

AVRIL 2019

GUIDE PRATIQUE

MISE EN PLACE DU

COMITÉ SOCIAL et ÉCONOMIQUE (CSE)



TOME 2

COMPOSITION, ATTRIBUTIONS
ET FONCTIONNEMENT DU CSE

GUIDE PRATIQUE

MISE EN PLACE DU

**COMITÉ SOCIAL et
ÉCONOMIQUE (CSE)**

TOME2

COMPOSITION, ATTRIBUTIONS
ET FONCTIONNEMENT DU CSE

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	7
PARTIE I – LA COMPOSITION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	8
I. L’employeur	8
II. Les membres élus du comité social et économique	8
1. Le nombre d’élus.....	8
2. La durée des mandats des élus.....	9
3. La succession des mandats des élus	10
III. Le représentant syndical	10
IV. Un salarié de l’entreprise	10
V. Les participants extérieurs	10
PARTIE II – LES ATTRIBUTIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	11
I. Les attributions générales du comité social et économique	11
1. La présentation des réclamations individuelles et collectives.....	11
2. Les missions générales relatives à la santé et à la sécurité.....	12
3. La saisine de l’inspection du travail.....	13
4. Le droit d’alerte	13
5. La négociation d’accords d’entreprise.....	14
6. Les informations et consultations ponctuelles du Comité social et économique	14

II. LES ATTRIBUTIONS RÉSERVÉES AUX COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES ÉTABLIS DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS	17
1. La mission générale du Comité social et économique	17
2. Les consultations récurrentes	18
3. Les consultations ponctuelles	20
4. Le droit d’alerte	21
5. La participation aux conseils d’administration ou de surveillance des sociétés	22
6. Les activités sociales et culturelles	22
III - L’impact des franchissements de seuil en cours de mandats	24
1. Passage à plus de 50 salariés en cours de mandats	24
2. Passage à plus de 50 salariés	24
3. Passage de plus de 50 salariés à moins de 50 salariés	25
4. Passage à moins de 11 salariés en cours de mandats	25
PARTIE III – LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	26
I - Fonctionnement du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés	26
1. Les heures de délégation	26
2. Les réunions	26
3. Droits divers	27
II - Fonctionnement du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés	28
1. Les heures de délégation	29
2. Le règlement intérieur	30
3. Les réunions	30
4. Les commissions	32
5. Les ressources	33
6. Expertises	33
7. Formations	35
8. Droits divers	38
Annexes	37
Annexes 1	37
Annexes 2	38

PRÉAMBULE

La réforme du Code du Travail menée par le gouvernement fin 2017 a apporté de nombreux changements dans différents domaines.

L'une des grandes nouveautés : la disparition des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT au profit de la mise en place d'une seule instance représentative du personnel : le comité social et économique (CSE).

Après un premier tome dédié à l'élection du CSE, le présent tome est consacré à la composition, aux attributions ainsi qu'au fonctionnement de ce CSE.

Ce second tome apporte notamment des réponses aux questions suivantes :

- Qui faut-il inviter aux réunions du CSE ?
- Quelles attributions exerce le CSE établi dans une entreprise de moins de 50 salariés ?
- Quelles attributions exerce le CSE établi dans une entreprise de plus de 50 salariés ?
- Quand faut-il consulter le CSE ?
- Combien de réunions faut-il organiser chaque année ?
- Quand faut-il mettre en place des commissions spécialisées ?
- De quel budget dispose le CSE ?
- Quel est l'impact du franchissement de seuil de 50 salariés ?

Ce document n'est bien entendu pas exhaustif et les différentes dispositions légales et réglementaires évoquées sont susceptibles d'évoluer avec les textes ou la jurisprudence. Toute erreur ou omission serait involontaire.

Le service social de la FNA reste à votre disposition pour toute question sur l'application des dispositions prévues dans le présent guide.

Ce document n'est bien entendu pas exhaustif et les différentes dispositions réglementaires évoquées sont susceptibles d'évoluer avec les textes ou la jurisprudence. Toute erreur ou omission serait involontaire. Le service social de la FNA reste à votre disposition pour toute question sur l'application des dispositions prévues dans le présent guide pratique.

I. LA COMPOSITION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le comité social et économique (CSE) est composé de divers participants, qui peuvent varier selon l'effectif de l'entreprise.

I. L'employeur

L'employeur est un membre essentiel du CSE puisqu'il en est le président. L'employeur doit donc systématiquement assister aux réunions du comité, sa présence est obligatoire. Ainsi, par principe, une réunion ne peut se tenir sans l'employeur.

Dans le cas où l'employeur ne peut pas être présent à la réunion, il doit déléguer la présidence à un représentant.

Attention : Le représentant à qui l'employeur délègue la présidence du CSE doit posséder l'autorité et les compétences suffisantes. Exemple : un directeur général adjoint ou un DRH.

Pendant les réunions du CSE, l'employeur peut, s'il le souhaite, se faire assister par des collaborateurs salariés de l'entreprise. Ces collaborateurs n'ont qu'une voix consultative, ils peuvent donc prendre part aux débats, mais en aucun cas au vote.

• **Combien de collaborateurs peuvent assister l'employeur aux réunions du CSE ?**

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur peut se faire assister par 3 collaborateurs au maximum.

II. Les membres élus du comité social et économique

À savoir : Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les élus doivent désigner un secrétaire et un trésorier. Le secrétaire et le trésorier doivent être désignés parmi les élus titulaires.

1. Le nombre d'élus

Le nombre d'élus varie en fonction de l'effectif de l'entreprise dans les proportions suivantes :

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE (NOMBRE DE SALARIÉS)	NOMBRE D'ÉLUS (TITULAIRES ET SUPPLÉANTS)
11 à 24	1 titulaire et 1 suppléant
25 à 49	2 titulaires et 2 suppléants
50 à 74	4 titulaires et 4 suppléants
75 à 99	5 titulaires et 5 suppléants
100 à 124	6 titulaires et 6 suppléants
125 à 149	7 titulaires et 7 suppléants
150 à 174	8 titulaires et 8 suppléants
175 à 199	9 titulaires et 9 suppléants
200 à 249	10 titulaires et 10 suppléants
250 à 299	11 titulaires et 11 suppléants
300 à 399	11 titulaires et 11 suppléants
400 à 499	12 titulaires et 12 suppléants
500 à 599	13 titulaires et 13 suppléants
600 à 699	14 titulaires et 14 suppléants
700 à 799	14 titulaires et 14 suppléants
800 à 899	15 titulaires et 15 suppléants
900 à 999	16 titulaires et 16 suppléants
1 000 à 1 249	17 titulaires et 17 suppléants
1 250 à 1 499	18 titulaires et 18 suppléants
1 500 à 1 749	20 titulaires et 20 suppléants
1 750 à 1 999	21 titulaires et 21 suppléants
2 000 à 2 249	22 titulaires et 22 suppléants
2 250 à 2 499	23 titulaires et 23 suppléants
2 500 à 2 749	24 titulaires et 24 suppléants
2 750 à 2 999	24 titulaires et 24 suppléants

NB : Le tableau ci-dessus ne mentionne que les entreprises dont l'effectif est inférieur à 3 000 salariés. Le décret fixant la composition du CSE prévoit un nombre de titulaires et de suppléants différent au-delà de 3 000 salariés et ce jusqu'au seuil de 10 000 salariés.

Le CSE comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.
Cependant, les suppléants ne peuvent assister aux réunions qu'en l'absence des titulaires, sauf si un accord prévoit expressément le contraire.

2. La durée des mandats des élus

Par principe, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. En revanche, il est possible de réduire par accord la durée des mandats des élus dans la limite de 2 ans.

3. La succession des mandats des élus

La succession des mandats des élus est désormais encadrée par la loi.

Par principe, un élu ne peut cumuler plus de 3 mandats successifs **dans les entreprises de plus de 50 salariés**.

Cette limitation ne s'applique donc pas aux entreprises de moins de 50 salariés, ni aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, **à condition que le protocole d'accord préélectoral le prévoit expressément**.

III. Le représentant syndical

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, chaque organisation **syndicale représentative** peut se faire représenter au CSE par un représentant syndical.

Ce représentant peut assister à toutes les réunions du comité **mais n'a qu'une voix consultative**.

