

## **Entreprises à partir de 11 salariés et de moins de 50 salariés : mise en place et fonctionnement du comité social et économique (CSE)**

Dans le cadre des ordonnances Macron en 2017, les instances représentatives du personnel ont été modifiées. Une nouvelle instance, baptisée « comité social et économique » (CSE), s'est substituée aux délégués du personnel dans l'entreprise. Sa mise en place est obligatoire dans toutes les entreprises concernées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Une entreprise qui a employé au moins 11 salariés durant 12 mois consécutifs doit instaurer un CSE. Les entreprises qui remplissent ces critères d'effectif doivent créer un comité.

### **Mise en place du CSE**

Il revient à l'employeur, lorsque le seuil de 10 salariés est franchi, ou s'il est saisi d'une demande d'un salarié, d'informer par tout moyen le personnel de l'organisation de l'élection de représentants du personnel au CSE. Par ailleurs, il est tenu d'inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP). Si aucune organisation syndicale n'a pris part à la négociation du PAP, les modalités de l'élection sont fixées par l'employeur.

Attention : dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections.

Puis c'est à l'employeur d'organiser matériellement le vote.

Le premier tour doit avoir lieu dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés de la mise en place des élections, les représentants du personnel au CSE sont élus pour 4 ans, à l'issue d'un scrutin de liste à 2 tours.

Le CSE comprend une délégation du personnel composée, pour les entreprises comptant jusqu'à 24 salariés :

> D'un titulaire et d'un suppléant et, dans ce cas il est constitué un collège électoral unique qui regroupe l'ensemble des catégories professionnelles (ouvriers, agents de maîtrise, cadres...).

> Et de 2 titulaires et 2 suppléants pour les entreprises de 25 à 49 salariés.

Sur ces points le PAP peut modifier le nombre de membres composant la délégation du personnel au CSE.

S'il y existe un délégué syndical, il sera de droit le représentant de son syndicat lors des réunions du CSE.

Le ou les titulaires disposent d'un crédit de 10 heures mensuelles (mais PAP plus favorable possible) pour exercer ses missions. Le temps passé aux réunions du comité n'est pas décompté de ce crédit d'heures et est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Les heures de délégation peuvent être utilisées par leurs titulaires sur une durée supérieure au mois et les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (« mutualisation » des heures de délégation).

Pour ses missions santé, sécurité et conditions de travail, les représentants du personnel peuvent mener des enquêtes, notamment si un risque est avéré ou en cas d'accident du travail. Ces temps passés aux enquêtes sont également rémunérés comme du temps de travail effectif.

### **Le fonctionnement du CSE**

Les ordonnances ont beaucoup diminuée les prérogatives qui était celles des délégués du personnel (DP) et le CSE post réforme n'exerce qu'une partie des missions qu'ils remplissaient auparavant.

Il n'est plus informé, entre autre, sur les contrats précaires, n'est plus consulté sur l'utilisation du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et ne peut plus accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites de l'entreprise.

Ses compétences se limitent :

- > A la présentation à l'employeur les réclamations « individuelles ou collectives des salariés » ;
- > A la « promotion » de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et pour réaliser des enquêtes concernant ce domaine ;
- > Sa consultation en matière notamment de licenciements économiques collectifs, de reclassement d'un salarié reconnu inapte et de congés payés ;
- > La possibilité de saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application du Code du travail.

Les réunions doivent se tenir au moins une fois par mois et seuls les titulaires y participent. La convocation doit néanmoins être adressée au suppléant pour l'informer et qu'il puisse remplacer le titulaire en cas d'impossibilité.

Pour les réunions et, sauf circonstances exceptionnelles, les membres du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur doit répondre par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'entreprise désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Le CSE dans les entreprises entre 11 à 49 salariés n'ont pas la personnalité morale et en conséquence pas de budget.

Références législatives > [L2312-5 à L2312-7](#) et [L2315-19 à L2315-22](#), c'est un peu peu de chagrin !