



**LE MINIMUM  
À SAVOIR SUR...**

**LE CSE**

**ENTREPRISES ENTRE  
11 ET 49 SALARIÉS**

**FÉVRIER 2020**

# PLUS FORTS ENSEMBLE !

La création du Comité Social et Économique (CSE) révolutionne la représentation du personnel dans l'entreprise. Ce petit guide UNSA présente l'essentiel de ses attributions et de son fonctionnement.

Il fera comprendre à chacun l'importance des formations dispensées par l'UNSA pour réellement exercer ses missions d'élu de manière efficace.



**Contactez UNSA Please au 09 69 36 00 70  
ou [unsaplease@unsa.org](mailto:unsaplease@unsa.org)**

## A BIENTOT

Pour une formation



Pour un accompagnement



**NB : les comités d'établissement et les comités centraux ne sont pas traités dans ce petit livret. Pour toute information, contactez UNSA PLEASE.**

Ce guide a été réalisé par le CEFU et le secteur IRP.

# LE CSE : UNE SEULE INSTANCE POUR TOUTES LES MISSIONS

Les missions attribuées jusqu'alors aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT sont désormais assurées par le Comité social et économique (CSE).

Sa mise en place est obligatoire à partir de 11 salariés et ses attributions sont plus larges à partir de 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE ne dispose pas de la personnalité juridique. Il ne lui est donc pas possible d'agir en justice, d'ouvrir un compte bancaire, d'acquérir et de gérer un patrimoine.

Il ne dispose d'aucun budget, sauf si l'employeur en alloue un. Le nombre de membres (titulaires et suppléants) est fixé par la loi (voir tableau page suivante). Ils sont élus pour 4 ans sans limitation du nombre de mandats.

## ATTRIBUTIONS

Le Comité Social et Economique a pour missions et pouvoirs de :

- présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales et conventionnelles (article L. 2312-5 alinéa 1 du Code du travail)
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail (article L. 2312-5 alinéa 2)
- réaliser des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (article L. 2312-5 alinéa 2)

- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (article L. 2312-5 alinéa 4)
- déclencher un droit d'alerte en cas :
  - d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, aux libertés individuelles, ce qui leur permet d'intervenir notamment en cas de harcèlement moral ou sexuel (article L. 2312-59)
  - de danger grave et imminent (article L. 2312-60)
  - de risque grave pour la santé publique et l'environnement (article L. 2312-60).

**Attention ! La loi impose à tout CSE de désigner parmi ses membres (titulaires ou suppléants) un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 2314-1).**

## FONCTIONNEMENT

### Les réunions

Le CSE doit se réunir au moins une fois par mois (article L. 2315-21).

2 jours ouvrables avant la réunion, les membres du comité remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes.

L'employeur est tenu de répondre par écrit à ces demandes, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (article L. 2315-22).

En cas d'urgence, les membres du CSE sont reçus par l'employeur sur leur demande (article L. 2315-1 alinéa 1).

De même, ils sont reçus sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter (article L. 2315-21 alinéa 3).

**Attention ! Si, sauf accord de l'employeur, les suppléants n'assistent aux réunions que lorsqu'ils sont amenés à remplacer un titulaire, ils doivent cependant être convoqués pour se tenir disponibles en cas de nécessité.**

## Les consultations

Outre ses missions récurrentes, le CSE est obligatoirement consulté :

- en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique
- sur le reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail
- sur l'organisation des congés payés.

## Les moyens

L'employeur doit mettre un local à disposition des membres du CSE (article L. 2315-20) mais il n'a pas obligation de fournir de matériel spécifique.

## Les heures de délégation

Le contingent d'heures de délégation est fixé par la loi (article R. 2314-1) mais l'employeur peut en accorder davantage.

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10

Ces heures peuvent être cumulées de mois en mois dans la limite de 12 mois. Les titulaires peuvent, chaque mois, se répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils disposent. Toutefois, cette répartition ne peut amener l'un d'eux à bénéficier, dans le mois, de plus de 1,5 fois le nombre d'heures normal dont il dispose.