

Qui peut voter ?

Tous les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise quelle que soit leur nationalité.

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.

Comment fonctionne le CSE ?



Comment se réunit-il ?

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres du CSE sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord collectif peut fixer le nombre annuel de réunions du CSE qui ne peut être inférieur à 6 et dont au moins 4 portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. En l'absence d'accord :
 - dans les entreprises de 50 à 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois ;
 - dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois par mois.

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.

Quels sont ses moyens ?

- L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.
- Les salariés membres du CSE bénéficient de crédit d'heures, en fonction de l'effectif de l'entreprise.
- Le CSE est doté, dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'un budget de fonctionnement et d'un budget destiné aux activités sociales et culturelles.

En savoir + sur la loi et la réglementation en matière de travail

- Consultez le site www.service-public.fr
- Consultez le site internet travail-emploi.gouv.fr et téléchargez notamment le document « Comité social et économique - 100 questions-réponses »

En savoir + sur l'organisation d'élections professionnelles

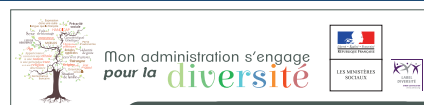
- Consultez le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Pour être conseillé ou accompagné dans la mise en place de votre CSE

- Contactez le service des renseignements de votre unité départementale de la Direccte ou votre agent de contrôle de l'inspection du travail via le site direccte.gouv.fr
- Contactez votre organisation syndicale, professionnelle ou patronale.

Le **Comité social et économique (CSE)** se substitue à toutes les instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail - CHSCT). Il est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Ce dépliant présente comment mettre en place, au sein de votre entreprise, le Comité social et économique, nouvelle instance du dialogue entre salariés et employeurs, dont le rôle est également important en matière de santé et sécurité des salariés.



COMMENT METTRE EN PLACE LE CSE AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Comité social et économique



Le Comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance de dialogue entre employeur et salariés au sein de l'entreprise.

Il doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020. Il est facultatif dans les autres.

Qu'est ce qu'un Comité social et économique ?



Le CSE fusionne et se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT).

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le CSE porte les demandes individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application de la réglementation du travail.

Il promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Les membres du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application de la réglementation du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est l'instance d'expression collective des intérêts des salariés afin qu'ils soient pris en compte dans les décisions relatives à la gestion et à la vie économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE joue également un rôle important dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

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

- 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 et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies et d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Qui compose le CSE ?

- **Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.** La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants, fixé soit par accord d'entreprise, soit en application du code du travail selon l'effectif. Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité participent aux réunions consacrées aux conditions de travail.
- **Le délégué syndical est membre de droit du CSE** dans les entreprises de moins de 300 salariés. Dans celles d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant pour siéger au sein du CSE.
- **L'inspection du travail** est invitée aux réunions sur les questions de santé et sécurité et de conditions de travail.
- 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.
- Les élus du CSE ont le statut de salariés protégés.



Une commission santé, sécurité et conditions de travail doit être créée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Elle est facultative dans les entreprises de moins de 300 salariés, sauf si elle est prévue dans un accord d'entreprise ou demandée par l'inspection du travail. Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité sont membres de cette commission.

Comment mettre en place un CSE ?



Le CSE est mis en place à l'issue d'une élection dont les modalités sont prévues par un protocole d'accord préélectoral entre l'employeur et les syndicats, ou, en cas de désaccord, par décision unilatérale de l'employeur.

Quand procéder aux élections ?

Les élections des membres du CSE doivent être organisées dès lors que l'effectif de l'entreprise a atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

L'employeur les organise tous les 4 ans.

Dans les entreprises pourvues de délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT, le CSE doit être mis en place au terme de leurs mandats. Pour pouvoir s'organiser ou faire coïncider la fin des mandats des différents représentants, l'entreprise peut réduire ou prolonger les mandats en cours.

Le déclenchement des élections pour constituer un CSE ou le renouveler relève de la responsabilité de l'employeur.

Comment se déroule l'élection ?

L'employeur invite et négocie avec les syndicats un protocole d'accord préélectoral pour organiser les élections et en définir les modalités.

L'employeur informe les salariés de la date du scrutin.

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.

Qui peut être candidat ?

Les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, sont éligibles à l'exception des conjoint, 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 une.