



LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Publié le **26/08/2020**

Par Service juridique - CFDT

Dès que l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, l'employeur est tenu d'organiser la mise en place d'un comité social et économique (CSE). Cette institution représentative du personnel détient des attributions à la fois économiques et sociales. Les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés ont des règles particulières en ce qui concerne leur organisation, leur fonctionnement et leurs attributions.

Le CSE a remplacé les anciennes institutions représentatives du personnel élues : le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnel (DP). Les attributions des CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les CSE exercent principalement les attributions confiées précédemment aux DP; dans les entreprises de 50 salariés et plus, les CSE exercent les attributions anciennement confiées aux CE et CHSCT.

La composition du comité social et économique

- **Le CSE comprend :**

- L'employeur (ou son représentant), qui préside le CSE;
- Les représentants élus du personnel, avec un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical (RS) au CSE.

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

Dans les entreprises **de 300 salariés et plus**, l'organisation syndicale représentative peut nommer, parmi les salariés, un représentant syndical.

L'employeur n'est pas juge de la validité de la désignation du représentant syndical. Tant que le mandat du RS n'est pas judiciairement annulé, il doit être convoqué aux réunions du CSE et recevoir les informations communiquées aux membres du comité.

Les différents niveaux d'implantation des CSE

- **CSE central et CSE d'établissement**

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Dans les **entreprises comportant au moins deux établissements distincts**, des CSE d'établissement et un CSE central doivent être constitués.

Les attributions des CSE d'établissement sont limitées aux questions relevant des pouvoirs du chef d'établissement tandis que le CSE central est compétent pour les questions qui excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement. Le CSE central a les mêmes attributions qu'un CSE.

Un accord d'entreprise peut définir les compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement. Ainsi, la gestion d'activités communes peut être confiée au CSE central. Cependant, le CSE d'établissement ne peut pas être privé de la gestion de ses œuvres sociales.

Le CSE est à distinguer d'autres institutions représentatives du personnel ayant des attributions différentes :

- **Comité de groupe**

Dans les groupes d'entreprises, un comité de groupe peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise dominante du groupe. Le comité de groupe ne se substitue pas aux CSE existant dans les entreprises du groupe, ses attributions étant limitées.

- **Comité d'entreprise européen**

Dans les entreprises européennes, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation doit être mis en place, en principe, par accord négocié entre le "groupe spécial de négociation", composé de représentants de l'ensemble des salariés, et l'employeur.

- **Le Conseil d'entreprise**

Nouveauté des ordonnances Macron du 22 septembre 2017, les entreprises disposant d'un Comité social et économique (CSE) peuvent instituer, par accord collectif, un Conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise, en plus d'exercer l'ensemble des attributions du CSE, est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement. En d'autres termes, dans les entreprises où est institué un conseil d'entreprise, les délégués syndicaux présents dans l'entreprise n'auront plus la capacité de conclure des accords collectifs.

Le Conseil d'entreprise dispose également d'un droit de veto sur certains sujets, plus étendu que celui du CSE. L'objectif est de parvenir, sur des thèmes déterminés, à une codécision de l'employeur et des représentants du personnel.

Les attributions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés

- **Attributions générales**

Le CSE assure l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie et la gestion de l'entreprise.

Il va s'intéresser aux aspects et projets concernant notamment :

- L'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- L'organisation du travail, la formation professionnelle ;
- Les techniques de production.

Pour cela, le CSE doit être informé et/ou consulté sur des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. A l'occasion de ces consultations, le CE doit émettre son avis.

Ainsi, le CSE **formule et examine 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 relatives aux garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance ou de retraite. Il peut également saisir l'inspection du travail pour l'application des dispositions légales, lorsqu'il constate des irrégularités dans l'entreprise.

Le CSE joue un rôle important dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Il procède à **l'analyse les risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs et 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.

En outre, CSE contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, ainsi que l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle, à travers la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail. Il peut également susciter des initiatives et proposer des actions de prévention des harcèlements moral et sexuel et des agissements sexistes.

Lors des visites de l'inspecteur du travail, les membres du 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, si le comité le souhaite.

- **Consultations et informations**

Consultations récurrentes.

L'employeur est tenu d'organiser trois grandes consultations récurrentes du CSE, portant 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.

Un accord collectif peut définir les règles concernant les consultations, en précisant le contenu, la périodicité (dans la limite de 3 ans) et les modalités de consultation.

La BDES. Une base de données économiques et sociales (BDES) rassemble l'ensemble des informations destinées aux représentants du personnel, nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Il s'agit d'une base de données unique pour les informations périodiques du CSE, portant sur de nombreux thèmes, notamment les investissements sociaux, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles.

La mise à disposition des éléments d'informations transmis au CSE à travers la BDES vaut communication des rapports et informations donnés au CSE.

Consultations ponctuelles. Outre les thèmes des trois grandes consultations récurrentes, le CSE doit être ponctuellement consulté dans les cas suivants :

- mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- modification de son organisation économique ou juridique ;
- conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- restructuration et compression des effectifs ;
- offre publique d'acquisition ;
- mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaires.

Il y a de nombreuses informations et consultations ponctuelles du CSE. Ainsi, un accord collectif peut définir d'autres précisions sur les consultations ponctuelles, ainsi que leur contenu, les modalités et les délais de consultation du comité.

- **Les principaux droits d'alerte du CSE**

Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, le CSE peut, sous certaines conditions, déclencher la procédure d'alerte.

Un élu du CSE peut également déclencher un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent ou encore, de risque grave pour la santé publique et l'environnement. S'il constate une atteinte, non justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, le CSE doit saisir immédiatement l'employeur d'une enquête dans l'entreprise.