- **Comment est désigné ce représentant syndical au comité social et économique ?**

- **Dans les entreprises de moins de 300 salariés**, le délégué syndical est de droit le représentant syndical au comité social et économique.

- **Dans les entreprises de plus de 300 salariés**, les représentants syndicaux au comité social et économique sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les élus.

IV. Un salarié de l'entreprise

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée. Toutefois, avant de procéder à des invitations, les élus doivent recueillir l'avis de l'employeur.

V. Les participants extérieurs

Le **médecin du travail** (pouvant être remplacé par un membre du service de santé au travail) et le **responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail** (ou à défaut, l'agent en charge de la sécurité et des conditions de travail), doivent être invités lorsque le CSE, ou la commission santé, sécurité et conditions de travail, si elle existe, se réunit :

- à l'occasion des quatre réunions obligatoires portant sur les questions de santé et de sécurité ;
- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- à la demande motivée de deux représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé, la sécurité ou des conditions de travail.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités :

- à toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- aux réunions obligatoires du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE ;
- aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt du travail de 8 jours ou plus, une maladie professionnelle ou une maladie à caractère professionnel.

Précisions sur la composition du CSE :

- Lorsque les partenaires sociaux de l'entreprise décident de transformer le CSE en conseil d'entreprise, toutes les règles de composition précédemment décrites restent identiques. Les règles relatives à la composition du CSE sont donc entièrement transposables au conseil d'entreprise.

Pour information : le Conseil d'entreprise est une instance qui, en plus d'exercer les attributions du CSE, est compétente pour négocier et conclure des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Le conseil d'entreprise est donc une instance ayant vocation à regrouper les attributions de négociations des délégués syndicaux et celles du CSE.

- Lorsque l'entreprise se structure en établissements distincts, les comités sociaux économiques d'établissements et centraux font l'objet de particularités (composition, mise en place de représentants de proximité...). *Nous restons à votre disposition pour toute information sur ce point.*

II. LES ATTRIBUTIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les attributions du Comité Social et économique sont de deux types :

- les attributions générales exercées quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
- les attributions réservées aux CSE établis dans les entreprises de plus de 50 salariés.

I. Les attributions générales du comité social et économique

1. La présentation des réclamations individuelles et collectives

Les élus ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives.

Ces réclamations peuvent porter sur :

- les salaires et indemnités diverses : minima légaux/conventionnels, heures supplémentaires... ;
- la protection sociale englobant entre autres la prévoyance ;
- l'application de toute la réglementation du travail dans l'entreprise (code du travail, conventions collectives, accords collectifs...).

• Les élus doivent-ils recueillir l'accord formel des salariés avant de faire remonter leurs réclamations à l'employeur ?

Les élus ont l'initiative de la présentation des réclamations collectives. En revanche, pour présenter une réclamation individuelle, ils doivent préalablement recueillir l'accord formel du salarié concerné.

• Les élus doivent-ils systématiquement transmettre les réclamations recueillies ?

Une fois saisi d'une réclamation, les élus ont l'obligation de la transmettre à l'employeur.

2. Les missions générales relatives à la santé et à la sécurité

Dans le cadre de sa mission générale relative à la santé et à la sécurité, le CSE :

- promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail ;
- réalise des enquêtes ;
- est destinataire de certaines informations.

► La promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Les notions de santé et de sécurité sont entendues assez largement puisqu'elles couvrent tant la santé et la sécurité dans leur aspect physique que dans leur aspect mental.

Le CSE a donc vocation à détecter et évaluer les éventuels risques psychosociaux et à les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), promouvoir leur prévention.

Il doit également veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires relatives à certains risques (bruit, travail sur écran etc...).

La notion de conditions de travail inclut quant à elle l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité...), l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations), l'aménagement des postes de travail, l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes, la durée et les horaires de travail ou encore l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté)...

► Les enquêtes

Le CSE peut réaliser des enquêtes relatives à la santé et à la sécurité des salariés.

Une enquête est réalisée dès la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, quelle que soit la gravité de la situation.

L'objectif de cette enquête, réalisée par une délégation comprenant au moins l'employeur ou son représentant et un représentant du personnel, est de cerner les causes de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle afin d'éviter qu'un nouvel incident ne se produise.

Le CSE ne peut que recueillir les faits et s'informer sur leurs causes.

► Les informations devant être transmises au CSE en matière de santé et de sécurité

Les élus du CSE sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle (attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail).

Ils peuvent demander leur communication à l'employeur.

Ils peuvent par ailleurs demander à se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité (registre de sécurité, registre spécial des dangers graves et imminents, le registre spécial d'alerte en matière de santé publique et d'environnement, le document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité...).

3. La saisine de l'inspection du travail

Les élus ont le pouvoir de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont ils sont chargés d'assurer le contrôle (dispositions issues du Code du travail, toutes autres dispositions légales et conventionnelles).

Ainsi, en cas de mauvaise ou de non-application de la réglementation et lorsque la réclamation auprès de l'employeur n'a pas abouti, un élu du CSE peut saisir l'inspecteur du travail.

- **L'employeur doit-il être averti préalablement à la sollicitation de l'inspection du travail par les élus ?**

Les élus du personnel peuvent solliciter l'inspection du travail sans en avertir au préalable l'employeur.

- **Les élus du personnel peuvent-ils être présents lors de la venue de l'inspection du travail dans l'entreprise ?**

Un élu ne peut imposer sa présence à l'inspecteur du travail, et ce, même si c'est lui-même qui l'a saisi. Cette prérogative est réservée aux membres du CSE établis dans les entreprises de 50 salariés et plus.

4. Le droit d'alerte

Les élus disposent d'un droit d'alerte :

- en cas d'atteinte au droit des personnes ;
- en cas de danger grave et imminent ;
- en matière de santé publique et environnementale.

► Le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

Ce droit d'alerte peut être exercé en cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou à leur liberté individuelle dans l'entreprise, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Exemple : Faits de harcèlement moral ou sexuel, mesures discriminatoires...

En pratique, l'élu qui constate l'atteinte (même par l'intermédiaire d'un salarié) va immédiatement saisir l'employeur. **Une fois saisi, l'employeur doit, sans délai, procéder à la réalisation d'une enquête avec l'élu et prendre les dispositions nécessaires pour faire cesser l'atteinte au plus vite.**

- **Que se passe-t-il si l'employeur n'agit pas ou s'il estime contrairement aux élus qu'il n'existe pas d'atteinte ?**

Si aucune solution n'a été trouvée par l'employeur, le salarié concerné, ou les élus avec l'accord de ce dernier, peuvent saisir le conseil des prud'hommes afin de faire cesser l'atteinte.

► Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

L'élu qui constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent en alerte immédiatement l'employeur. Il doit consigner l'avis de danger dans un écrit daté, signé, indiquant les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger ainsi que le nom des salariés exposés.

Une fois alerté, l'employeur doit immédiatement procéder à une enquête avec l'élu à l'origine de l'alerte (examen technique, interrogation du personnel...). Après avoir identifié les causes du danger et leur mécanisme, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser le danger, peu important les coûts qu'elles représentent pour l'entreprise.

- **Dans le cadre de l'enquête et des recherches de mesures préventives, des droits supplémentaires sont-ils accordés à l' élu à l'initiative de l'alerte ?**

Le temps passé par l' élu à l'enquête et à la recherche de mesures préventives constitue un temps particulier : ce temps est rémunéré comme du temps de travail effectif sans être déduit des heures de délégation.

- **Que se passe-t-il si l'employeur n'agit pas ou s'il estime contrairement aux élus qu'il n'existe pas de danger grave et imminent ?**

Dans un tel contexte, le CSE peut se réunir d'urgence (sous 24 heures). L'employeur doit alors convoquer tous les élus à cette réunion et en informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT, pour déterminer les mesures à prendre. Si à l'issue de cette réunion un désaccord persiste entre l'employeur et la majorité du CSE, l'employeur doit immédiatement saisir l'inspecteur du travail, qui devra trancher sur les mesures à prendre.

► Le droit d'alerte en matière de santé publique et environnementale

Un élu du CSE peut alerter l'employeur en cas d'évènement ou situation présentant un risque grave pour la santé publique ou l'environnement. L' élu qui alerte l'employeur consigne son alerte dans un écrit et doit examiner la situation avec l'employeur.

