

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Comité social et économique (CSE)

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises **de 11 salariés et plus**. Quelles sont les **missions** et les **compétences** du CSE ? Quelle est sa **composition** ? L'employeur doit-il organiser des **réunions** avec le CSE ? Nous vous présentons la réglementation qui peut varier selon l'**effectif de l'entreprise** : moins de 11 salariés, de 11 à 49 salariés ou 50 salariés et plus.

Représentation du personnel dans l'entreprise

La mise en place d'un CSE **n'est pas possible** dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Sa mise en place **devient obligatoire** si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Quelles entreprises doivent mettre en place un CSE ?

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus :

Employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)

Établissements publics à caractère industriel et commercial

Établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

L'employeur organise tous les **4 ans** l'élection des membres du CSE. Un accord collectif peut fixer une autre période comprise entre 2 et 4 ans.

À noter

À la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'est pas renouvelé.

Quelle est la composition du CSE ?

Le CSE comprend l'**employeur** et une **délégation du personnel**.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires
11 à 24	1
25 à 49	2

À savoir

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel est désigné parmi les membres du CSE.

Quelles sont les missions et compétences du CSE ?

Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives** sur les points suivants :

Salaires

Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale

Conventions et accords applicables dans l'entreprise

Elle contribue à **promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail** dans l'entreprise.

Elle réalise des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

L'employeur présente au CSE la liste des actions de prévention et de protection prévues par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

Droit d'alerte

Les membres du CSE bénéficient d'un **droit d'alerte** lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise

Danger grave et imminent

Risque grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement

Quels sont les moyens du CSE ?

Pour exercer ses missions, le CSE bénéficie de différents moyens (budget, local, panneau d'affichage, formation des membres du CSE...) en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Les membres du CSE ont-ils des heures de délégation ?

Oui, chaque membre titulaire du CSE bénéficie d'heures de délégation pour exercer ses fonctions.

Ce nombre d'heures est de **10 heures** par mois.

Nombre d'heures de délégation par effectif de l'entreprise

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

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ce crédit d'heures de délégation.

L'employeur doit-il réunir périodiquement le CSE ?

L'employeur doit convoquer les membres du CSE **au moins 1 fois par mois**.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel.

À noter

Les suppléants participent aux réunions en l'absence des titulaires.

Les membres du CSE sont-ils protégés contre le licenciement ?

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'une protection contre le licenciement : ils sont salariés protégés.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Quelles entreprises doivent mettre en place un CSE ?

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus :

Employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)

Établissements publics à caractère industriel et commercial

Établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

L'employeur organise tous les **4 ans** l'élection des membres du CSE. Un accord collectif peut fixer une autre période comprise entre 2 et 4 ans.

À noter

À la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'est pas renouvelé.

Quelle est la composition du CSE ?

Le CSE comprend **l'employeur** et une **délégation du personnel**.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

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

Dans les entreprises **de plus de 300 salariés**, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant pour siéger au sein du CSE.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

À savoir

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel est désigné parmi les membres du CSE.

Nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés) **Nombre de titulaires**

50 à 74	4
75 à 99	5
100 à 124	6
125 à 149	7
150 à 174	8
175 à 199	9
200 à 249	10
250 à 299	11
300 à 399	11
400 à 499	12
500 à 599	13
600 à 699	14
700 à 799	14
800 à 899	15
900 à 999	16
1 000 à 1 249	17
1 250 à 1 499	18
1 500 à 1 749	20
1 750 à 1 999	21
2 000 à 2 249	22
2 250 à 2 499	23
2 500 à 2 749	24
2 750 à 2 999	24
3 000 à 3 249	25
3 250 à 3 499	25
3 500 à 3 749	26
3 750 à 3 999	26
4 000 à 4 249	26
4 250 à 4 499	27
4 500 à 4 749	27
4 750 à 4 999	28
5 000 à 5 249	29
5 250 à 5 499	29
5 500 à 5 749	29
5 750 à 5 999	30
6 000 à 6 249	31
6 250 à 6 499	31
6 500 à 6 749	31
6 750 à 6 999	31
7 000 à 7 249	32
7 250 à 7 499	32
7 500 à 7 749	32
7 750 à 7 999	32
8 000 à 8 249	32
8 250 à 8 499	33
8 500 à 8 749	33
8 750 à 8 999	33
9 000 à 9 249	34
9 250 à 9 499	34
9 500 à 9 749	34
9 750 à 9 999	34

Effectif (nombre de salariés) **Nombre de titulaires**

10 000 35

Quelles sont les missions et compétences du CSE ?

