

## LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

N°30 - JUILLET 2022

### INFORMATIONS À RETENIR

- Le CSE remplace l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel de l'entreprise
- La mise en place du CSE est obligatoire lorsque l'effectif de l'entreprise excède 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.
- La mise en place du CSE dans l'entreprise incombe à l'employeur, qui doit procéder à l'organisation des élections des membres titulaires et suppléants.
- Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, les responsables CSE ont une obligation de formation.

### NOUS CONTACTER

**entreprises  
fluviales  
de France**

✉ 8 rue Saint-Florentin  
75001 Paris

☎ 01.42.60.36.18

@ contact@entreprises-fluviales.fr

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

Instauré par les [Ordonnances Macron du 22 septembre 2017](#), le Comité social et économique (CSE) constitue une importante réforme du Code du travail. En effet, ces dernières ont opéré une fusion des délégués du personnel, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise en une instance représentative du personnel unique.

Désormais et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la mise en place du CSE, dont la création résulte d'un long travail législatif, est obligatoire pour les entreprises dont l'effectif atteint 11 salariés pendant plus de 12 mois consécutifs.

Le Code du travail encadre les modalités de fonctionnement du CSE, et les attributions qui lui sont dévolues.

### QU'EST-CE QUE LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ?

Au sein d'une entreprise, l'instance représentative du personnel est investie d'une mission de représentation des intérêts des salariés auprès de l'employeur.

En effet, le CSE sert d'intermédiaire entre l'employeur et les salariés afin de favoriser des relations saines.

La composition du CSE varie selon l'effectif de l'entreprise.

Par ailleurs, cette instance compte un nombre égal de membres titulaires et de suppléants.

Le nombre de titulaires évolue avec l'effectif de l'entreprise.

## L'ÉLECTION DES MEMBRES DU CSE

La mise en place du CSE suppose de respecter un calendrier, permettant d'établir la chronologie des différentes étapes de mise en place du Comité social et économique.

L'organisation de l'élection des membres du CSE incombe à l'employeur tous les 4 ans. L'inaction de l'employeur ou son refus injustifié de respecter cette obligation légale l'expose à des sanctions pénales.

Plusieurs conditions sont requises pour être éligible :

- être âgé de plus de 18 ans ;
- avoir une ancienneté de plus d'un an au sein de l'entreprise ;
- n'être lié à l'employeur par aucun lien de parenté ou d'alliance.

Les électeurs doivent également remplir certains critères :

- être âgé de plus de 16 ans ;
- avoir une ancienneté minimale de 3 mois au sein de l'entreprise ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les représentants syndicaux assistent également aux réunions du CSE avec voix consultative.



## LES RÉUNIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les réunions de l'employeur et des représentants du personnel peuvent être organisées soit :

- A l'initiative de l'employeur ;
- A la demande des membres du Comité social et économique.

Par principe, un accord collectif conclu au sein de l'entreprise fixe le nombre de réunions annuelles du Comité social et économique. En application de [l'article L.2312-19 du Code du travail](#), leur nombre ne peut toutefois être inférieur à 6 réunions par an.

Cependant, à défaut d'accord collectif, le CSE se réunit sur convocation de l'employeur ou de son représentant :

- Dans les entreprises de 11 à 50 salariés : au moins une fois par mois ;
- Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés : au moins une fois tous les deux mois ;
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés : tous les mois.

## LE BUDGET DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Au sein des entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, le budget du CSE se divise en deux budgets distincts :

- Le budget de fonctionnement ;
- Le budget des activités sociales et culturelles.

En fonction de la taille de l'entreprise et de sa masse salariale, le financement de ces budgets incombe à l'employeur.

Un transfert de reliquat budgétaire pourra être opéré d'un budget à l'autre. Cependant, ce transfert s'effectuera dans la limite de 10% de l'excédent.

## LES NOUVEAUTÉS CONCERNANT LES ATTRIBUTIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

La réforme du Code du travail a entraîné de nombreuses modifications, notamment au niveau du rôle et des missions du Comité social et économique. Ses attributions varient selon l'effectif de l'entreprise.

### Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, le CSE a des attributions restreintes, identiques à celles incombant jusqu'alors aux délégués du personnel.

Ainsi, son rôle se limite à présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés, relatives aux salaires et à l'application du droit du travail dans l'entreprise. Il est donc le porte-parole des salariés.

Toutefois, le salarié est en droit de se représenter lui-même auprès de l'employeur, sans pour autant avoir recours au CSE.

Par ailleurs, conformément à [l'article L. 2312-5 du Code du travail](#), la délégation du personnel au Comité social et économique a pour mission :

- De promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise : à ce titre, des enquêtes sont réalisées en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- D'exercer son droit d'alerte : les membres du CSE sont autorisés à alerter l'employeur lorsqu'il existe une atteinte évidente aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou à leurs libertés individuelles, mais aussi en cas de danger grave et imminent.

Une troisième mission attribuée au CSE consiste à saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

### Les attributions du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

Dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, le CSE est investi d'attributions beaucoup plus étendues, regroupant les compétences des délégués du personnel, mais également du comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il assure la représentation des intérêts des salariés.

Conformément à [l'article L. 2312-5 du Code du travail](#), la délégation du personnel du CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés de l'entreprise. Le CSE est donc le garant du respect de l'application du droit du travail.

Par ailleurs, le CSE dispose d'attributions en matière économique. Ainsi, conformément à [l'article L.2312-8 du Code du travail](#), le CSE des entreprises comptant plus de 50 salariés a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur :

- La gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- L'organisation du travail ;
- La formation professionnelle et les techniques de production.

Le Code du travail impose la consultation du CSE par l'employeur, avant que ce dernier prenne des décisions ayant un impact direct ou indirect sur la vie des salariés au sein de l'entreprise. Le CSE doit notamment être consulté sur les sujets suivants :

- Les décisions modifiant l'effectif au niveau de sa structure ou de son volume ;
- Les décisions visant à modifier l'organisation de l'entreprise sur le plan économique ou sur le plan juridique ;
- Les décisions ayant un impact sur la durée du travail des salariés, sur les conditions de travail ou encore sur les formations professionnelles ;
- Les décisions portant sur les conditions de travail des salariés victimes d'accidents de travail, des personnes invalides, les salariés souffrant d'une maladie chronique ou encore les salariés handicapés.

Enfin, le CSE reprend les attributions autrefois attribuées au CHSCT.

En effet, il dispose de prérogatives spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ces prérogatives sont les suivantes :

- L'analyse des risques professionnels susceptibles d'impacter la santé des salariés ;
- La promotion de l'égalité homme-femme en contribuant à faciliter l'accès à tous les emplois par les femmes ;
- Les actions de prévention du harcèlement moral et sexuel, ainsi que des agissements sexistes.

**Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 , tous les élus du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise, bénéficie d'une durée minimale de formation. Elle est d'au moins 5 jours lors du premier mandat des élus (3 jours pour les renouvellements).**