



**LE MINIMUM
À SAVOIR SUR...**

LE CSE

**ENTREPRISES D'AU MOINS
50 SALARIÉS**

FÉVRIER 2020

PLUS FORTS ENSEMBLE !

La création du Comité Social et Économique (CSE) révolutionne la représentation du personnel dans l'entreprise. Ce petit guide UNSA présente l'essentiel de ses attributions et de son fonctionnement.

Il fera comprendre à chacun l'importance des formations dispensées par l'UNSA pour réellement exercer ses missions d'élu de manière efficace.



**Contactez UNSA Please au 09 69 36 00 70
ou unsaplease@unsa.org**

A BIENTOT

Pour une formation



Pour un accompagnement



NB : les comités d'établissement et les comités centraux ne sont pas traités dans ce petit livret. Pour toute information, contactez UNSA PLEASE.

Ce guide a été réalisé par le CEFU et le secteur IRP.

LE CSE : UNE SEULE INSTANCE POUR TOUTES LES MISSIONS

Les missions attribuées jusqu'alors aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT sont désormais assurées par le Comité social et économique (CSE).

Sa mise en place est obligatoire à partir de 11 salariés et ses attributions sont beaucoup plus larges à partir de 50 salariés. A partir de ce seuil, le comité social et économique est doté de la personnalité juridique. Il peut agir en justice, ouvrir un compte en banque, disposer d'un patrimoine.

ATTRIBUTIONS

Le CSE a pour missions de :

- assurer la prise en compte permanente des intérêts des salariés dans les projets et les décisions de l'employeur en assurant leur expression collective et en faisant des propositions,
- procéder à l'analyse des risques professionnels et contribuer à la promotion de la politique de prévention de l'entreprise,
- contribuer aux actions d'amélioration des conditions de travail financées par l'entreprise,
- proposer des améliorations et susciter des initiatives,
- alerter l'employeur en cas de risque grave pour la santé des travailleurs, d'atteinte à leurs droits et à leurs libertés, de situation économique ou sociale préoccupante.

Consultations obligatoires récurrentes

Il est obligatoirement informé et consulté de manière récurrente (article L. 2312-17) sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- sa situation économique et financière,
- sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord de fonctionnement complète l'accord conclu au moment de la mise en place du CSE (articles L. 2312-15, L. 2312-16, L. 2312-19) et porte notamment sur :

- la périodicité des consultations,
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations,
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation,
- le nombre de réunions annuelles, qui ne peut être inférieur à 6 (article L. 2315-27),
- les délais de consultation,
- la possibilité pour le comité d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des 3 grandes consultations récurrentes.

A défaut d'accord, les règles sont fixées par le Code du travail.

La base de données économiques et sociales (BDES)

Elle contient l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes que l'employeur doit mettre à disposition du CSE (article L. 2312-18). Un accord en définit :

- l'organisation, l'architecture et le contenu,
- les modalités de mise à jour et de consultation.

L'accord peut également prévoir l'intégration dans la base de données des informations nécessaires aux consultations ponctuelles et aux négociations obligatoires. A défaut d'accord, c'est le code du travail qui fixe les règles relatives à la BDES (article L. 2312-36).

Attention ! De nombreuses entreprises proposent une BDES non conforme aux dispositions légales. D'autres n'en ont pas ! Le CSE doit exiger la mise à disposition d'une BDES construite comme un outil de travail utilisable en permanence par les représentants du personnel.

Consultations ponctuelles obligatoires

Le CSE est obligatoirement informé et consulté sur :

- les méthodes de recrutement et les moyens de contrôle et de surveillance de l'activité des salariés,
- les projets de restructuration ou de compression des effectifs,
- les projets de licenciement pour motif économique,
- les opérations de concentration et les offres publiques d'acquisition,
- les procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires.

Autres consultations

- règlement intérieur de l'entreprise,
- médecine du travail,
- recours aux CDD et à l'intérim,
- aménagement de la durée du travail,
- épargne salariale,

et plus généralement, tous les projets ayant des conséquences importantes sur les salariés.

Attention ! Les délais de consultation fixés par le code du travail sont très courts. A défaut d'accord, le CSE doit rendre son avis dans un délai de :

- **1 mois**
- **2 mois en cas d'intervention d'un expert.**

A défaut, il est réputé avoir rendu un avis négatif.