À noter : il s'agit d'une prérogative nouvelle, dont les élus ne disposaient pas avant la création du CSE. Il est difficile à ce jour de déterminer ce que peut recouvrir la notion de « risque grave pour la santé publique ou l'environnement », aucune définition n'étant donnée par les textes réglementaires.

- **Que se passe-t-il si l'employeur ne donne pas suite à l'alerte ?**

En cas de désaccord entre le CSE et l'employeur ou si l'employeur ne donne aucune suite à l'alerte après un délai d'un mois, le CSE peut saisir le préfet.

À noter : l'alerte en matière de santé publique et environnementale ne provoque la réunion d'urgence du comité que dans les seules entreprises de plus de 50 salariés.

5. La négociation d'accords d'entreprise

Par principe, la négociation d'accords d'entreprise est réservée au délégué syndical, ou au conseil d'entreprise s'il existe.

A titre dérogatoire, l'employeur peut toutefois négocier avec les élus du CSE dans les conditions légales (cf. info flash 2018-S-04)

- **Le temps passé par les élus à négocier des accords d'entreprise est-il imputable sur leurs heures de délégation ?**

Ce temps n'est pas imputable sur leur crédit d'heures habituel.

Ils disposent d'un crédit d'heures distinct, d'un maximum de 10 heures par mois.

6. Les informations et consultations ponctuelles du Comité social et économique

Le CSE doit être informé et/ou consulté sur un certain nombre de sujets.

À défaut, des sanctions potentiellement lourdes peuvent être encourues par l'employeur.

► L'inaptitude

En cas d'inaptitude d'un salarié de l'entreprise, le CSE doit être consulté sur les possibilités de reclassement. Pour ce faire, l'employeur doit transmettre aux membres du CSE toutes les informations nécessaires relatives au reclassement et à l'état de santé du salarié.

► Le licenciement collectif

S'agissant des petits licenciements collectifs pour motif économique (de 2 à 9 salariés licenciés en 30 jours), l'employeur doit informer et consulter le CSE.

La convocation doit être adressée aux élus au moins 3 jours avant la tenue de la réunion avec les éléments suivants :

- les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif ;
- les raisons du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagés ;
- les catégories de salariés concernées ;
- les critères proposés pour l'ordre de licenciement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements projetés ;
- les mesures de nature économique envisagées ;
- les conséquences des licenciements projetés sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

S'agissant des grands licenciements collectifs pour motif économique (10 salariés ou plus, licenciés sur une période de 30 jours), le processus d'information et de consultation du CSE est sensiblement le même, avec deux exceptions :

- l'employeur doit réunir deux fois le CSE dans un délai maximum de 14 jours ;
- l'employeur doit indiquer aux membres du CSE les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements, en limiter le nombre ou faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

► Le licenciement d'un salarié protégé

Le licenciement d'un élu, d'un représentant syndical au CSE ou du représentant de proximité est soumis à l'avis préalable du CSE. L'avis du CSE doit être joint à la demande d'autorisation adressée à l'inspection du travail.

► L'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE.

Son avis est joint à l'envoi du règlement intérieur à l'inspection du travail.

À défaut de consultation, le règlement intérieur n'est pas opposable aux salariés.

► La dénonciation d'un usage, d'une pratique ou d'un engagement unilatéral

Pour mettre fin à un usage, une pratique d'entreprise ou à un engagement unilatéral, l'employeur doit procéder à une dénonciation. Pour ce faire, il doit informer le CSE en inscrivant la dénonciation à l'ordre du jour d'une réunion.

► Le temps de travail

Le CSE doit être consulté sur certains points relatifs au temps de travail tels que :

- **les durées maximales de travail** : dans le cadre des demandes d'autorisation de dépassement des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail formulées en période de pointe, l'employeur doit solliciter l'avis du CSE, qu'il communique ensuite à la DIRECCTE.
- **les heures supplémentaires** : les modalités d'utilisation des contingents d'heures supplémentaires et leur éventuel dépassement doivent faire l'objet d'une consultation annuelle du CSE. Par ailleurs, l'employeur peut remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur de remplacement, à condition que le CSE ne s'y oppose pas.
- **l'annualisation du temps de travail** : l'employeur peut unilatéralement mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail - dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et 4 semaines pour les entreprises de plus de 50 salariés - à condition d'avoir préalablement consulté le CSE.
- **les horaires individualisés** : la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés permettant le report d'heures d'une semaine à l'autre.
- **les astreintes** : les modes d'organisation et de compensation des astreintes sont fixés par l'employeur après avis du CSE.

À noter : toutes ces dispositions sur l'information et la consultation du CSE sur le temps de travail ne valent que si aucun accord collectif d'entreprise en dispose autrement.

► Les congés

Lorsque l'employeur détermine unilatéralement la période de prise et l'ordre de départ en congés, il doit au préalable consulter le CSE. De plus, le CSE doit émettre un avis conforme préalablement à tout refus de départ en congés particuliers par l'employeur.

► Les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire

Certains cas de recours au contrat à durée déterminée ou travail temporaire (remplacement d'un salarié dont le poste doit être supprimé, contrat d'une durée égale ou supérieure à 24 mois...), doivent faire l'objet d'une consultation du CSE. Le CSE doit également être consulté sur le programme et les modalités pratiques de formation ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés lorsqu'ils sont affectés à des postes à risques.

► Le prêt de main d'œuvre

Le CSE est consulté avant la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre et informé de toutes les conventions de mise à disposition signées.

► L'égalité professionnelle femmes-hommes

En matière d'égalité professionnelle, le CSE est consulté :

- à l'occasion de la mise en œuvre par l'employeur d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle dont la négociation a échoué ;
- lorsque l'employeur souhaite conclure une convention d'étude avec l'Etat ;

Le CSE est également consulté sur l'étude réalisée à l'issue de la convention et des suites à lui donner.
- lorsque l'employeur conclut un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il doit régulièrement informer le CSE des engagements qu'il a souscrit dans le contrat.

► Le droit d'expression

Dans les entreprises sans délégué syndical ou dans les entreprises sans accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'employeur doit consulter chaque année le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

► L'action de groupe

En cas d'engagement d'action de groupe par une organisation syndicale représentative ou une association, l'employeur doit informer le CSE dans le mois suivant la réception d'une demande de régularisation de situation.

► Le médecin du travail

Le CSE doit donner son accord à la nomination du médecin du travail. Il se prononce à la majorité. Le CSE se prononce également sur l'audition du médecin du travail lorsqu'est envisagé tout licenciement ou rupture de son contrat.

► Le service de santé au travail

Le CSE est consulté sur le choix fait par l'employeur entre la mise en place d'un service de santé autonome ou le recours à un service de santé au travail interentreprises. Il a la faculté de s'opposer à ce choix.

► La procédure collective

Le CSE désigne le représentant des salariés qui intervient en cas de procédure collective. Ce représentant pourra être entendu par le juge et disposer de certaines prérogatives tout au long de la procédure collective.

II. Les attributions réservées aux Comités sociaux et économiques établis dans les entreprises de plus de 50 salariés

1. La mission générale du Comité social et économique

Le CSE a 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 l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- à l'organisation du travail ;
- à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il doit également être informé et consulté sur toutes les décisions de l'employeur qui intéressent :

- l'organisation de l'entreprise ;
- la gestion de l'entreprise ;
- la marche générale de l'entreprise ;

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise ;
- la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- l'introduction des nouvelles technologies ainsi que tout aménagement important, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail dans l'entreprise ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidents 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 dans l'entreprise.

Le CSE doit être consulté sur tous ces points aussi bien dans leur aspect économique que sous l'angle de leurs conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

De plus, il peut faire 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 d'un régime de protection sociale complémentaire.

Il détient également une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

A ce titre, il doit procéder à :

- l'analyse des risques professionnels : des analyses doivent être menées tout au long de l'année. Elles peuvent servir de base au programme annuel de prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail et du document unique d'évaluation des risques (DUER).
- la réalisation d'inspections : au moins 4 fois par an, le CSE procède à une inspection en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.
- l'analyse des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.
Les facteurs de risques visés sont : les contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif et certains rythmes de travail.

En cas de visite de l'inspection du travail, le CSE doit être informé de sa venue, il peut lui présenter ses observations et l'accompagner dans ses déplacements dans l'entreprise.

