



FICHE SAVOIRS La représentativité des salariés

Le Comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance de dialogue social entre employeur et salariés au sein de l'entreprise. Il doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

I - Définition du CSE

Le CSE remplace les anciennes instances représentatives du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

II - Composition du CSE

Le CSE comprend :

- **L'employeur**
- **Une délégation du personnel :**
 - pour les entreprises de 11 à 24 salariés ⇨ un titulaire et un suppléant ;
 - pour les entreprises de 25 à 49 salariés ⇨ deux titulaires et deux suppléants ;
 - ...
- Ce nombre peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral.
- **Le délégué syndical**
- **Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité**
- **L'inspection du travail.**

III - Mise en place d'un CSE

Les modalités prévues par un protocole d'accord préélectoral - PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales constitue le mode électoral :

Quand ?	<ul style="list-style-type: none">• Dès lors que l'effectif a atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.• Tous les 4 ans (sauf si un accord collectif a prévu une durée de mandat de 2 ou 3 ans).• Au plus tard au 1^{er} janvier 2020. <p><i>Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections.</i></p>
Comment ?	<ul style="list-style-type: none">• Information des salariés de la date du scrutin.• Invitation des syndicats à négocier un PAP pour organiser les élections et en définir les modalités.• Organisation du scrutin dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés ; scrutin de listes à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne :<ul style="list-style-type: none">➢ 1^{er} tour : seules des listes établies par les organisations syndicales peuvent être présentées ;➢ 2nd tour : dans un délai de 15 jours si le nombre des votants est < à 50 % des électeurs, en cas de carence ou d'insuffisance de candidatures. Des listes de candidatures non établies par une organisation syndicale peuvent alors être présentées. <p>L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe, par vote électronique ou par correspondance selon les dispositions du PAP.</p>

Qui ?	<p>Candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ salariés âgés de 18 ans révolus ; ➤ ancienneté dans l'entreprise depuis un 1 an au moins. <p>Sauf conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ salariés à temps partiel dans plusieurs entreprises ⇒ éligibles que dans une entreprise. <p>Votants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ tous les salariés âgés de 16 ans révolus ; ➤ ancienneté depuis trois mois au moins dans l'entreprise. <p><i>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.</i></p>
--------------	---

IV - Attributions et compétences du CSE

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le CSE a pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ;
- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- 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.

V - Fonctionnement du CSE

Les moyens et modalités de fonctionnement du CSE de la PME sont les suivants :

Heures de délégation	<ul style="list-style-type: none"> ➤ entreprises de 11 à 24 salariés ⇒ 10 heures par mois ; ➤ entreprises de 25 à 49 salariés ⇒ 20 heures par mois. <p>...</p> <p><i>Ce crédit d'heures peut être modifié par le PAP.</i></p>
Circulation libre dans l'entreprise	Possible de prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
Local de réunion	Mis à disposition par l'employeur.
Budget	Pas de budget de fonctionnement dans les entreprises de moins de 50 salariés.
Réunions	<p>Les réunions jalonnent les relations entre l'employeur et les instances représentatives des salariés.</p> <p>Le recours à la visioconférence, quel que soit l'effectif de l'entreprise ; peut être prévu par le protocole d'accord mais l'employeur peut l'imposer pour 3 réunions au maximum.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Participants : les membres du CSE (titulaires ou suppléants) sont reçus collectivement par l'employeur (ou son représentant). ➤ Nombre de réunions fixées par accord collectif (minimum 6 par an) ; à défaut, au moins 1 fois par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés. Au moins quatre réunions par an portent en tout ou partie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. ➤ Convocations aux réunions : la date et le lieu doivent être précisés, sur la convocation, pour chaque réunion du CSE. <p>C'est l'employeur qui convoque les élus membre du CSE. La convocation doit être écrite et individuelle, au moins 3 jours avant la réunion. Elle peut être remise en main propre contre une décharge ou être adressée par courrier électronique, selon l'accord conclu entre les membres du CSE.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ordre du jour des réunions : il récapitule chronologiquement les questions que l'employeur souhaite traiter au cours de la réunion.

	<p>Le président du CSE invite les élus à lui communiquer les questions à traiter. Il avise les membres du CSE, titulaires et suppléants, de l'ordre du jour, 3 jours avant la tenue de la réunion pour les organisations de plus de 50 salariés, 2 jours pour les entreprises de moins de 50 salariés.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Résolutions prises à la majorité des membres présents.➤ Délibérations consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité. <p>Il peut être rédigé à partir des notes prises en cours de réunion ou d'un enregistrement. L'employeur peut s'opposer à l'enregistrement de la réunion si les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel reconnu.</p> <p>Le procès-verbal est transmis à l'employeur pour approbation, selon le délai prévu dans l'accord ou à défaut sous 15 jours. L'approbation du PV, est consignée lors de la réunion suivante.</p> <p>Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les questions et les réponses de l'employeur écrites sont copiées ou annexées dans un registre spécial qui peut être consulté pendant un jour ouvrable, en dehors des heures de travail par tous salariés de l'entreprise.</p>
--	--