



VOS REPRESENTANTS SYNDICAUX – LEUR RÔLE

L

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

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 et l'activité de l'entreprise (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.

Elections : L'employeur organise **tous les 4 ans l'élection des membres du CSE.**

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.

Durée du mandat :

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à **4 ans**. Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

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.

Missions du CSE :

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives** relatives aux points suivants :

- Salaires
- Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale
- Conventions et accords applicables dans l'entreprise

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

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont la délégation du personnel est chargée d'assurer le contrôle.

Le CSE assure l'expression collective des salariés. Les intérêts des salariés sont pris en compte dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion, évolution économique et financière de l'entreprise
- 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

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion et à évolution économique et financière de l'entreprise
- Organisation du travail
- Formation professionnelle
- 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

Le CSE peut afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et aux portes d'entrée des lieux de travail.

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

- Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes.
- Il 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.
- Il 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 du CSE

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les points suivants :

- Conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés
- Conditions de vie dans l'entreprise
- Conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires

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
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
- 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 lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) 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.

Commissions :

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.

Au-delà de 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'accession 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 (uniquement pour les entreprises de + de 1000 salariés)

Fonctionnement du CSE :

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 1999 salariés, 0,22% dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

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

En l'absence d'accord, la contribution annuelle est calculée en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente.

Ainsi, le rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année N ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année N-1.

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.

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 tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés, 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.

En l'absence de l'employeur ou des membres de la délégation du personnel, leurs suppléants peuvent participer aux réunions. La présence des suppléants aux réunions, peut toutefois être possible si elle est mentionnée dans l'accord pré-électoral .

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.

Heures de délégation

Les membres titulaires du CSE bénéficient de 16 heures de délégation par mois.

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

Vous pouvez consulter le nombre de représentants au CSE en fonction de la taille de l'entreprise, ainsi que le nombre d'heures de délégation attribuées correspondantes, en suivant ce lien : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>