COMMENT METTRE EN PLACE LE CSE AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Comité social et économique

Entreprises de 11 à 49 salariés

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le Comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance de dialogue entre employeur et salariés au sein de l'entreprise. Il doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1er janvier 2020. Il est facultatif pour les autres.

Le CSE : qu'est-ce que c'est ?

Le CSE fusionne et se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise, et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

À quoi il sert ?

→ **Le CSE porte les réclamations individuelles ou collectives** sur les salaires et l'application de la règlementation du travail. Les membres du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations sur l'application de la réglementation du travail.

→ **Le CSE promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.** Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent. Le CSE peut comprendre une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Qui compose le CSE ?

- **L'employeur**
- **Une délégation du personnel** composée d'un titulaire et un suppléant pour les entreprises de 11 à 24 salariés, et de deux titulaires et deux suppléants pour les entreprises de 25 à 49 salariés. Ce nombre peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral. Le mandat est de 4 ans sauf si sa durée est réduite par accord collectif. Les élus du CSE ont le statut de salariés protégés.

- **Le délégué syndical** est membre de droit du CSE.
- **Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité** participent aux réunions consacrées aux conditions de travail.
- **L'inspection du travail** est invitée à certaines des réunions, notamment sur les questions de santé et sécurité.

Comment fonctionne-t-il ?

- Les membres titulaires de la délégation du personnel bénéficient **d'heures de délégation** : 10 heures par mois dans les entreprises de 11 à 24 salariés ; 20 heures dans celles de 25 à 49 salariés. Ce crédit d'heures peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral. Ils peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
- L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE **un local de réunion**.
- Les membres du CSE (titulaires ou suppléants) **sont reçus collectivement par l'employeur** (ou son représentant) au moins une fois par mois.

Comment mettre en place votre CSE ?

Le CSE est mis en place à l'issue d'une élection dont les modalités sont prévues par un protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales.

Quand procéder aux élections ?

- Les élections des membres du CSE doivent être organisées dès lors que l'effectif de l'entreprise a atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.
- L'employeur les organise tous les 4 ans (sauf si un accord collectif a prévu une durée de mandat de 2 ou 3 ans).
- Dans les entreprises pourvues de délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT, le CSE doit être mis en place au terme de leurs mandats et au plus tard au 1er janvier 2020. Pour pouvoir s'organiser ou faire coïncider la fin des mandats des différents représentants, l'entreprise peut réduire ou prolonger les mandats en cours.

Comment organiser l'élection du CSE ?

- L'employeur **informe les salariés** de la date du scrutin. 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.
- Il invite les syndicats à négocier **un protocole d'accord préélectoral (PAP)** pour organiser les élections et en définir les modalités. Si aucune OS n'a pris part à la négociation du PAP, les modalités de l'élection, sont fixées par l'employeur.

Le protocole d'accord préélectoral (PAP)

→ Qui inviter à sa négociation ?

- *Les organisations syndicales (OS) reconnues représentatives ou qui ont constitué une section dans l'entreprise ;*
- *les OS représentatives au niveau national et interprofessionnel ;*
- *toute autre OS intéressée.*

→ Quelles dispositions prévoir dans le PAP ?

- *Les collèges électoraux :*
  - *Pour les entreprises de 11 à 24 salariés, qui n'élisent qu'un membre de la délégation (1 titulaire et 1 suppléant), le collège électoral est unique.*
  - *Pour les entreprises de plus de 24 salariés, 2 ou 3 collèges sont à définir : 1/ ouvriers et employés ; 2/ ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ; 3/ ingénieurs, chefs de service et cadres, si ceux-ci sont au moins 25 dans l'entreprise. Le PAP définit la composition de chaque collège et leur nombre de sièges. Il mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège.*
  - *Le PAP peut modifier le nombre de sièges composant la délégation du personnel, ainsi que le nombre d'heures de délégation associé, sans que le total d'heures par collège soit moindre que celui prévu par la loi.*
- *Les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin : date de dépôt des listes de candidats, date, horaires et modalités du vote…*

→ Comment valider le PAP ?

- *Il doit être signé par la majorité des OS ayant participé à sa négociation, dont la majorité des OS représentatives au sein de l'entreprise.*
- *En l'absence d'un accord sur le PAP, l'inspection du travail définit les collèges électoraux et l'employeur fixe les modalités d'organisation et le déroulement de l'élection.*

Qui peut être candidat au CSE ?

→ **Les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un 1 an au moins**, sont éligibles à l'exception des conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

→ **Les salariés travaillant à temps partiel** dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans une.

→ **Ce sont les OS qui composent les listes de candidats.** Celles-ci doivent refléter la proportion de femmes et d'hommes au sein des différents collèges.

Comment se déroule le scrutin ?

- Le scrutin est organisé **dans les 90 jours** qui suivent l'information des salariés.
- Le scrutin est **un scrutin de listes à deux tours** avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.
  - Au premier tour, seules des listes établies par les organisations syndicales peuvent être présentées.
  - Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs, ou en cas de carence ou d'insuffisance de candidatures, un second tour doit être organisé dans un délai de 15 jours. Des listes de candidatures non établies par une organisation syndicale peuvent alors être présentées.
- L'élection a lieu au **scrutin secret** sous enveloppe ou par vote électronique ou par correspondance selon les dispositions du PAP.

Qui peut voter ?

→ **Tous les salariés âgés de 16 ans révolus**, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise quelle que soit leur nationalité.

→ **L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations** aux conditions d'éligibilité ou pour être électeur, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

En savoir ⊕

sur la loi et la réglementation en matière de travail :

→ Consultez le site *www.service-public.fr*

→ Consultez le site internet *travail-emploi.gouv.fr* et téléchargez notamment le document « Comité social et économique – 100 questions-réponses »

sur l'organisation d'élections professionnelles :

→ Consultez le site *www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr*

Pour être conseillé ou accompagné dans la mise en place de votre CSE :

→ Contactez le service des renseignements de votre unité départementale de la Direccte ou votre agent de contrôle de l'inspection du travail via le site direccte.gouv.fr

→ Contactez votre organisation professionnelle, syndicale ou patronale.

Le Comité social et économique (CSE) se substitue à toutes les instances représentatives du personnel. Cette nouvelle instance de dialogue entre salariés et employeurs, dont le rôle est également important en matière de santé et sécurité des salariés, est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Ce dépliant s'adresse aux entreprises de 11 à 49 salariés. Il présente de façon synthétique pratique comment mettre en place leur Comité social et économique.

Mon administration s'engage pour la diversité

LES MINISTÈRES SOCIAUX

Conception : Mission communication DGT et réseau des Direccte et des Diecte - Design : Dicom des ministères sociaux. Novembre 2018