2. Les consultations récurrentes

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il existe trois thèmes pour lesquels l'employeur doit procéder à une consultation récurrente du CSE :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

► Le contenu des consultations récurrentes

• **Que recouvre la notion « d'orientations stratégiques de l'entreprise » ?**

En pratique, l'employeur doit consulter le CSE sur les « orientations stratégiques de l'entreprise », telles que définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et les conséquences que ces orientations auront sur :

- l'activité ;
- l'emploi ;
- l'évolution des métiers et des compétences ;
- l'organisation du travail ;
- le recours à la sous-traitance ;
- le recours à l'intérim ;
- le recours aux contrats temporaires;

- le recours aux stages ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- l'orientation professionnelle ;
- le plan de développement des compétences.

En pratique, cette consultation a pour objectif de contraindre les entreprises à établir une stratégie et à la partager avec les élus du personnel.

A l'issue de cette consultation, le CSE émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives.

Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

• **Que recouvre la notion de « situation économique et financière de l'entreprise » ?**

Le CSE est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise mais également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

À noter : à défaut de procéder à cette consultation, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

A l'issue de la consultation, le CSE émet un avis, qui est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

• **Que recouvre la notion de « politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi » ?**

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 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, 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 ;
- les modalités du droit d'expression si il n'y a aucun délégué syndical dans l'entreprise ou si l'entreprise n'est pas couverte par des accords sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de cette consultation sur le politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur présente au CSE :

- un rapport annuel écrit sur l'état de santé, la sécurité et les conditions de travail, les actions menées dans ces domaines ainsi qu'un bilan relatif au travail et à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail avec la liste des mesures devant être prises.

Le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun des thèmes précités.

Il peut alors proposer l'adoption de mesures supplémentaires.

► La périodicité des consultations récurrentes

• Selon quelle périodicité le CSE doit-il être consulté ?

Toutes les consultations récurrentes sont des consultations annuelles.

► Le délai des consultations récurrentes

• Dans quel délai le CSE doit-il rendre son avis ?

Dans le cadre des consultations récurrentes, le CSE dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer. Ce délai est porté à deux mois s'il fait appel à un expert et à trois si plusieurs expertises sont menées à différents niveaux de l'entreprise.

À savoir : La plupart des dispositions ci-dessus relatives aux consultations récurrentes ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise. En effet, un accord d'entreprise peut aménager :

- le contenu des consultations récurrentes ;
- leurs modalités ;
- leur périodicité (pouvant aller jusqu'à 3 ans maximum) ;
- le nombre de réunions annuelles (avec au moins 6 réunions par an) ;
- les délais dont dispose le CSE pour rendre ses avis (à condition que ce délai soit suffisant) ...

3. Les consultations ponctuelles

Au-delà des consultations annuelles obligatoires, le CSE doit également être consulté en cas de :

- mise en œuvre de méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés de l'entreprise ;
- restructuration et compression des effectifs de l'entreprise ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- opération de concentration ;
- offre publique d'acquisition ;
- procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Le CSE doit être consulté sur tous ces points aussi bien dans leur aspect économique que sous l'angle de leurs conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

► La consultation ponctuelle du CSE sur les méthodes de recrutement et les moyens de contrôle de l'activité des salariés

Dans le cadre de cette consultation, le CSE doit être :

- informé avant l'utilisation de méthodes et techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ;
- consulté avant la mise en place ou la modification d'un traitement automatisé de gestion du personnel ;
- consulté avant la mise en place d'une technique de contrôle de l'activité des salariés.

L'objectif est que le CSE s'assure de la pertinence et de la proportionnalité des moyens techniques utilisés au regard du but recherché.

► La consultation ponctuelle du CSE en cas de restructuration et de compression des effectifs

Le CSE est compétent pour connaître des projets de restructuration et de compression des effectifs d'une façon générale.

► Le licenciement collectif pour motif économique

Dans le cas d'un grand licenciement collectif pour motif économique (plus de 9 licenciements sur une période de 30 jours), l'employeur doit consulter le CSE qui émet un avis sur l'opération projetée, ses modalités d'application et le projet de licenciement collectif (nombre de suppressions d'emplois, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre de licenciement, mesures sociales d'accompagnement...).

Dans ce cas, le CSE tient 2 réunions espacées d'au moins 15 jours et doit rendre son avis dans les délais suivants :

- 2 mois si moins de 100 licenciements sont projetés ;
- 3 mois si entre 100 et 250 licenciements sont projetés ;
- 4 mois si plus de 250 licenciements sont projetés.

Nous restons à votre disposition pour toute question concernant les consultations ponctuelles en cas d'opération de concentration, d'offre publique d'acquisition et de procédure de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire.

À noter : Un accord d'entreprise peut adapter les règles de consultations ponctuelles du CSE. Il peut définir dans certaines mesures :

- le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE ;
- les modalités de ces consultations ponctuelles notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis sont susceptibles d'être rendus.

À savoir : Un mois après son élection, l'employeur doit communiquer au CSE une documentation économique et financière.

Cette documentation doit faire état de :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise ;
- la position de l'entreprise au sein du groupe, si groupe il y a ;
- la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10% du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité.

4. Le Droit d'alerte

► Le droit d'alerte économique

Le CSE peut exercer son droit d'alerte économique quand il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Lorsque le CSE exerce son droit d'alerte économique, l'exercice du droit d'alerte doit être inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE.

Si le CSE n'est pas satisfait des réponses formulées par l'employeur, il peut établir un rapport qu'il transmet à l'employeur et aux commissaires aux comptes.

Le CSE peut même décider, à la majorité, de transmettre également ce rapport à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, ou aux associés de l'entreprise.

► Le droit d'alerte sociale

Si le nombre de salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important, le CSE peut demander à ce que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour de la réunion ordinaire suivante du CSE.

Lors de la réunion, l'employeur communique les chiffres et les motifs de recours à ces contrats.

À l'issue de la réunion, le CSE peut saisir l'inspection du travail s'il constate un recours abusif ou un accroissement important. L'employeur doit alors se justifier devant l'inspection du travail.

5. La participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés

Si l'entreprise est dotée d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, des représentants du CSE peuvent être présents aux réunions.

Le nombre d'élus pouvant participer à ces réunions est fixé dans les proportions suivantes :

- Dans les entreprises à deux collèges électoraux : 2 élus (1 élu pour chaque collège) ;
- Dans les entreprises à trois collèges électoraux : 4 élus (2 élus du premier collège, 1 élu du deuxième collège et 1 élu du troisième collège).

Ces représentants du CSE peuvent être présents à toutes les séances mais n'ont qu'un rôle consultatif et ne participent donc pas au vote. Ils peuvent en revanche soumettre les vœux du CSE au conseil d'administration ou au conseil de surveillance.

Ils peuvent également participer aux assemblées générales des actionnaires.

• Comment convoquer les représentants du CSE ?

Les représentants du CSE doivent être convoqués conformément à ce que prévoient les statuts de la société. En cas de silence des statuts, la convocation peut leur être adressée par une lettre simple ou verbalement.

• Quels documents communiquer aux représentants du CSE ?

Les représentants du CSE ont un droit d'accès aux mêmes documents que ceux adressés aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

Toutefois, ce droit à la communication des documents est un droit personnel, ce qui signifie qu'ils n'ont pas à être envoyés au CSE mais aux seuls participants des réunions.

6. Les activités sociales et culturelles

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE assure et contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise.

Son pouvoir en la matière est absolu, c'est lui qui décide s'il maintient, crée ou met fin aux activités sociales et culturelles.

► Le contenu des activités sociales et culturelles

Le Code du travail dresse une liste d'activités sociales et culturelles.

Il s'agit :

- des institutions sociales de prévoyance et d'entraide ;
- des activités sociales et culturelles tendant à améliorer les conditions de bien être (cantines, logements, crèches, colonies...);
- des activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et organisations sportives ;
- des institutions d'ordre professionnel ou éducatif ;
- du service de santé au travail institué dans l'entreprise ;
- de certains services sociaux.

Cette liste n'est qu'indicative, d'autres activités peuvent être qualifiées d'activités sociales et culturelles.

