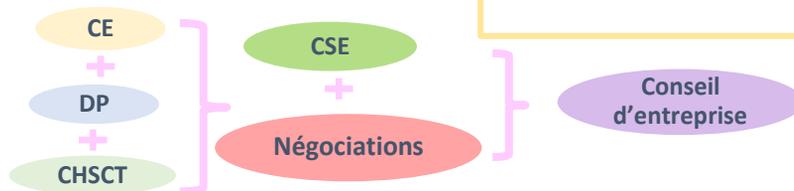




normandie.prevention@gmail.com



CSE  
Comité  
Social et  
Economique

**Le Comité Social et Economique (CSE)**  
L'instance des élus représentants du Personnel

### Quelles sont les entreprises concernées ?

La mise en place du comité social et économique est **obligatoire** dans les entreprises dont l'effectif atteint au **moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs** (L. 2311-2).

### Qui sont les membres du CSE ?

- **l'employeur** (ou son représentant)
  - **une délégation du personnel** comportant un nombre de membres déterminé par décret compte tenu des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement distinct.
- La délégation du personnel comporte un **nombre égal de titulaires et de suppléants** (L. 2314-1).
- Dans les entreprises :
    - **jusqu'à 299 salariés** : le **délégué syndical** est, de droit, représentant syndical au CSE (L. 2143-22).
    - **à partir de 300 salariés** : les **organisations syndicales** représentatives de l'entreprise peuvent nommer un **représentant syndical** au CSE, choisi parmi les salariés de l'entreprise, qui dispose d'une voix consultative (L. 2314-2).

### Pour combien de temps ?

La durée d'un mandat de membre de la délégation du personnel est de **quatre ans**.

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut toutefois prévoir une **durée inférieure, comprise entre deux et quatre ans** (L. 2314-32 et L. 2314-33).

### Combien de mandats ?

Le nombre de mandats successifs est **limité à 3**

- excepté** :
- dans les entreprises (ou les établissements) de - **de 50 salariés** ;
  - dans les entreprises (ou établ.) **entre 50 et 300 salariés** si le **protocole d'accord préélectoral (PAP)** en stipule autrement. (L2314-33).

### Qu'est-ce qu'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » ?

Un référent « HSAS » est désigné dans tous les CSE, parmi ses membres (L2314-1). Celui-ci doit lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes. Il doit suivre une formation spécifique (L2315-18). *Il est conseillé d'en désigner deux (par collègue ou par genre)*.

Dans les entreprises à partir de 250 salariés un second référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est nommé par l'employeur. (1153-5-1).

### Qu'est-ce qu'un représentant de proximité ?

Les représentants de proximité interviennent, dans les entreprises de +300 salariés, dans un **champ de compétence plus restreint** que celui du CSE d'établissement ou que celui du CSE qui l'a désigné.

Exemple : présentation des réclamations individuelles ou collectives.

Ils sont membres du CSE ou pas.

Les acteurs de l'entreprise ont la liberté d'adapter la représentation du personnel aux besoins propres de chaque entreprise (L. 2313-7). La loi n'impose pas la mise en place de représentants de proximité.



Pour plus d'informations, Rendez-vous sur le site de l'INRS et téléchargez la [brochure ED6340](#)

### Qu'est-ce que le conseil d'entreprise ?

Le conseil d'entreprise est la dénomination du CSE lorsqu'en plus des attributions qui lui sont normalement dévolues, il devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (L. 2321-1).

Le conseil d'entreprise est doté d'un pouvoir de codétermination sur une liste de thèmes fixés par l'accord qui l'institue, parmi lesquels figure **obligatoirement la formation**.

Sur ces thèmes, **l'employeur perd son pouvoir de décision unilatérale, il doit nécessairement obtenir l'accord préalable du conseil d'entreprise** (L. 2321-3).

La transformation du CSE en conseil d'entreprise est décidée soit :

- par un **accord d'entreprise à durée indéterminée** majoritaire au sens du 1er alinéa de l'art L. 2232-12 (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum),
- par un **accord de branche étendu** pour les entreprises dépourvues de délégués syndical (L. 2321-1).

la mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des **délégués syndicaux**. Mais ceux-ci **perdent la prérogative de négocier, conclure et réviser les conventions et accords dans l'entreprise ou l'établissement**.