Informations trimestrielles obligatoires dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Chaque trimestre, l'employeur met à jour et complète la BDES par des informations sur :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production,
- les éventuels retards de paiement des cotisations sociales dues par l'entreprise,
- l'évolution des effectifs et des qualifications des salariés par sexe,

Pour en savoir plus sur les informations en matière d'emploi, voir l'article R. 2312-21.

PRÉROGATIVES EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans ce domaine, le CSE peut s'appuyer sur :

- un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qu'il désigne parmi les élus titulaires ou suppléants (article L. 2314-1),
- et, dans les entreprises comptant au moins 300 salariés, sur les travaux d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Les membres du CSE ont droit tous les 4 ans à une formation sur les questions de santé au travail financée par l'employeur de :

- 3 jours minimum dans les entreprises de 50 à 300 salariés,
- 5 jours minimum dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Cette formation leur permet de s'acquitter efficacement de leurs diverses missions :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes,
- contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle,
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. L'employeur est tenu de motiver un refus de retenir les propositions formulées par le CSE.

Attention ! L'employeur doit présenter chaque année au CSE un plan annuel d'amélioration des conditions de travail et un suivi des dépenses engagées à ce titre. Le comité peut proposer des mesures complémentaires en fonction des attentes des salariés.

RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Le code du travail ne dit rien des conditions dans lesquelles sont traitées ces réclamations. Elles sont donc négociées dans un accord de fonctionnement ou, à défaut, précisées dans le règlement intérieur du CSE : moyen et délai de présentation à l'employeur à l'occasion des réunions ordinaires ou lors de réunions spécifiques, délai de réponse de l'employeur, conservation des réponses dans un registre ou tout autre moyen permettant la traçabilité.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés, de leurs familles et des stagiaires (article L. 2312-78).

Attention ! Les prestations offertes aux ayants-droit doivent respecter les règles fixées par l'URSSAF.

FONCTIONNEMENT

Le CSE fixe les modalités de son fonctionnement dans un règlement intérieur adopté à la majorité des élus titulaires (article L. 2315-24). Il désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier (article L. 2315-23).

Heures de délégation

Le contingent d'heures de délégation est fixé par la loi (article R. 2314-1) mais l'employeur peut en accorder davantage.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 399	11	22
400 à 499	12	22
500 à 599	13	24
600 à 799	14	24
800 à 899	15	24
900 à 999	16	24
1000 à 1249	17	24
1250 à 1499	18	24
1500 à 1749	20	26
1750 à 1999	21	26
2000 à 2249	22	26
2250 à 2499	23	26
2500 à 2999	24	26
3000 à 3499	25	26
3500 à 3999	26	27
4000 à 4249	26	28
4250 à 4749	27	28
4750 à 4999	28	28
5000 à 5499	29	29
5500 à 5749	29	29
5750 à 5999	30	29
6000 à 6499	31	29
6500 à 6749	31	29
6750 à 6999	31	30
7000 à 7499	32	30
7500 à 7749	32	31
7750 à 8249	32	32
8250 à 8999	33	32
9000 à 9749	34	32
9750 à 9999	34	34
10 000	35	34

Ces heures peuvent être cumulées de mois en mois dans la limite de 12 mois. Les titulaires peuvent, chaque mois, se répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils disposent. Toutefois, cette répartition ne peut amener l'un d'eux à bénéficier, dans le mois, de plus de 1,5 fois le nombre d'heures normal dont il dispose.

Nombre de mandats successifs

Dans les entreprises de plus de 300 salariés : 3 mandats sans dérogation possible.

Dans les entreprises entre 50 et 300 salariés : possibilité de déroger à la limitation.

Seuls les mandats de membre du CSE sont pris en compte et la limitation ne s'applique qu'aux mandats prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2018.

Formation

En plus de la formation aux problèmes de santé au travail, les membres (titulaires) du CSE ont droit à 5 jours de formation économique (article L. 2315-63).

Attention ! Ce droit est un droit individuel et chaque élu choisit librement l'organisme qui lui dispensera cette formation.

Local

L'employeur met à disposition du CSE un local et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (article L. 2315-25).

Commissions

La seule commission obligatoire est la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT), dans les entreprises de 300 salariés et plus. Ses missions et son fonctionnement sont négociés. Elle est présidée par l'employeur.

Elle n'a aucun pouvoir particulier ; elle ne peut pas décider seule de recourir à une expertise ou exercer les attributions consultatives du comité.

