

Fiche pratique

Comité social et économique (CSE)

Vérfifié le 21 janvier 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le comité social et économique (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 1^{er} 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 **1^{er} janvier 2020**.

L'obligation de mettre en place un CSE s'applique :

- À tous les employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23844>) et l'activité de l'entreprise (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32887>) (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)
- Aux établissements publics à caractère industriel et commercial
- Aux établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

La date de la 1^{re} mise en place du CSE varie selon la présence ou non de représentants du personnel (DP (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1972>), CE (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F96>), CHSCT (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32085>)) et la date de fin de leur mandat.

En présence de représentants 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 **1^{er} janvier 2020** ou à une date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise.

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.

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

Quand le mandat se termine entre le 1^{er} 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.

Mandats se terminant à partir du 1^{er} janvier 2019

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

En l'absence de représentants du personnel

Avant le 24 septembre 2017

Le CSE devra être mis en place au plus tard le **1^{er} janvier 2020** ou à une date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise.

Depuis le 24 septembre 2017

Le CSE devra être mis en place avant le **1^{er} janvier 2018**.

Missions et compétences

Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions des délégués du personnel (DP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1972>) sont exercées par le 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.

Entreprise d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions des délégués du personnel (DP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1972>), du comité d'entreprise (CE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F96>) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32085>) sont exercées par le 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.

Le CSE a également 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
- et à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

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

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- 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

Expression des salariés

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 générale 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 points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- 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.

Santé et sécurité 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. Ils 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 complémentaires.

Consultation

Le CSE est consulté sur les sujets suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

- Restructuration et compression des effectifs
- Licenciement collectif pour motif économique
- Offre publique d'acquisition
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Droit d'alerte

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement
- Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise
- Connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD)

Participation au conseil d'administration

2 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.

Élections

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 époux, 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. Le 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.

Durée 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.

dérogatoire.

Fonctionnement

Financement

Le CSE est doté :

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

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à :

- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés,
- à 0,22% dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

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 ASC. Le transfert vers le budget destiné aux ASC est possible dans la limite de **10 %** de cet excédent.

 **À noter** : dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas la personnalité civile et ne dispose d'aucun budget.

Réunions

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 moins de 50 salariés
- Au moins 1 fois 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

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

Entreprise de moins de 300 salariés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Entreprise d'au moins 300 salariés

Le CSE est composé de plusieurs commissions :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise
- Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue
- Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à la location d'un logement
- Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise
- Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE

Le CSE est composé de plusieurs commissions :

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

Heures de délégation

Heures de délégations accordées aux membres du CSE

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.

Nombre d'heures de délégation accordées à la délégation du personnel du CSE

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
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

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 des heures de délégation.

Protection

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient du même statut protecteur (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) 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 référence

Mise en place du CSE

- Code du travail : articles L2312-11 à L2312-16 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035609768&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035609768&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Attributions du CSE
- Code du travail : article L2312-38 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035610273&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035610273&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés
- Code du travail : articles L2312-26 à L2312-35 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035609812&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035609812&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Code du travail : articles L2315-7 à L2315-13 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035620511&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035620511&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Heures de délégation
- Code du travail : articles L2315-16 à L2315-17 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035621177&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035621177&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Formation
- Code du travail : articles L2314-18 à L2314-25 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195697&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195697&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Électorat et éligibilité
- Code du travail : articles L2314-33 à L2314-37 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189544&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189544&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée et fin du mandat
- Code du travail : articles L2314-1 à L2314-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035651195&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035651195&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Composition du CSE
- Code du travail : articles L2314-4 à L2314-10 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195695&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195695&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Organisation des élections
- Code du travail : articles L2315-21 à L2315-22 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035624426&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035624426&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Réunions dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Code du travail : article L2315-28 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035624855&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035624855&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Réunions dans les entreprises de moins de 300 salariés et d'au moins 300 salariés
- Code du travail : articles R2314-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018535491&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018535491&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Nombre de membres et d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE

