

* COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) *

Le comité économique et social (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1er janvier 2020 au plus tard.

----- MISE EN PLACE -----

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1er janvier 2020.

La date de la 1re mise en place du CSE varie selon la présence ou non de représentants du personnel (DP, CE, CHSCT) et la date de fin de leur mandat

===> **EN PRESENCE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Mandats établis avant le 24 septembre 2017

Si les représentants du personnel ont été élus avant le 24 septembre 2017, le CSE devra être mis en place au plus tard le 1er janvier 2020 ou à une date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise.

A noter : à la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le comité n'est pas renouvelé.

Mandats se terminant entre le 24 septembre et le 31 décembre 2017

Les mandats des représentants du personnel (DP, CE, CHSCT) qui se terminent entre le 24 septembre et le 31 décembre 2017 peuvent être prolongés d'un an après accord entre l'employeur et les IRP.

Le CSE peut également être mis en place dès la fin des mandats des représentants du personnel.

A noter : à la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le comité n'est pas renouvelé.

Mandats se terminant entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018

Quand le mandat se termine entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018, la durée du mandat pourra être réduite ou prolongée d'un an au maximum,

soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A noter : à la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le comité n'est pas renouvelé

Mandats se terminant à partir du 1er janvier 2019

Quand le mandat se termine après le 1er janvier 2019, le CSE sera mis en place au plus tard le 1er janvier 2020.

A noter : à la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le comité n'est pas renouvelé

====> **EN L'ABSENCE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Avant le 24 septembre 2017 Le CSE devra être mis en place au plus tard le 1er janvier 2020 ou à une date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise.

À noter : à la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le comité n'est pas renouvelé.

----- **MISSIONS ET COMPETENCES** -----

ATTRIBUTIONS DU CSE

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent 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.

EXPRESSION DES SALARIES

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

ORGANISATION GENERALE DE L'ENTREPRISE

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Le CSE peut afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail

SANTE ET SECURITE DANS L'ENTREPRISE

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, 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 ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière

d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

INSPECTION DU TRAVAIL

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

PROPOSITIONS

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaire

CONSULTATION

Le CSE est consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- la restructuration et compression des effectifs ;
- le licenciement collectif pour motif économique ;
- l'offre publique d'acquisition ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

DROIT D'ALERTE

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;
- s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).

PARTICIPATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Deux membres de la délégation du personnel du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ils peuvent également assister aux assemblées générales.

----- ELECTIONS -----

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE.

En dessous de 11 salariés, l'élection est facultative. Un CSE peut être constitué par convention ou accord collectif de travail.

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.

----- CANDIDATURE -----

Les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques, peuvent participer à l'élection des membres du 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 simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

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.

----- COMPOSITION -----

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

----- DUREE et RENOUVELLEMENT du MANDAT -----

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans. Cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif.

Le nombre de mandats successifs est fixé à 3, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés ou sauf accord collectif dérogatoire.

----- FONCTIONNEMENT -----

FINANCEMENT

Le CSE est doté :

- d'un budget de fonctionnement ;
- d'un budget des activités sociales et culturelles.
- Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés et à 0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

L'employeur verse la subvention de fonctionnement.

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise.

Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur le budget des activités sociales et culturelles.

REUNIONS

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an. En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés et au moins 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

COMMISSIONS

Le CSE est composé :

- d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise ;
- d'une commission économique, dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise ;
- d'une commission de la formation, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue
- d'une commission d'information et d'aide au logement, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à la location d'un logement ;
- d'une commission de l'égalité professionnelle, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise ;
- d'une commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE.

HEURES DE DELEGATION

Les salariés membres du CSE bénéficient de crédit d'heures :

10 heures par mois au moins dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

16 heures par mois au moins dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ces heures de délégation.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE sont fixés comme suit :

Nombre de membres et 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
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242

FORMATION

Les salariés qui sont élus au CSE pour la première fois bénéficient d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours.

Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ces heures de formation.

PROTECTION

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient du même statut protecteur que les délégués du personnel et les élus du comité d'entreprise.

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.

TEXTES DE REFERENCE

Mise en place du CSE : [Code du travail : articles L2311-1 à L2311-2](#)

Attributions du CSE : [Code du travail : articles L2312-11 à L2312-16](#)

Affichage : [Code du travail : article L2315-15](#)

Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés :
[Code du travail : article L2312-38](#)

Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : [Code du travail : articles L2312-26 à L2312-35](#)

Heures de délégation : [Code du travail : articles L2315-7 à L2315-13](#)

Formation : [Code du travail : articles L2315-16 à L2315-17](#)

Durée et fin du mandat : [Code du travail : articles L2314-33 à L2314-37](#)

Composition du CSE : [Code du travail : articles L2314-1 à L2314-3](#)

Organisation des élections : [Code du travail : articles L2314-4 à L2314-10](#)

Réunions : [Code du travail : articles L2315-21 à L2315-22](#)

PDF Conforme au document officiel Vérifié le 3 janvier 2018 de la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)



Discussions Professionnelles en LiveChat :



<http://www.livechat-ambulanciers.fr>