Pour être qualifiée d'activité sociale et culturelle, il faut que :

- l'activité proposée soit facultative : il ne doit pas s'agir d'une activité mise à la charge de l'employeur par la loi ou la convention collective. L'activité sociale et culturelle ne peut en aucun cas pallier les carences de l'employeur ;
- l'activité proposée ait pour objet l'amélioration des conditions de vie et d'emploi dans l'entreprise ;
- l'activité proposée soit prioritairement établie au bénéfice des salariés de l'entreprise et de leur famille. Elle peut aussi être ouverte aux anciens salariés de l'entreprise.

• **Les activités sociales et culturelles doivent-elles profiter à tous les bénéficiaires dans les mêmes proportions ?**

Le CSE ne doit pas faire de discrimination entre les bénéficiaires des activités sociales et culturelles.

Ainsi, le CSE est obligé, pour une prestation donnée, de traiter de manière identique tous les bénéficiaires placés dans la même situation.

Cela n'interdit pas pour autant les différences de traitement entre les bénéficiaires en fonction de critères objectifs.

Ainsi, le comité peut subordonner l'accès à une prestation à certaines conditions ou en moduler le bénéfice suivant des critères objectifs s'appliquant de manière identique à l'ensemble des bénéficiaires.

► **Le financement des activités sociales et culturelles**

Le budget des activités sociales et culturelles est constitué de contributions multiples, la principale ressource étant la contribution de l'employeur.

En effet, chaque année, l'employeur doit verser une contribution pour le financement des institutions sociales du CSE.

Le montant de cette contribution résulte soit d'un accord d'entreprise, soit des dispositions légales :

- si les ressources sont issues d'un accord collectif d'entreprise, les partenaires sociaux ont une entière liberté pour fixer le montant de la contribution ;
- à défaut d'accord, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

Le Code du travail fixe alors un minimum : le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Exemple :

- En 2017 la masse salariale brute est égale à 2 000 000 € et la subvention versée au comité est de 10 000 €. Le rapport contribution / masse salariale est égal à $2\,000\,000/10\,000=200$ €.
- Si en 2018 la masse salariale brute est égale à 2 200 000 €, la subvention devra être d'au moins $2\,200\,000/200=11\,000$ €.

À noter : L'ensemble des biens, droits, obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, CHSCT et DUP existants au 23 septembre 2017 sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place à l'échéance des mandats de ces instances.

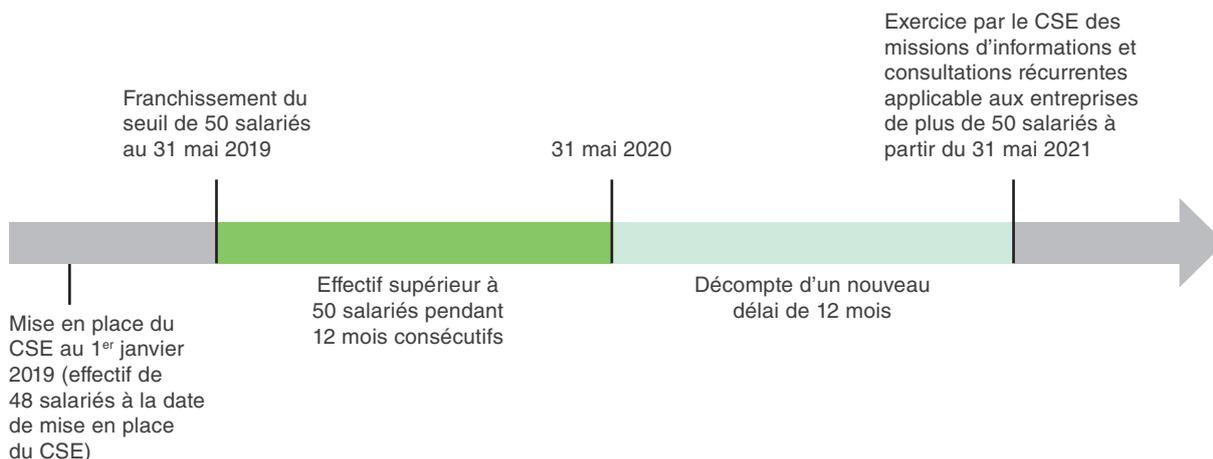
III. L'impact des franchissements de seuil en cours de mandats

Les attributions exercées par le CSE dépendent de l'effectif de l'entreprise. Un franchissement de seuil en cours de mandat aura donc pour effet de modifier les attributions exercées par le CSE. Sur ce point, le Code du travail prévoit des dispositions particulières selon le cas rencontré.

1. Passage à plus de 50 salariés en cours de mandats

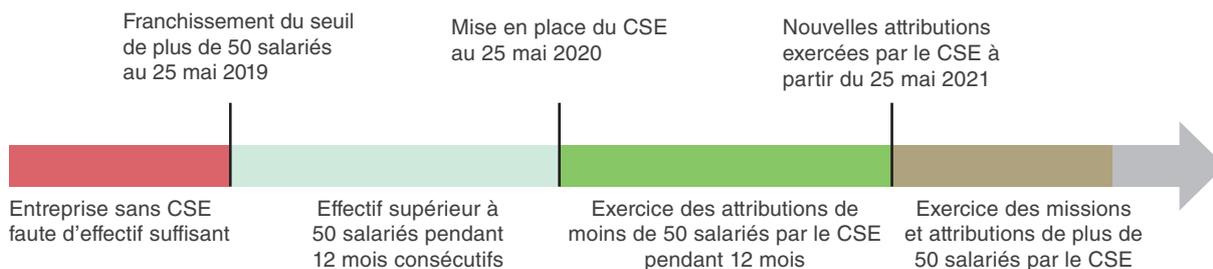
Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise excède 50 salariés, ce dernier commencera à exercer les attributions récurrentes d'information et de consultation liées au franchissement du seuil de 50 salariés à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs

Exemple: Un CSE est mis en place le 1^{er} janvier 2019 dans une entreprise de 48 salariés. L'effectif de cette entreprise passe à 50 salariés au 31 mai 2019 et demeure supérieur à ce seuil pendant les 12 mois suivants, soit jusqu'au 31 mai 2020. Le comité social et économique ne commencera à exercer ses attributions récurrentes d'information et de consultation qu'à l'expiration d'un second délai de 12 mois, soit à partir du 31 mai 2021.



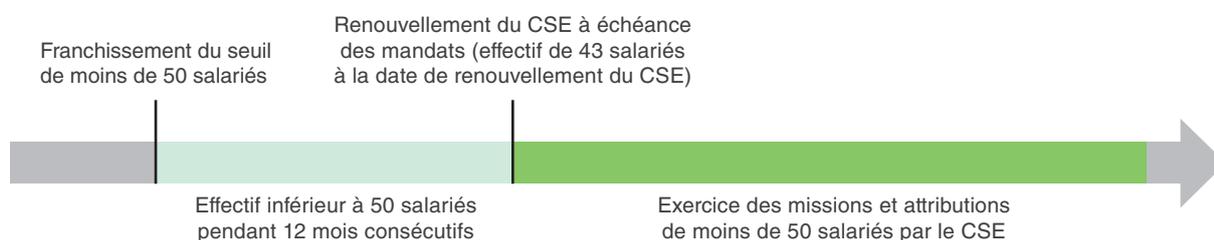
2. Passage à plus de 50 salariés

Lorsqu'une entreprise n'est pas pourvue d'un CSE, si l'effectif de l'entreprise dépasse directement le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE exercera l'ensemble des attributions exercées par les CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés, **à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place.**



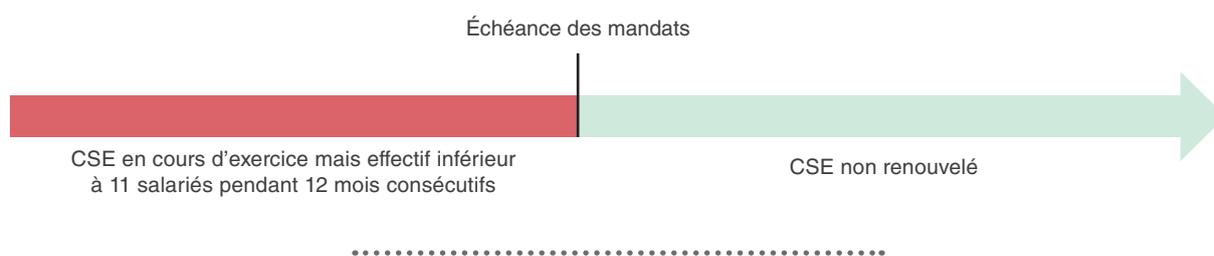
3. Passage de plus de 50 salariés à moins de 50 salariés

Lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement du CSE, une fois renouvelé, le CSE n'exercera plus que les attributions dédiées aux CSE établis dans les entreprises de moins de 50 salariés.