Par ailleurs, en cas d'accroissement important du nombre de salariés sous CDD et de salariés temporaires, s'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif à ces contrats et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial, le CSE peut saisir l'inspecteur du travail.

- **La gestion des activités sociales et culturelles**

La gestion des activités sociales et culturelles (ASC) qui bénéficient aux salariés, à leur famille et parfois aux anciens salariés, est, en principe, confiée au CSE. Constituent des activités sociales et culturelles, financées par la contribution patronale, celles en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle, de l'employeur.

Les activités sociales et culturelles doivent avoir pour objet d'améliorer les conditions de vie et d'emploi au sein de l'entreprise : cantines, colonies de vacances, bibliothèques, activités sportives, expositions etc.

Le fonctionnement du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés

- **La personnalité morale**

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés a la personnalité civile et gère son patrimoine. Il peut donc contracter et agir en justice en cas de préjudice direct causé au comité, par exemple pour contester le déroulement de l'élection des membres du CSE central.

- **Organisation interne**

Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier. Il doit obligatoirement adopter un règlement intérieur qui détermine, entre autres, les modalités de son fonctionnement.

- **Réunions**

Un accord collectif peut fixer le nombre de réunions annuelles du CSE, qui ne peut pas être inférieur à 6. À défaut d'accord, le CSE se doit se réunir sur convocation de l'employeur :

- Au moins une fois tous les 2 mois dans les entreprises comprenant moins de 300 salariés.
- Au moins une fois par mois, dans les entreprises de 300 salariés ou plus ;

Dans les entreprises à établissements multiples, le nombre annuel de réunions des CSE d'établissements est déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise, et non de l'établissement.

Au moins 4 des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette fréquence minimale sera augmentée en cas de besoin, notamment si l'activité des salariés présente des risques particuliers.

Une réunion extraordinaire aura lieu dans certaines situations particulières :

- À la suite de tout accident grave ;
- En cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- À la demande motivée de 2 de ses membres du CSE, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les membres élus titulaires au CE participent aux réunions avec voix délibératives. En revanche, les représentants syndicaux n'ont que voix consultative. Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

En principe les réunions du CSE se tiennent en présence, toutefois le recours à la visioconférence pour ces réunions peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile (C. trav., L. 2315-4).

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 a :

- Elargit à titre dérogatoire et temporaire la possibilité de recourir à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE sur information préalable des membres par l'employeur.
- Consacré la possibilité de recourir à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour l'organisation de ces réunions.

Les membres du CSE peuvent s'opposer à la tenue de ces réunions à distance, à la majorité des membres appelés à siéger au plus tard 24 heures avant le début de la réunion (si le quota de trois réunions par année civile a été épuisé pour le cas du recours à la visioconférence) dans le cadre de :

- La procédure de licenciement collectif
- La mise en œuvre des accords de performance
- La mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective
- La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD)

La loi n° 2021-689 du 31 septembre 2021 a prorogé la possibilité de recourir sans limites à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour les réunions du CSE jusqu'au 30 septembre 2021.

- **Commissions**

Dans le cadre de la création du CSE, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a supprimé le CHSCT. En revanche, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) a été instituée au sein du CSE.

(Les dispositions concernant cette commission sont traitées dans la fiche « CSSCT »)

Une commission des marchés, créée au sein du CSE sous certains critères, est compétente pour déterminer les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires afin d'examiner des problèmes particuliers. En l'absence d'accord, la loi prévoit l'existence d'un certain nombre de commissions obligatoires en fonction de l'effectif.

À titre d'exemple, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il y aura :

- une commission économique ;
- une commission de la formation ;
- une commission de l'égalité professionnelle

Les moyens du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés

Pour exercer leurs mandats, les membres élus du CSE disposent de certains moyens : ressources financières, local et matériel, crédit d'heures, liberté de déplacement, protection contre le licenciement.

Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique de 5 jours maximum et d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et de sécurité. Le temps dispensé pour ces formations est pris sur le temps de travail, rémunéré, et n'est pas déduit des heures de délégation .

- **Ressources**

L'employeur doit allouer une subvention de fonctionnement au CSE, destinée à couvrir les dépenses du comité s'inscrivant dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles et dont le montant annuel minimal dépend de la masse salariale de l'entreprise.

Le financement des activités sociales et culturelles du CSE est assuré pour l'essentiel par une contribution patronale qui s'ajoute à la subvention de fonctionnement et qui résulte d'un accord collectif, d'une obligation légale, d'un usage ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

- **Local et matériel**

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du comité. Le CSE peut organiser, dans les locaux mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des questions d'actualité d'intérêt des salariés.

- **Liberté de déplacement**

Les membres élus du CSE, représentants syndicaux au CSE et délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission. La liberté de déplacement s'étend à tous les lieux de travail sur lesquels sont occupés les salariés et ne doit pas apporter de gêne importante au travail des salariés.

Ils peuvent également, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise, pour se rendre au syndicat, à l'inspection du travail et à d'autres organismes ou pour prendre des contacts avec des salariés travaillant à l'extérieur de l'entreprise d'origine.

- **Recours à l'expertise**

Le CSE peut, dans certains cas, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité.

Les frais d'expertise sont soit :

- pris en charge exclusivement par l'employeur ;
- cofinancés à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CSE ;
- financés exclusivement par le CSE (expertise libre).

Ainsi, par exemple, pour les consultations récurrentes relatives à la politique sociale et à la situation économique et financière, pour les procédures de licenciement économique ou en cas de risque grave, identifié et actuel, l'employeur finance en totalité l'expertise.

En revanche pour l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise ou pour les consultations ponctuelles, le CSE peut également bénéficier d'une prise en charge d'un expert-comptable par l'employeur à hauteur de 80%.

