

# Tout savoir sur...

## Comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 salariés



Le CSE est une instance représentative du personnel composée de l'employeur et d'une délégation d'élu du personnel. Son fonctionnement et ses compétences varient selon les effectifs de l'entreprise.

## Qu'est-ce que le CSE ?

Le CSE fusionne et se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel. Le CSE doit être mis en place lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'organisme atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

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

- à tous les employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise ;
- Aux établissements publics à caractère industriel et commercial et également ceux à caractère administratif employant du personnel de droit privé ;

## A quoi sert le CSE ?

Il porte les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application de la réglementation du travail. Il promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

## Qui le compose ?

Le CSE est composé de :

- l'employeur ;
- une délégation du personnel comportant un nombre de membres variant compte tenu du nombre de salariés (1 titulaire et 1 suppléant pour les entreprises de 11 à 24 salariés et 2 titulaires et 2 suppléants pour les entreprises de 25 à 49 salariés).

## Comment fonctionne-t-il ?

### Les heures de délégation

Il est à noter que l'employeur accorde au minimum aux membres titulaires du CSE 10 heures de délégation par mois (10 heures par titulaires) afin d'exercer leur mandat pendant leur temps de travail. Les heures de délégation allouées aux membres titulaires du CSE doivent être utilisées dans un but lié à la mission de cette instance représentative du personnel.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

De plus, chaque membre du CSE peut reporter son crédit d'heures cumulativement dans la limite de 12 mois.

Le membre du CSE n'a pas à obtenir l'autorisation préalable de l'employeur avant d'utiliser ses heures de délégation et de s'absenter de son poste de travail ou même de l'entreprise en vue de l'exercice de ses fonctions

représentatives. Toutefois, afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, l'employeur peut exiger que le représentant du personnel l'informe avant de s'absenter de son poste de travail et de prendre ses heures de délégation.

### La tenue des réunions

Le CSE se réunit à l'occasion de réunions qui peuvent prendre différentes formes :

- les réunions mensuelles obligatoires : l'employeur doit convoquer les membres du CSE au moins 1 fois par mois. Deux jours ouvrables avant la tenue de chaque réunion, les membres du CSE doivent remettre à l'employeur une note écrite exposant l'objet de leurs demandes ;
- les réunions d'urgence : en cas d'urgence, les membres du CSE peuvent être reçus à leur demande par l'employeur ;
- les réunions demandées individuellement ou par catégorie ou atelier ou service : les membres de la délégation du personnel du CSE pourront être reçus sur leur demande par l'employeur pour les questions que le personnel leur a remontées.

L'employeur doit décider de la date, de l'heure et du lieu des réunions. Il doit le faire suffisamment à l'avance pour que les représentants soient en mesure de lui remettre la note écrite comportant leurs réclamations.

L'employeur doit obligatoirement convoquer les membres titulaires du CSE et en informer les membres suppléants.

Dans les 6 jours ouvrables après la réunion, l'employeur doit donner aux membres du CSE une réponse écrite et motivée aux demandes qui lui ont été présentées.

L'employeur devra, après avoir donné sa réponse, mettre à jour le registre spécial et le laisser à la disposition des membres du CSE et des salariés.

L'employeur doit mettre à disposition du CSE un local et un panneau d'affichage. Le CSE ne dispose d'aucun budget.

### La mise à disposition et formation

Les membres du CSE peuvent bénéficier d'une formation financé par l'entreprise dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail, rémunéré et n'est pas déduit des heures de délégation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'une protection contre le licenciement : ils sont salariés protégés. Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel.