au chef d'entreprise de moins de 200 salariés de constituer une DUP regroupant les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Puis, la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 va étendre la DUP aux entreprises de 300 salariés et plus en y intégrant le CHSCT. L'objectif est de simplifier le fonctionnement des IRP.

Néanmoins, les lois de 1993 et 2015 ont conservé à la DUP un caractère facultatif : les entreprises n'ont aucune obligation de la mettre en place.



Or, aujourd'hui, ce n'est plus le cas : le **comité social et économique** est une obligation avec la mise en place d'une période transitoire. Au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises

de 11 salariés et plus devront disposer d'un comité social et économique.

Le rôle et les missions du CSE, quelles sont les nouveautés ?

Le rôle et les missions de ce comité marquent une véritable révolution des instances représentatives du personnel en France. Dans les entreprises employant entre 11 et 49 salariés, les missions du comité social et économique se rapprochent de celles attribuées aux délégués du personnel.

L'instance présente ainsi à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du **Code du travail** et des autres dispositions légales.

A partir de 50 salariés, le comité social et économique de l'entreprise bénéficie de compétences étendues, celles des anciens délégués du personnel mais aussi les actuelles attributions du CE et du CHSCT.

Dans ce cas, ces missions recouvrent toute la partie expression collective, organisation de l'entreprise, santé et sécurité, inspection du travail, droit d'alerte, participation au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de la société, sa politique sociale notamment.

La **création du CSE** fait naître un nouveau fonctionnement par le regroupement des anciennes instances représentatives du personnel. Ainsi, de nouvelles règles sont créées en ce qui concerne le financement, la composition, les heures de délégation, les commissions, les réunions.



Astuce

Nous vous invitons à regarder le sommaire de notre page pour approfondir un sujet.

Financement

Le budget du CSE, comme pour le CE, est composé du budget du fonctionnement et du budget relatif aux activités sociales et culturelles.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur verse une subvention de fonctionnement égal à 0,20% de la masse salariale brute. Cette subvention est relevée à 0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Composition

Il est constitué de l'employeur et une délégation du personnel composée de titulaires et suppléants en nombre égal. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit. Quant aux entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Heures de délégation

Les salariés membres bénéficient de crédit d'heures d'au moins 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et 16 heures par mois dans les autres entreprises.

Commissions

Dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés et installations classées, le CSE doit comporter une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dont les principales missions correspondent pour tout ou partie à celles auparavant confiées au CHSCT. D'autres commissions peuvent également être créées.

Réunions

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an. En l'absence d'accord, l'instance se réunit au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés et au moins 1 fois tous les 2 mois dans les autres entreprises.

En savoir plus sur : le rôle et les missions du CSE

Les représentants du personnel, les changements apportés

Le comité social et économique doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020. Plusieurs cas de figure sont à distinguer selon la date d'élection des **représentants du personnel** actuels.

Ainsi, en présence de représentants du personnel, si l'entreprise a signé son protocole d'accord préélectoral avant le 23 septembre 2017, le CSE devra être créé au plus tard le 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par **accord collectif** ou décision de l'employeur.

En l'**absence de représentant du personnel** et si l'entreprise a conclu son protocole d'accord préélectoral avant le 23 septembre 2017, le comité social et économique devra être créé au plus tard le 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par l'employeur. Dans le cas contraire, il doit en principe être mis en place avant le 1^{er} janvier 2018.

Les membres, les **représentants syndicaux**, les nouveaux représentants de proximité et d'autres catégories particuliers de salariés (salarié demandant l'organisation d'élection à l'employeur) bénéficient du statut protecteur qui était déjà accordé aux DP et CE.

Ce statut protecteur s'applique dans la procédure de licenciement, même avec mise à pied, par une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail et un avis des représentants du personnel..

En savoir plus : **les représentants du personnel dans le CSE**

Délégué syndical, atout majeur dans la négociation

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un **syndicat représentatif** dans l'entreprise. Son rôle est de faire connaître à l'employeur ses revendications et de négocier les accords collectifs. Il bénéficie d'heures de délégation dans le cadre de son mandat, ainsi que d'une **protection contre le licenciement**.

Pour comprendre le lien entre **délégué syndical et CSE** il faut revenir sur la composition de cette instance. Le comité social et économique se compose de la même manière que le

comité d'entreprise. Il comprend donc l'employeur et une délégation du personnel. L'employeur assure la présidence du Comité et peut être assisté de trois collaborateurs.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le **délégué syndical est membre de droit du CSE**. Dans les sociétés de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué. Lors de la création du CSE, les délégués syndicaux sont maintenus et peuvent assister aux séances avec voix délibératives. Généralement, l'effectif de l'entreprise à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre, la valorisation de leur parcours syndical sont déterminés par un accord de branche.

En savoir plus : **délégué syndical et CSE**

La formation des membres du CSE, les détails à connaître

Les élus doivent suivre une **formation CSE** nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et ne peuvent exercer plus de trois mandats consécutifs. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un **stage de formation** d'une durée maximale de cinq jours, dans les conditions et limites prévues par l'article L.2145-11.

Cette formation est imputée sur la **durée du congé de formation** économique, sociale et syndicale. Elle peut être dispensée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret du Conseil d'Etat ou par des organismes de formation rattachés à une organisation syndicale. Le CSE peut également décider de consacrer une partie de son **budget au financement de la formation** des délégués syndicaux de l'entreprise.

Avant de **mettre en place le CSE**, il est indispensable de connaître les règles d'ordre public auxquelles il est impossible de déroger, quelle que soit la volonté de négociation des partenaires sociaux. Lorsque ces règles sont connues et si la négociation est privilégiée pour tirer profit de la réforme, il conviendra de déterminer les domaines ouverts à la **négociation collective**.

Dans le cas où la négociation n'est pas souhaitée ou n'est pas possible, la maîtrise des nouvelles dispositions supplétives qui s'appliquent en absence d'accord est nécessaire. L'ordonnance Macron apporte ainsi de profondes modifications aux règles applicables aux anciennes instances afin d'alléger les obligations des employeurs et favoriser les possibilités de négociation au sein de l'entreprise.

En savoir plus : **la formation CSE**



Laisser un commentaire

Commentaire

Nom *

Adresse de messagerie *

Site web

Publier votre commentaire