4. Passage à moins de 11 salariés en cours de mandats

Si l'effectif de l'entreprise reste en dessous du seuil de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, c'est à l'expiration des mandats des élus que l'instance n'est pas renouvelée.



Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le CSE doit, pour pouvoir exercer l'ensemble de ses attributions, bénéficier d'un certain nombre d'informations. Ces informations lui sont communiquées par le biais de la base de données économiques et sociales (BDES).

Celle-ci doit au moins contenir les informations relatives :

- aux investissements sociaux, matériels et immatériels ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux fonds propres, l'endettement et les impôts ;
- à la rémunération des salariés et des dirigeants ;
- aux activités sociales et culturelles ;
- à la rémunération des financeurs ;
- aux flux financiers à destination de l'entreprise ;
- aux partenariats ;
- aux transferts commerciaux et financiers entre les entreprises du groupe.

Ces informations doivent concerner l'année en cours, les deux années précédentes et les trois années à venir.

Un accord d'entreprise peut aménager :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la base ;
- les modalités de fonctionnement de la base ;
- le support et les modalités d'utilisation de la base (sachant qu'à partir de 300 salariés, le support doit nécessairement être informatique).

Vous trouverez un tableau récapitulatif et synthétique des attributions du CSE en Annexe 1 du présent guide.

III. LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

I. Le fonctionnement du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

1. Les heures de délégation

Pour exercer leurs missions, les élus bénéficient d'un crédit d'heures de délégation. Ce crédit d'heures varie selon l'effectif de l'entreprise :

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	NOMBRE D'ÉLUS (TITULAIRES ET SUPPLÉANTS)	NOMBRE MENSUEL D'HEURES INDIVIDUELLES DE DÉLÉGATION	TOTAL HEURES DE DÉLÉGATION
11 à 24 salariés	1 titulaire et 1 suppléant	10	10
25 à 49 salariés	2 titulaires et 2 suppléants	10	20

À savoir : Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir des crédits d'heures différents de ceux mentionnés ci-dessus. Le crédit d'heures est par principe mensuel et individuel. Toutefois, les élus peuvent décider de :

- cumuler leur crédit individuel d'heures d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois ;
- répartir leur crédit d'heures entre eux et avec les suppléants.

ATTENTION : L'employeur doit avoir été préalablement informé, et cela ne doit en aucun cas conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie normalement un titulaire.

Les heures de délégation sont automatiquement considérées comme du temps de travail et doivent être payées comme tel, à échéance normale.

À savoir : certains temps ne sont pas déduits des heures de délégation et doivent être rémunérés comme du temps de travail effectif. Il s'agit des temps passés à la recherche de mesures préventives en cas de situation grave et urgente, ainsi que ceux passés aux enquêtes menées après la survenance d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

2. Les réunions

► Le nombre de réunions

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les réunions ordinaires du CSE sont mensuelles. Les membres élus du CSE sont donc reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois.

► Formalités à accomplir avant les réunions

Préalablement aux réunions, le CSE doit transmettre à l'employeur une note écrite exposant les diverses demandes, questions et réclamations.
Cette note écrite doit parvenir à l'employeur 2 jours avant la date de la réunion.

• **Qui l'employeur doit-il convoquer aux réunions du CSE ?**

Même si les suppléants ne peuvent être présents qu'en l'absence des titulaires, l'employeur doit tout de même les convoquer en prenant soin de préciser que leur présence est conditionnée par l'absence de titulaire.

► Formalités à accomplir après les réunions

• **Un procès-verbal doit-il être dressé à l'issue des réunions du CSE ?**

Les réunions des CSE établis dans les entreprises de moins de 50 salariés ne font l'objet d'aucun procès-verbal.

En revanche, l'employeur dispose d'un délai maximal de 6 jours suivants la réunion pour répondre par écrit aux questions, demandes et réclamations émises par le CSE.

Toutes les demandes du comité et les réponses motivées de l'employeur sont ensuite transcrites sur un registre spécial ou en annexe de ce registre.

Ces documents sont tenus à la disposition :

- des salariés 1 jour par quinzaine, en dehors de leur temps de travail ;
- de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- de chacun des membres du CSE.

À noter : En plus des réunions ordinaires mensuelles, peuvent avoir lieu :

- des réunions exceptionnelles : le CSE peut demander, en cas d'urgence, l'organisation de ces réunions.
- des réunions restreintes : les élus peuvent demandés à être reçus individuellement, par catégorie, par service ou atelier.

• **Les élus peuvent-ils diffuser les informations recueillies lors des diverses réunions du CSE ?**

Les élus sont tenus :

- au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;
- à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

3. Droits divers

Les élus du CSE bénéficient d'un certain nombre de droits.

► Droit à un local

L'employeur doit mettre à disposition du CSE un local, qui doit leur permettre d'accomplir leurs diverses missions ainsi que de se réunir.

► **Droit à l’affichage**

Les affichages du CSE peuvent être faits sur les emplacements obligatoirement prévus à cet effet, au niveau des portes d’entrée de l’entreprise ou encore sur un espace dédié sur l’intranet de l’entreprise.

► **Droit aux déplacements**

Pour l’exercice de leurs fonctions, les élus peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l’entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu’en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l’entreprise.

• **Un membre du CSE peut-il se déplacer sur les différents sites de l’entreprise pour prendre contact avec des salariés de l’entreprise ?**

Un élu peut prendre contact avec des salariés de l’entreprise à condition que cela ne constitue pas une gêne importante à l’accomplissement du travail de ces salariés.

► **Droit à la formation relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail**

Les membres du CSE bénéficient de **la formation nécessaire à l’exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.**

Cette formation a pour objet de :

- développer les aptitudes des élus à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d’analyse des conditions de travail ;
- initier les élus aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

À noter : Cette formation est organisée sur une durée minimale de 3 jours.
Le financement de la formation santé et sécurité est pris en charge par l’employeur.

.....

PRÉCISIONS SUR LA FORMATION DES ÉLUS :

- les élus bénéficient de formations renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans (consécutifs ou non) ;
- les formations sont faites sur le temps de travail, rémunérées comme tel, sans être déduites des heures de délégation.

II. Fonctionnement du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

Le CSE établi dans les entreprises de plus de 50 salariés est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

1. Les heures de délégation

Pour exercer leurs missions, les élus bénéficient d'un crédit d'heures de délégation.
Ce crédit d'heures varie selon l'effectif de l'entreprise tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous :

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE (NOMBRE DE SALARIÉS)	NOMBRE D'ÉLUS (TITULAIRES ET SUPPLÉANTS)	NOMBRE MENSUEL D'HEURES INDIVIDUELLES DE DÉLÉGATION	TOTAL HEURES DE DÉLÉGATION
50 à 74	4 titulaires et 4 suppléants	18	72
75 à 99	5 titulaires et 5 suppléants	19	95
100 à 124	6 titulaires et 6 suppléants	21	126
125 à 149	7 titulaires et 7 suppléants	21	147
150 à 174	8 titulaires et 8 suppléants	21	168
175 à 199	9 titulaires et 9 suppléants	21	189
200 à 249	10 titulaires et 10 suppléants	22	220
250 à 299	11 titulaires et 11 suppléants	22	242
300 à 399	11 titulaires et 11 suppléants	22	242
400 à 499	12 titulaires et 12 suppléants	22	264
500 à 599	13 titulaires et 13 suppléants	24	312
600 à 699	14 titulaires et 14 suppléants	24	336
700 à 799	14 titulaires et 14 suppléants	24	336
800 à 899	15 titulaires et 15 suppléants	24	360
900 à 999	16 titulaires et 16 suppléants	24	384
1 000 à 1 249	17 titulaires et 17 suppléants	24	408
1 250 à 1 499	18 titulaires et 18 suppléants	24	432
1 500 à 1 749	20 titulaires et 20 suppléants	26	520
1 750 à 1 999	21 titulaires et 21 suppléants	26	546
2 000 à 2 249	22 titulaires et 22 suppléants	26	572
2 250 à 2 499	23 titulaires et 23 suppléants	26	598
2 500 à 2 749	24 titulaires et 24 suppléants	26	624
2 750 à 2 999	24 titulaires et 24 suppléants	26	624

NB : Le tableau ci-dessus ne mentionne que les entreprises dont l'effectif est inférieur à 3 000 salariés : le décret fixant la composition du CSE prévoit un nombre d'heures de délégation différent au-delà de 3 000 salariés et ce jusqu'au seuil de 10 000 salariés.

