

Attributions du Comité Social et Economique (CSE)

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés	p. 5
1 Quelles attributions du CSE pour la représentation des salariés ?	p. 6
2 Le CSE a-t-il des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail ?	p. 7
3 Le CSE peut-il saisir l'inspecteur du travail ?	p. 8
4 Le CSE peut-il négocier un accord d'entreprise dans une entreprise entre 11 et 49 salariés ..	p. 9
II. Les attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés ou plus	p. 10
5 Dans quels domaines le CSE doit-il être consulté ?	p. 11
6 En matière d'activités sociales et culturelles, quelles sont les prérogatives du CSE ?	p. 13
7 Comment est financé le budget des activités sociales et culturelles du CSE ?	p. 14
8 Le CSE a-t-il des attributions en matière de santé et de sécurité ?	p. 15
9 Le CSE dispose-t-il toujours d'un droit d'alerte comme le CE ?	p. 16
10 Les membres du CSE peuvent-ils participer au Conseil d'Administration ?	p. 17
11 Le CSE dispose-t-il d'attributions en matière de négociation ?	p. 18
III. Les attributions du CSE en cas d'évolution de l'effectif	p. 19
12 Les attributions du CSE dans une entreprise d'au moins 300 salariés	p. 20
13 L'évolution des attributions du CSE en fonction de l'effectif	p. 21

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social du 22 septembre 2017, publiée au Journal Officiel (JO) le 23 septembre 2017, prévoit le remplacement des instances représentatives du personnel (IRP) par le Comité Social et Economique (CSE) (1). Ce nouvel organe est le résultat de la fusion des différentes IRP que l'on connaissait jusqu'à maintenant.

Le CSE doit obligatoirement être mis en place dès que l'entreprise atteint au moins 11 salariés (2).

Cependant, il n'est obligatoire que si l'effectif des 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Il faut donc que l'effectif de l'entreprise soit de 11 salariés pendant 1 an avant que la mise en place du CSE ne devienne obligatoire.

Le CSE doit être présent dans l'entreprise :

- au terme du mandat d'une des IRP, et au plus tard le 31 décembre 2019. A la date de fin du mandat, il peut être décidé soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur de réduire ou de proroger d'1 an au plus la durée de l'instance en place.
- si un protocole d'accord préélectoral a été voté avant le 24 septembre 2017, le renouvellement de l'instance se déroule dans les mêmes conditions que précédemment. La création du CSE s'imposera dans ce cas, avant le 1^{er} janvier 2020 ou plus tôt, soit par accord collectif soit sur décision de l'employeur.

(1) Article 1 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

(2) Article L2311-2 du Code du travail

(3) Article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

1 Quelles attributions du CSE pour la représentation des salariés ?

Dans une entreprise de 11 à 49 salariés, on parle de « délégation du personnel au CSE » (1). Cette délégation reprend les missions des DP notamment en termes de représentation du personnel. La délégation a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés en matière de salaires, d'application du droit du travail et des conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

(1) Article L2312-5 du Code du travail

2 Le CSE a-t-il des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail ?

De la même façon que les anciens DP, en matière de santé, sécurité et conditions de travail, la délégation du personnel au CSE peut réaliser des enquêtes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (1).

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant l'employeur ou son représentant et un représentant du personnel du CSE (2).

(1) Article L2312-5 du Code du travail

(2) Article R2312-2 du Code du travail ; Article 1er du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique

3 Le CSE peut-il saisir l'inspecteur du travail ?

La délégation du personnel du CSE peut toujours saisir l'inspecteur du travail, comme pouvait le faire les anciens DP, pour l'informer sur la violation du droit du travail dans l'entreprise (1). Par exemple, en cas de situation de harcèlement moral ou sexuel, en cas de non-paiement du salaire ou des heures supplémentaires, la délégation du personnel du CSE peut alerter l'inspecteur du travail de cette situation.

La délégation du personnel du CSE a la possibilité également d'émettre des observations à l'inspecteur du travail relatives à l'application des dispositions issues des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise (2).

De même, lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail fait une visite dans l'entreprise, les membres de la délégation du personnel du CSE doivent en être informés (3). De plus, un membre de la délégation du personnel du CSE peut accompagner l'agent de contrôle lors de cette visite.

(1) Article L2312-5 du Code du travail

(2) Article L8112-1 du Code du travail

(3) Article L2312-10 du Code du travail

4 Le CSE peut-il négocier un accord d'entreprise dans une entreprise entre 11 et 49 salariés ?

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, la délégation du personnel du CSE peut négocier un accord d'entreprise ou d'établissement (1). Les membres du CSE n'ont pas l'obligation d'être mandaté par une organisation syndicale représentative.