Attributions du CSE

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives** relatives aux points suivants :

Salaires

Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale
Conventions et accords applicables dans l'entreprise

Elle contribue à **promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail** dans l'entreprise. Elle réalise des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

Le CSE est **informé et consulté** sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs

Modification de son organisation économique ou juridique

Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle

Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Expression des salariés

Le CSE a pour mission d'assurer l'**expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur les points suivants :

Gestion et à évolution économique et financière de l'entreprise

Organisation du travail

Formation professionnelle

Techniques de production

Organisation générale de l'entreprise

Le CSE est **informé et consulté** sur les questions **intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment sur les points suivants :

Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs

Modification de son organisation économique ou juridique

Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle

Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Le CSE peut afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et aux portes d'entrée des lieux de travail.

Santé et sécurité dans l'entreprise

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE a les missions suivantes :

Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes

Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à la résolution des problèmes liés à la maternité

Participe à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle

Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Inspection du travail

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur. Ils peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Propositions

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les points suivants :

Conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés

Conditions de vie dans l'entreprise

Conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires

Consultation

Le CSE est consulté sur les sujets suivants :

Orientations stratégiques de l'entreprise

Situation économique et financière de l'entreprise

Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés

Restructuration et compression des effectifs

Licenciement collectif pour motif économique

Offre publique d'acquisition

Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Droit d'alerte

Les membres du CSE bénéficient d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise

Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement

Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise

Connaissance de faits pouvant caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD)

Participation au conseil d'administration

Dans les sociétés, 2 membres de la délégation du personnel du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ils peuvent également assister aux assemblées générales.

Commissions

Le nombre de commissions varie selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE est composé de plusieurs commissions :

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue

Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accession du salarié à la propriété et à la location d'un logement

Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise

Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE

Le CSE est composé de plusieurs commissions :

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue

Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accession du salarié à la propriété et à la location d'un logement

Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise

Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE

Commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise

Quels sont les moyens du CSE ?

Pour exercer ses missions, le CSE bénéficie de différents moyens (budget, local, panneau d'affichage, formation des membres du CSE...) en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Les membres du CSE ont-ils des heures de délégation ?

Oui, les membres titulaires du CSE bénéficient d'heures de délégation pour exercer leurs fonctions pendant leur temps de travail sans avoir une perte de salaire.

Ce nombre d'heures est au minimum de **18 heures** par mois.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ces heures de délégation.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE varient selon l'effectif de l'entreprise.

Le nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total 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 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190

L'employeur doit-il réunir périodiquement le CSE ?

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à **6** par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :

1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés

1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel.

Les membres du CSE sont-ils protégés contre le licenciement ?

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'une protection contre le licenciement : ils sont salariés protégés .

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Questions – Réponses

- En quoi consiste le droit d'alerte du comité social et économique (CSE) ?
- Qu'est-ce que la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ?
- Comment se déroulent les réunions du comité social et économique (CSE) ?
- Quels sont les moyens du comité social et économique (CSE) ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Elections du CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Et aussi...

- Elections du CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus

Textes de référence

- Code du travail : articles L2311-1 à L2311-2
Mise en place du CSE
- Code du travail : articles L2312-8 à L2312-10
Attributions générales du CSE
- Code du travail : articles L2312-11 à L2312-16
Attributions du CSE
- Code du travail : articles L2312-26 à L2312-35
Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Code du travail : article L2312-38
Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés
- Code du travail : article L2312-59
Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes
- Code du travail : article L2312-60
Alerte en cas de danger grave et imminent
- Code du travail : articles L2312-63 à L2312-69
Droit d'alerte économique
- Code du travail : articles L2312-70 à L2312-71
Droit d'alerte sociale
- Code du travail : articles L2314-1 à L2314-3
Composition du CSE
- Code du travail : article R2314-1
Nombre de membres et d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE
- Code du travail : article L2314-10
Organisation des élections
- Code du travail : articles L2314-18 à L2314-25
Électorat et éligibilité
- Code du travail : articles L2314-33 à L2314-37
Durée et fin du mandat
- Code du travail : articles L2315-7 à L2315-13
Heures de délégation
- Code du travail : article L2315-15
Affichage
- Code du travail : articles L2315-16 à L2315-17
Formation
- Code du travail : article L2315-18
Financement formation santé, sécurité et conditions de travail
- Code du travail : articles L2315-21 à L2315-22
Réunions dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Code du travail : article L2315-28
Réunions dans les entreprises de moins de 300 salariés et d'au moins 300 salariés
- Code du travail : article L2315-63
Financement formation économique