À NOTER : Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir des crédits d'heures de délégation différents de ceux mentionnés ci-dessus.

Comme dans les entreprises de moins de 50 salariés, le crédit d'heures est par principe mensuel et individuel.

Toutefois, les élus peuvent décider de :

- cumuler leur crédit individuel d'heures d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois ;
- répartir leur crédit d'heures entre eux et avec les suppléants.

ATTENTION : L'information préalable de l'employeur est requise, et cela ne doit en aucun cas conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie normalement un titulaire. Les heures de délégation sont automatiquement considérées comme du temps de travail et doivent être payées comme tel, à échéance normale.

À savoir : certains temps ne sont pas déduits des heures de délégation et doivent être rémunérés comme du temps de travail effectif.

Il s'agit des temps passés à la recherche de mesures préventives en cas de situation grave et urgente ainsi que ceux passés aux enquêtes menées après la survenance d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

2. Le règlement intérieur

Les CSE établis dans les entreprises de plus de 50 salariés doivent se doter d'un règlement intérieur. Par ce règlement intérieur, le CSE détermine les modalités de son fonctionnement.

• **Que doit prévoir le règlement intérieur ?**

Dans son règlement intérieur, le CSE détermine :

- les modalités de son fonctionnement (l'organisation des réunions préparatoires, les modalités de convocation, les modalités de vote, les modalités d'affichage et de diffusion des procès-verbaux ...)
- les modalités de rapport avec les salariés de l'entreprise dans l'exercice de ses missions ;
- le cas échéant, les modalités de fonctionnement des commissions existant au sein de ce Comité.

• **Comment établir le règlement intérieur ?**

Le Code du travail ne fournit aucune information sur les modalités d'établissement et d'adoption du règlement intérieur du CSE.

En pratique, le secrétaire peut tout à fait établir un projet, le présenter en séance plénière et le faire adopter par la majorité des membres du comité.

3. Les réunions

► **Nombre de réunions**

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le CSE se réunit **une fois tous les 2 mois, soit 6 fois par an**.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 300 salariés, le CSE se réunit **tous les mois**.

ATTENTION : Parmi toutes ces réunions annuelles obligatoires, doivent avoir lieu :

- une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- une consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- une consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- 4 réunions annuelles sur la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise.

Vous trouverez un exemple de calendrier de consultation en Annexe 2 du présent guide.

À NOTER : Quel que soit l'effectif de l'entreprise, il est possible d'aménager le nombre de réunions par accord d'entreprise dans la limite d'au moins 6 réunions par an.

• **De quels moyens disposent les élus si l'employeur ne réunit pas le CSE ?**

En cas de défaillance de l'employeur, si la moitié des élus en font la demande, l'inspection du travail peut le suppléer en convoquant et en présidant le CSE.

► **Formalités à accomplir avant la réunion**

Au moins 3 jours avant la réunion, l'employeur communique l'ordre du jour :

- aux élus ;
- à l'inspection du travail ;
- à l'agent des services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

ATTENTION : Chaque année, l'employeur doit informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de Sécurité sociale du calendrier des réunions relatives aux sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. L'employeur doit également leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la bonne tenue de la réunion.

• **Par qui l'ordre du jour est-il fixé ?**

L'ordre du jour est fixé conjointement par le secrétaire du CSE et l'employeur. En cas de désaccord entre eux, ils devront inscrire à l'ordre du jour les consultations obligatoires.

► **Le déroulement de la réunion**

Toutes les décisions sont prises à la majorité des membres présents du CSE. L'employeur participe au vote, sauf lorsqu'il s'agit d'une consultation du CSE.

• **Quand le vote doit-il se faire à bulletin secret ?**

Le vote doit se faire à bulletin secret pour tous les votes relatifs :

- au médecin du travail ;
- au licenciement d'un salarié protégé.

► **Formalités à accomplir après la réunion**

Toutes les décisions et délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE. Le secrétaire doit transmettre le procès-verbal à l'employeur et aux élus dans les 15 jours suivants la réunion.

Une fois le procès-verbal adopté par le CSE, le secrétaire l'affiche et le diffuse au sein de l'entreprise.

4. Les commissions

Dans certaines hypothèses, le CSE peut, ou doit, mettre en place des commissions spécialisées. La mise en place de certaines commissions est en effet obligatoire en fonction de l'effectif de l'entreprise (cf. tableau ci-dessous).

COMMISSION	QUAND LA METTRE EN PLACE ?	QUELLES SONT SES MISSIONS ?
Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	Mise en place obligatoire si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés ou si sa constitution est imposée par l'inspecteur du travail si nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux	Exerce par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exclusion du recours à l'expertise et aux attributions consultatives du CSE.
Commission des marchés	Mise en place obligatoire si l'entreprise remplit au moins 2 des 3 critères suivants : - l'effectif de l'entreprise est supérieur à 50 salariés ; - les ressources annuelles sont supérieures à 3 100 000 € - le total du bilan est supérieur à 1 550 000 €.	Choisit les fournisseurs et les prestataires du comité. Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité. Elle établit un rapport annuel d'activités...
Commission économique	Mise en place obligatoire si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 1 000 salariés	Etudie les documents économiques et financiers recueillis par le CSE ainsi que toute autre question que ce dernier lui soumet.
Commission formation	Mise en place obligatoire si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés	Prépare les délibérations du CSE en la matière, étudie les moyens de favoriser l'expression des salariés et de participer à leurs informations dans ce domaine, étudie les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.
Commission d'information et d'aide au logement	Mise en place obligatoire si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés	Facilite le logement et l'accèsion des salariés à la propriété (recherche des offres de logement correspondant aux besoins du personnel, assistance dans les démarches nécessaires pour l'obtention d'aides financières...)
Commission de l'égalité professionnelle	Mise en place obligatoire si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés	Prépare les délibérations du CSE en la matière.

ATTENTION : Les commissions économique, formation, information et aide au logement et égalité professionnelle doivent être mises en place uniquement dans le cas où aucun accord n'a mis en place une ou plusieurs commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers. Nous restons à votre disposition pour toute information concernant les modalités de mise en place de ces commissions et leurs modalités de fonctionnement. Ces points varient en effet en fonction des circonstances internes à l'entreprise.

5. Les ressources

Les CSE établis dans les entreprises de plus de 50 salariés disposent d'un budget propre.

Ce budget est financé par l'employeur via deux subventions obligatoires :

- la subvention de fonctionnement du CSE ;
- la contribution aux activités sociales et culturelles.

► La subvention de fonctionnement du CSE

Le budget de fonctionnement est alimenté par la subvention de fonctionnement versée par l'employeur. Le montant annuel de cette contribution dépend de l'effectif de l'entreprise.

Il est de :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

NOTA : Le code du travail ne prévoit donc rien au sujet des entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE.

► La contribution aux activités sociales et culturelles du CSE

Le budget des activités sociales et culturelles est constitué de contributions multiples, la principale ressource étant la contribution de l'employeur.

En effet, chaque année, l'employeur doit verser une contribution pour le financement des institutions sociales du CSE.

Le montant de cette contribution résulte soit d'un accord d'entreprise, soit des dispositions légales :

- si les ressources sont issues d'un accord d'entreprise, les partenaires sociaux ont une entière liberté pour fixer le montant de la contribution ;
- à défaut d'accord, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

Le Code du travail fixe alors un minimum : le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Exemple :

- En 2017 la masse salariale brute est égale à 2 000 000 € et la subvention versée au comité est de 10 000 €. Le rapport contribution / masse salariale est égal à $2\,000\,000/10\,000 = 200$ €.
- Si en 2018 la masse salariale brute est égale à 2 200 000 €, la subvention devra être d'au moins $2\,200\,000/200 = 11\,000$ €.