Pour valider l'accord, les membres du CSE signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

(1) Article L2232-23-1 du Code du travail

II. Les attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés ou plus

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les attributions du CSE sont semblables à celles de l'ancien Comité d'entreprise. Le CSE continue également d'exercer les attributions du CSE dans une entreprise dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés (1).

(1) Article L2312-8 du Code du travail

5 Dans quels domaines le CSE doit-il être consulté ?

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (1).

Les thèmes abordés sont obligatoirement :

- 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 le maintien au travail de salariés victimes d'un accident 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 est également consulté annuellement sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise

Cette consultation porte sur les conséquences des orientations stratégiques sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la formation professionnelle (2).

- la situation économique et financière de l'entreprise

Cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche (3).

- la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et l'emploi

Cette consultation porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit (4).

Enfin, la mise en place d'une Base de Données Economiques et Sociales (BDES) est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Cette BDES regroupe un certain nombre de thèmes obligatoires d'ordre public (5) :

- l'investissement social ;
- l'investissement matériel et immatériel ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- les fonds propres ;
- l'endettement ;
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise.

Il est possible, depuis l'Ordonnance n°1386, de négocier par un accord d'entreprise l'organisation, l'architecture, le contenu de la BDES et ses modalités de fonctionnement (6).

En l'absence d'accord, il convient de respecter la liste des thèmes obligatoires d'ordre public précisée par un décret du 29 décembre 2017 (7).

(1) Article L2312-8 du Code du travail

(2) Article L2312-24 du Code du travail

(3) Article L2312-25 du Code du travail

(4) Article L2312-26 du Code du travail

(5) Article L2312-18 du code du travail ; Article R2312-8 du Code du travail

(6) Article 1 de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; Article L2312-21

du Code du travail

(7) Article R2312-8 du Code du travail ; Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique

6 En matière d'activités sociales et culturelles, quelles sont les prérogatives du CSE ?

De façon identique au CE, le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise (1). Il convient de rappeler que, comme auparavant, ces activités sociales et culturelles restent prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.

Seule la subvention propre aux activités sociales et culturelles est modifiée par l'Ordonnance. En effet, la masse salariale brute pour déterminer le montant du budget est constitué par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales. Les indemnités de rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas prises en compte dans ce montant, qu'elles soient ou non soumises à cotisations sociales (alors qu'auparavant, elles étaient prises en compte pour la partie inférieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles) (2).

(1) Article L2312-78 du Code du travail

(2) Article L231-61 du Code du travail

7 Comment est financé le budget des activités sociales et culturelles du CSE ?

Le comité social et économique (CSE) est doté de deux budgets :

- un budget de fonctionnement ;
- un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

La contribution pour financer des institutions sociales et culturelles du CSE est fixée, chaque année, par accord d'entreprise. Cette contribution est versée par l'employeur.

A défaut d'accord d'entreprise, la contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années.

Il convient de prendre en compte les 3 années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu (1).

Par ailleurs, le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur le budget des ASC.

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissements, la détermination du montant global de la contribution patronale est effectuée au niveau de l'entreprise.

La répartition de la contribution entre les CSE d'établissements est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement (2).

Références :

(1) Article L2312-81 du Code du travail

(2) Article L2312-82 du Code du travail

8 Le CSE a-t-il des attributions en matière de santé et de sécurité ?

Le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (1).

Il contribue également à trouver des solutions sur la proportion de femmes dans tous les emplois de l'entreprise, sur les problèmes rencontrés dans l'entreprise liées à la maternité et sur l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'emploi de travailleurs handicapés (1).

Le CSE peut enfin mettre en place des actions de prévention contre le harcèlement moral comme sexuel (1).

(1) Article L2312-19 du Code du travail

9 Le CSE dispose-t-il toujours d'un droit d'alerte comme le CE ?

Le CSE dispose toujours d'un droit d'alerte économique comme le CE (1). En cas de connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur des explications. En cas de refus ou de réponse insatisfaisante, le CSE établit un rapport. Il peut se faire aider d'un expert-comptable une fois par exercice comptable (2).

Le CSE dispose aussi d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (3). Ce droit d'alerte était auparavant un droit propre aux anciens DP. Dorénavant, ce droit d'alerte n'est plus ouvert à la délégation du personnel du CSE mais au CSE de 50 salariés ou plus.

Les autres droits d'alerte du CSE de 50 salariés ou plus restent inchangés par rapport à l'ancien CE :

- ? un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement (4) ;
- ? un droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) (5) ;
- ? un droit d'alerte sociale lorsque le nombre de salariés en cdd ou temporaires connaît un accroissement important (6).

(1) Article L2312-63 du Code du travail

(2) Article L2312-64 du Code du travail

(3) Article L2312-59 du Code du travail

(4) Article L2312-60 du Code du travail

(5) Article L2312-61 du Code du travail

(6) Article L2312-70 du Code du travail

10 Les membres du CSE peuvent-il participer au Conseil d'Administration ?

Deux membres de la délégation du personnel du CSE et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultatives à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas (1).

