

Le comité social et économique (CSE) dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le comité social et économique est l'instance française de représentation du personnel dans l'entreprise.

Entreprise de moins de 11 salariés

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.

Entreprise de 11 à 49 salariés

1. Mise en place

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés :

- 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

2. Elections

L'employeur organise tous les **4 ans** l'élection des membres du CSE.

Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

3. Electorat et éligibilité

Qui peut être électeur ?

Pour être électeur, il faut remplir les 3 critères suivants :

- Être salarié de l'entreprise et avoir au moins 3 mois d'ancienneté au 1^{er} tour du scrutin
- Être âgé d'au moins 16 ans
- Jouir de ses droits civiques

Qui peut se présenter à l'élection ?

Pour se présenter à l'élection, le salarié doit répondre aux 4 conditions suivantes :

- Être âgé de 18 ans
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins

- Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, [ascendant](#), [descendant](#), frère, sœur et [allié](#) au même degré de l'employeur
- Ne pas s'être vu infligé une condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu

4. Durée du mandat

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à **4 ans**.

Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

5. Composition

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.

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

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

6. Missions et compétences

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.

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

Droit d'alerte

Le CSE bénéficie [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
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement

7. Moyens

Local et panneau d'affichage

L'employeur met à disposition du CSE un local et un panneau d'affichage.

Budget

Le CSE ne dispose d'aucun budget.

Réunions mensuelles

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

Les membres du CSE présentent leurs demandes écrites au moins 2 [jours ouvrables](#) avant la réunion.

L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et les réponses de l'employeur sont inscrites dans un registre spécifique.

Ce registre est ouvert par l'employeur et doit être tenu à la disposition des personnes suivantes :

- Salariés de l'entreprise pendant 1 jour ouvrable tous les 15 jours et en dehors du temps de travail
- Inspecteur du travail
- Membres du CSE

Heures de délégation

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
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20

Les membres titulaires du CSE bénéficient de 10 heures de délégation par mois.

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.

Formation

Les membres du CSE bénéficient d'une formation dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail. Le salarié est rémunéré par l'employeur. Le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Protection

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.

Un soutien au fonctionnement de votre CSE, écrivez-nous à « ecce@cegetel.net »