### Et le CSE interentreprises ?

Un accord interentreprises peut mettre en place un **CSE au niveau interentreprises**. Le nombre de représentants, les attributions, les modalités d'élection, les modalités de fonctionnement sont définies par accord.

### Les effectifs des représentants du personnel ?

En dehors d'accord c'est la Loi qui s'applique :

Effectif de l'entreprise	Nb titulaires	heures délégation	Total collectif	Effectif de l'entreprise	Nb titulaires	heures délégation	Total collectif
11-24	1	10	10	1750 - 1999	21	26	546
25-49	2	10	20	2000 - 2249	22	26	572
50-74	4	18	72	2250 - 2499	23	26	598
75-99	5	19	95	2500 - 2999	24	26	624
100-124	6	21	126	3000 - 3499	25	26	650
125-149	7	21	147	3500 - 3999	26	27	702
150-174	8	21	168	4000 - 4249	26	28	728
175-199	9	21	189	4250 - 4749	27	28	756
200-249	10	22	220	4750 - 4999	28	28	784
250-299	11	22	242	5000 - 5749	29	29	841
300-399	11	22	242	5750 - 5999	30	29	870
400-499	12	22	264	6000 - 6749	31	29	899
500-599	13	24	312	6750 - 6999	31	30	930
600-699	14	24	336	7000 - 7499	32	30	960
700-799	14	24	336	7500 - 7749	32	31	992
800-899	15	24	360	7750 - 8249	32	32	1024
900-999	16	24	384	8250 - 8999	33	32	1056
1000-1249	17	24	408	9000 - 9749	34	32	1088
1250-1499	18	24	432	9750 - 9999	34	34	1156
1500-1749	20	26	520	10000 et +	35	34	1190

Dispositions supplétives R 2314-1

**Le nombre d'heures de délégation** peut être modifié par accord entreprise, mais ne peut être inférieur à :

- Entreprises **de moins de 50 salariés** : 10 heures par mois
- Dans les **autres entreprises** : 16 heures par mois

## Les missions des CSE en fonction de l'effectif

**11 à 49 salariés**  
Missions attribuées aux ex DP  
L 2312-5

- Présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives**
- Contribuer à **promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail** dans l'entreprise
- **Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ou à caractère professionnel
- Droits d'alerte
- Saisine inspection du Travail

Les attributions du CSE s'exercent au profit de tous : salariés, stagiaires, salariés d'entreprises extérieures... L2312-6

**50 à 299 salariés**  
Missions attribuées DP+CE+CHSCT  
L 2312-8

- Assurer une **expression collective des salariés**
- Procède à l'**analyse des risques professionnels** (voir L 4161-1)
- Contribue à **faciliter l'accès des femmes et personnes handicapées à tous les emplois**
- Proposer des actions de prévention du **harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**
- **Peut accompagner l'inspecteur du travail en cas de visite de celui-ci**
- Procède à des inspections des **lieux de travail**
- Possibilité de créer un **comité central et des comités d'établissements**

**+ 300 salariés**  
CSE central + CSE d'établissements  
Missions réparties entre commissions

- Commission santé sécurité **CSSCT**
- Commission formation
- Commission d'aide au logement
- Commission de l'égalité professionnelle
- Création de Représentants de proximité (non obligatoire)

• **Commission des marchés** L2315-44-1  
CSE emploi 50 salariés + + plafond de ressources 3,1 millions€ + bilan ou de ressources 1,5 million €. (2/3 critères)

**+ 1.000 salariés**

- Commission économique

## Les formations de membres financées par l'employeur

**5 jours de Formation santé et sécurité pour les nouveaux élus**  
**3 jours en cas de renouvellement** art. L. 2315-18 modifié  
pour tous les membres du CSE titulaires et suppléants

**5 jours de Formation santé et sécurité**  
Tous les membres du CSE et de la commission CSSCT.

A la charge de l'employeur (OPCO)  
L2315-22-1 R6332-40

**1 Formation harcèlement** art. L. 2315-18  
pour le membre « référent harcèlement sexuel et agissements sexistes élu au CSE [art. L.2314.1](#)

## Les formations de membres financées par le budget fonctionnement du CSE

Coût sur le **budget de fonctionnement du CSE**

**5 jours maximum de Formation économique** Art. L. 2315-63  
pour les entreprises d'au moins 50 salariés