(1) Article L2312-72 du Code du travail

11 Le CSE dispose-t-il d'attributions en matière de négociation ?

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus et en l'absence de délégué syndical, les membres élus du CSE peuvent négocier des accords collectifs s'ils sont mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel) (1). Pour être valable, l'accord doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Tous les sujets sont ouverts à la négociation.

(1) Article L2232-24 du Code du travail

III. Les attributions du CSE en cas d'évolution de l'effectif

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il y a une obligation de mettre en place certaines commissions. Egalement, il faut se référer aux règles encadrant l'évolution des attributions du CSE en fonction de l'effectif pour déterminer les attributions applicables au CSE de l'entreprise.

12 Les attributions du CSE dans une entreprise d'au moins 300 salariés

Les commissions légales du comité d'entreprise (à savoir, formation, économique, logement, marchés, égalité professionnelle) sont toutes reprises au niveau du CSE.

En l'absence d'accord, les commissions légales sont obligatoires dans les conditions suivantes :

- la commission formation (qui est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés) (1) ;
- la commission d'information et d'aide au logement (qui est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés) (2) ;
- la commission de l'égalité professionnelle (qui est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés) (3) ;
- la commission des marchés (qui est obligatoire si l'entreprise remplit deux des trois critères prévus à l'article L2315-64 du Code du travail) (4) ;
- la commission économique (qui est obligatoire dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés) (5).

Les règles de composition de ces commissions sont inchangées.

Egalement, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts de 300 salariés ou plus, dans les établissements mentionnés aux articles L4521-1 et suivants du Code du travail (exemples : installation nucléaire, sites Seveso, ?) (6). Un accord d'entreprise peut fixer les modalités de mise en place de la CSSCT (nombre de membres, missions, heures de délégation, formation, moyens alloués, ?) (7).

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres des représentants du personnel (8). Les membres de la CSSCT doivent bénéficier d'une formation de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés (9).

L'inspecteur du travail peut imposer la création de cette CSSCT dans des entreprises ou établissements distincts de moins de 300 salariés en raison de la nature de l'activité, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (10).

En l'absence des conditions requises, une CSSCT peut quand même être mise en place par accord d'entreprise entre l'employeur et le CSE. L'accord détermine les modalités de mise en place (11).

- (1) Article L2315-49 du Code du travail
- (2) Article L2315-50 du Code du travail
- (3) Article L2315-56 du Code du travail
- (4) Article L2315-57 du Code du travail
- (5) Article L2315-46 du Code du travail
- (6) Article L2315-36 du Code du travail
- (7) Article L2315-41 du Code du travail
- (8) Article L2315-39 du Code du travail
- (9) Article L2315-40 du Code du travail
- (10) Article L2315-37 du Code du travail
- (11) Article L2315-44 du Code du travail

13 L'évolution des attributions du CSE en fonction de l'effectif

La mise en place du CSE est obligatoire dès lors que l'effectif de l'entreprise d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs (1). Le CSE exerce alors les attributions des anciens DP.

Cette nouveauté instaurée par l'Ordonnance n°1386 du 22 septembre 2017 modifie la période de référence pour le calcul des effectifs de l'entreprise (2). En effet, auparavant, l'effectif devait être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Désormais, on ne prend en compte que les 12 mois consécutifs. En d'autres termes, si l'effectif n'est pas atteint pendant 1 seul mois, le décompte repart à zéro et on recommence à compter le nombre de mois où le seuil est atteint pour obtenir 12 mois consécutifs.

Si l'effectif de l'entreprise d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs, le CSE exerce les attributions de l'ancien CE.

Cependant, l'employeur est dans l'obligation de mettre en place les nouvelles attributions du CSE qu'à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (3). En définitive, l'employeur sera dans l'obligation de mettre en place les nouvelles attributions du CSE que 24 mois après le franchissement du seuil de 50 salariés dans l'entreprise.

De même, lorsque le CSE n'avait pas été mis en place et que le seuil de 50 salariés est franchi pendant 12 mois, l'employeur sera dans l'obligation de mettre en place les nouvelles attributions du CSE que 12 mois après sa mise en place.

Dans le cas d'une baisse d'effectif en dessous du seuil de 50 salariés pendant 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, le CSE nouvellement élu cessera d'exercer les attributions de l'ancien CE et exercera uniquement les attributions des anciens DP (4). Si la baisse d'effectif a lieu en cours de mandat, le CSE conserve ces attributions.

Dans le cas d'une baisse d'effectif en-dessous de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs jusqu'à l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, le CSE n'est pas renouvelé (5).

(1) Article L2311-2 du Code du travail

(2) Article 1er de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

(3) Article L2312-2 du Code du travail

(4) Article L2312-3 du Code du travail

(5) Article L2313-10 du Code du travail