Elle prépare les travaux du CSE, propose des enquêtes ou des expertises.

Le CSE peut, par accord d'entreprise, créer toutes les commissions que le CSE estime utile à son fonctionnement (article L. 2315-45).

Mais même en l'absence d'accord, doivent être mises en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés :

- une commission de la formation,
- une commission d'information et d'aide au logement,
- une commission de l'égalité professionnelle,

et dans les entreprises d'au moins 1000 salariés :

- une commission économique.

Réunions

A défaut d'accord négocié, le CSE doit tenir :

- au moins 1 réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés,
- au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (article L. 2315-28).

Au moins 4 de ces réunions doivent porter sur les attributions du comité en matière d'hygiène et de sécurité, et plus fréquemment en cas de nécessité.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le secrétaire et le président et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la date fixée (article L. 2315-30).

Le secrétaire rédige un procès-verbal consignant les délibérations du comité (article L. 2315-34).

Sous certaines conditions, le comité dispose, chaque année pour son fonctionnement, d'un crédit d'heures global supplémentaire de :

- 30 heures dans les entreprises de 300 à 1000 salariés,
- 60 heures dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Attention ! Le CSE peut se réunir par visioconférence mais, à défaut d'accord, il ne peut tenir que 3 réunions par an sous cette forme.

Budgets

Le CSE dispose d'un budget de fonctionnement égal à 0,20 % de la masse salariale brute (0,22 % dans les entreprises d'au moins 2000 salariés).

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations sociales.

Ce budget finance les dépenses courantes du comité ainsi que le conseil et la formation, y compris celle des délégués syndicaux. Il doit permettre également de faire face aux dépenses

exceptionnelles et non prévisibles : frais de justice, expertises, réalisation de certaines missions.

Le CSE dispose également d'un budget destiné à financer les activités sociales et culturelles (ASC) pour lequel le code du travail ne fixe aucun minimum.

Attention ! Le CSE doit tenir des comptes sous une forme variant selon le montant de ses ressources (articles L. 2315-64 et suivants).

Expertises

Le CSE dispose du droit et du pouvoir de recourir à des expertises. A l'image de l'employeur, le CSE doit s'entourer de compétences pour pouvoir exercer efficacement ses prérogatives.

Financement à 100 % employeur	Consultations sur la situation économique et la politique sociale Plans de Sauvegarde de l'emploi Risque grave
Financement 80 % employeur et 20 % CSE	Consultation Orientations stratégiques Consultation Projet important

LES MOYENS SYNDICAUX

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative (OSR) dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical parmi les élus ayant obtenu au moins 10 % des voix lors de l'élection du CSE.

Mais sous certaines conditions, le syndicat peut désigner un autre de ses adhérents.

Le syndicat peut désigner également un représentant syndical au CSE.

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

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, il dispose de 20 heures de délégation par mois.

RÔLE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX UNSA AUX CÔTÉS DES CSE

Le délégué syndical a un rôle primordial dans la mise en place et le fonctionnement du CSE. Il peut intervenir à tout instant pour veiller à ce que le CSE fonctionne efficacement dans l'intérêt des salariés.

En effet, sur de nombreux points, le code du travail permet, par accord d'entreprise, d'améliorer ou d'adapter les dispositions légales et réglementaires.

Le tableau ci-dessous présente une liste non limitative de tous les points susceptibles d'être négociés.

Mise en place du CSE	Articles L.2313-2, L.2313-7, L.2315-41
Détails de son fonctionnement	Articles L.2315-1 et 2, L.2315-4, L.2312-4, L.2312-16, L.2312-19 à 21, L.2312-55 et 56, L.2312-81 et 82, L.2314-1, 2e du L.2315-11, L.2315-34, L.2315-45, L.2315-62, L.2315-79
Organisation des élections	L.2314-4 et suivants, L.2316-8

Et comme les délégués syndicaux n'ont pas oublié de prévoir dans les accords qu'ils signent, la clause de revoyure prévue par l'article L. 2222-1-5, il sera toujours possible, en cours de mandat, d'améliorer encore le fonctionnement du comité.

Ce peut être l'occasion, par exemple, de constater l'intérêt de disposer de représentants de proximité, de négocier leur mise en place s'il n'en existe pas encore, de définir ou redéfinir leurs attributions et leurs moyens d'action, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.