• Qu'est-ce que la masse salariale brute ?

La masse salariale brute à prendre en compte est la même que pour le calcul de la subvention de fonctionnement : elle est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale (à l'exception des indemnités versées à l'occasion des ruptures de CDI).

► Le transfert des ressources du CSE

Le CSE peut décider de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, ou inversement (dans la limite de 10 % de l'excédent).

6. Expertises

Le CSE a la possibilité de demander le recours à des expertises dans certaines hypothèses, dans les conditions reprises dans le tableau ci-dessous.

► **Cas de recours à l'expertise**

RECOURS À L'EXPERT-COMPTABLE	RECOURS À UN EXPERT HABILITÉ	RECOURS À UN EXPERT LIBRE
<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; • Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ; • Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ; • Dans le cadre de la consultation sur une opération de concentration ; • En cas d'exercice du droit d'alerte ; • Dans le cadre d'une consultation du CSE en cas de licenciements économiques ; • Dans le cadre de la consultation du CSE en cas d'offre publique d'acquisition ; • Pour tout apport d'analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord collectif répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; • Pour l'examen du rapport relatif à l'accord de participation. 	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ; • En cas d'introduction de nouvelles technologies ; • En cas de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail ; • Dans les entreprises de plus de 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour toutes les préparations de ses travaux.

• **Le recours à l'expertise peut-il être limité ?**

Un accord d'entreprise ou un accord conclu entre l'employeur et la majorité des élus titulaires détermine le nombre maximal d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes. A défaut d'accord collectif, le CSE peut recourir à un expert pour chacune des consultations récurrentes. Si le CSE décide de dépasser le nombre d'expertises prévu par l'accord collectif, l'expertise commandée sera financée par le CSE et donc imputé sur son budget de fonctionnement.

► **Financement des expertises**

Certaines expertises sont intégralement financées par l'employeur :

- expertise réalisée dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- expertise réalisée dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
- expertise réalisée dans le cadre de la consultation sur un projet de grand licenciement collectif pour motif économique (au moins 9 licenciements sur une période de 30 jours) ;
- expertise réalisée dans le cadre d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle constaté dans l'entreprise ;
- expertise réalisée dans le cadre de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle.

D'autres expertises sont financées à hauteur de 20% par le CSE et 80% par l'employeur :

- expertise réalisée dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- expertise réalisée dans le cadre de toutes autres consultations ponctuelles que celles listées au titre des expertises intégralement prises en charge par l'employeur.

Les expertises « libres » sont intégralement financées par le CSE s'il les réclame.

► **Déroulement des expertises**

- Dans le cas où le CSE souhaite bénéficier d'une expertise, c'est à lui que revient le choix de l'expert. Une fois désigné l'expert dispose d'un délai de 3 jours pour réclamer à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur dispose alors d'un délai de 5 jours pour lui répondre.

Dans les 10 jours qui suivent sa désignation, l'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

À l'issue de son expertise, l'expert rend son rapport, dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation, sauf pour :

- les cas des consultations sollicitées par l'employeur (délai de 15 jours avant expiration du délai de consultation) ;
- le cas d'une opération de concentration (délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la commission européenne saisie du dossier).

À NOTER : le recours par le CSE à l'expertise peut donner lieu à des aménagements par voie d'accord, notamment sur le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes ou sur le délai dont dispose l'expert pour remettre son rapport.

7. Formations

► **Formations relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail**

Les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail où le cas échéant, les membres du CSE bénéficient de **la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.**

Cette formation a pour objet de :

- développer les aptitudes des élus à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- initier les élus aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

À NOTER : Cette formation est organisée sur une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés

Le financement de la formation santé et sécurité est pris en charge par l'employeur

► Formations économiques

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les membres **titulaires** du CSE, élus pour la première fois bénéficient **d'un stage de formation économique**.

Le contenu de cette formation intègre pour l'essentiel, les éléments suivants :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise (société anonyme à conseil d'administration ou directoire, société civile...);
- les mécanismes de restructuration (fusion, scission...);
- les mécanismes de base de la comptabilité (bilan, compte de résultat...);
- les notions de base de l'analyse financière (investissement, stock...);
- éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté.

Cette formation d'une durée maximale de 5 jours est prise en charge par le CSE.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

PRÉCISIONS SUR LA FORMATION DES ÉLUS :

Qu'il s'agisse de la formation relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ou de la formation économique :

- les élus bénéficient de formations renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans (consécutifs ou non) ;
- les formations sont faites sur le temps de travail, rémunérées comme tel, sans être déduites des heures de délégation.

8. Droits divers

► Droit à un local

L'employeur met à la disposition des élus un local aménagé, et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

► Droit à l'affichage

Ces affichages peuvent être faits sur les emplacements obligatoirement prévus à cet effet, au niveau des portes d'entrée de l'entreprise ou encore sur un espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

► Droit aux déplacements

Pour l'exercice de leurs fonctions, les élus peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise.

• **Un membre du CSE peut-il se déplacer sur les différents sites pour prendre contact avec des salariés de l'entreprise ?**

Un élu peut prendre contact avec des salariés de l'entreprise à condition que cela ne constitue pas une gêne importante à l'accomplissement du travail de ces salariés.

ANNEXE 1 – Tableau récapitulatif des attributions exercées par le comité social et économique

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	ATTRIBUTIONS EXERCÉES PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
Effectif supérieur à 11 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives à l'application des dispositions légales et conventionnelles ; - Promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail ; - Réalisation d'enquêtes sur les accidents du travail et maladies professionnelles ; - Saisine de l'inspection du travail pour toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions dont il assure le contrôle ; - Exercice du droit d'alerte (atteinte au droit des personnes, danger grave et imminent, santé publique et environnementale) ; - Négociation d'accords collectifs d'entreprise ; - Exercice d'une pluralité d'informations et consultations ponctuelles (inaptitude, licenciement collectif, règlement intérieur, dénonciation d'un usage...).
Effectif supérieur à 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Information et consultation sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ; - Analyse des risques professionnels et des effets de l'exposition ; - Consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi) ; - Exercice d'une pluralité de consultations ponctuelles (moyens de contrôle de l'activité des salariés, licenciement collectif...) - Exercice d'un droit d'alerte (alerte sociale, alerte économique) ; - Participation au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de la société ; - Gestion des activités sociales et culturelles.

ANNEXE 2 – Exemple de calendrier possible dans une entreprise dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés

DATE	RÉUNIONS OU FORMALITÉS	TYPE D'INFORMATION-CONSULTATION	PRÉCISION SUR L'OBJET DE LA RÉUNION
16 janvier	Réunion plénière du CSE		Cette réunion doit, au moins en partie porter sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail
13 mars	Réunion plénière du CSE		Cette réunion doit, au moins en partie, porter sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail
15 mai	Réunion plénière du CSE	Situation économique et financière de l'entreprise	Présentation des comptes par le chef de l'entreprise et désignation d'un expert-comptable par le CSE
25 juin	Remise par l'expert de son rapport		
12 juillet	Réunion plénière du CSE	Situation économique et financière de l'entreprise	Présentation de son rapport par l'expert et avis du CSE. Cette réunion doit aussi, en outre, porter sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
12 septembre	Réunion de la direction définissant les orientations stratégiques		
18 septembre	Réunion plénière du CSE	Orientations stratégiques et politique sociale, emploi et conditions de travail	Présentation des orientations stratégiques et de la politique sociale par le chef d'entreprise et désignation d'un expert-comptable par le CSE
30 octobre	Remise par l'expert de son rapport		
13 novembre	Réunion plénière du CSE	Orientations stratégiques et politique sociale, emploi et conditions de travail	Présentation de son rapport par l'expert et avis du comité. Cette réunion doit aussi, en outre, porter sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et conditions de travail

Nous restons à votre
disposition pour toute
information complémentaire.

SUIVEZ NOUS SUR



facebook.com/laFC2A



twitter.com/laFC2A



bit.ly/2n35BXA



Tél. : +33 (0)1 44 76 90 40 • Fax : +33 (0)1 44 76 90 31
Siège social : 77, rue Rambuteau • 75001 Paris • France
fc2a@fc2a.org

www.fc2a.org